

2016 Attføringsbedrifter som læringsarena for karriereferdigheter

Karriereferdighetsprosjekt
Bransjeforeningen Attføringsbedriftene



Attføringsbedrifter som læringsarena for karrierferdigheter

RED. ARNE SVENDSRUD

Karrierferdighetsprosjekt
Bransjeforeningen Attføringsbedriftene

2016



1. Hvorfor et karriereferdighetsprosjekt?	7
2. Hva er karriereferdighetsperspektivet?	8
3. En workshop som sparket det hele i gang	27
4. Om prosjektet	29
5. Hvordan implementere karriereferdighetsperspektivet i attføringsbransjen?	31
6. Bør vi ha et norsk karriereferdighetsrammeverk? – råd fra bransjen	34
7. Stavne: Fra intern arbeidstreningsarena til karrierelæringsverksted	37
8. Durapart: Work Interest Explorer som læringsarena for arbeid med karriereferdigheter	53
9. Avigo: Hvordan bruke Work Interest Explorer for å få ferdigheter i å bruke karriereinformasjon?	71
10. Menova: Karrierelæring for unge i Hønefoss Ballklubb	77
11. iFokus: Å bli god på å samhandle med kollegaer	103
12. KAREA - Varbas: Karriereferdighetsperspektivet som rammeverk for omstilling i en attføringsbedrift	115
13. Sens: Nettverksbygging som metode i et karriereferdighetsperspektiv	121
14. Referanser	128
15. Vedlegg	129

1.

Hvorfor et karriereferdighetsprosjekt?

AV PAAL HAAVORSEN
FAGSJEF I BRANSJEFORENINGEN ATTFØRINGSBEDRIFTENE

Det er mange årsaker til at man starter prosjekter. I vår bransje har vi en god tradisjon for at vi samler bedrifter som har felles interesser, i dette tilfellet de nye tankene om karriereferdigheter som Arne Svendsrud for om lag tre år siden begynte å snakke om i ulike sammenhenger.

Dette var tanker, vel mer enn tanker. Det var faktisk et omfattende rammeverk fra det store utland som fanget vår interesse. Bakgrunnen for interessen var først og fremst at her følte vi at det var noen tanker, begreper og faglighet som måtte passe godt inn i vår bransje.

Vår bransje har på et vis hatt problemer med å forklare det åpenbare, det som foreldre og ofte ledere i arbeidslivet så lett ser og opplever; gjennom praktiske handlinger i arbeidslivet og med kyndig veiledning lærer og vokser mennesker. Det er nettopp dette som er essensen ved en attføringsbedrift. Vi tilbyr ulike former for arbeidsarenaer hvor mennesker som har en redusert (midlertidig eller kontekstavhengig) arbeidsevne får prøvd seg, lære litt, føle mestringens berusende følelse for så å jobbe seg oppover i en spiral til man er klar for å gå ut i en vanlig jobb.

Vi klarer ikke å få satt så forståelige ord på hva det er som skjer av ferdighetsutvikling, men det er vi bedre i stand til nå. Bransjen har gjennom dette prosjektet jobbet seg gjennom ulike rammeverk som setter ord på de ferdigheter vi mennesker trenger for å klare oss her i livet, herunder det å få og beholde en jobb.

Rapporten viser at alle bedriftene i prosjektet har jobbet godt og jeg vil derfor rette en stor takk til deltakerne fra attføringsbedriftene Avigo i Lillesand, Durapart i Arendal, KAREA-Varbas i Oslo, Menova på Hønefoss, Sens i Oslo, Stavne Arbeid og Kompetanse i Trondheim og iFokus i Larvik. I tillegg vil jeg rette en stor TAKK til Arne Svendsrud. Intet prosjekt og denne rapporten uten ham.

Til slutt vil jeg også rette en stor takk til Tonje Gravås fra Nasjonal enhet for karriereveiledning, VOX. Uten hennes energiske faglige engasjement hadde det nok kanskje heller ikke blitt et prosjekt. Vi takker også VOX for økonomisk støtte til denne rapporten.

2.

Hva er Karrierereferdighetsperspektivet?

AV ARNE SVENDSRUD

Karriereveiledning har som fagbegrep i liten grad blitt brukt på karriereveiledningsaktiviteter i Norge opp gjennom tidene. Mens det for eksempel i USA har vært et sammenhengende fagfelt siden 1908. Det betyr ikke at det ikke har eksistert som akademisk fag eller praksis i Norge, men det har vært spredd utover og forkledd i andre språkdrakter, som for eksempel veiledning, rådgivning, yrkesveiledning, utdanningsvalg osv. Samtidig har det de siste 10 årene foregått en rivende utvikling i Norge, men som samtidig har vinglet noe i grad av profesjonalitet og fokus. Karriere og karriereveiledning er fortsatt et ord som «smakes» på i Norge, men det nedfelles mer og mer i fag, dagligtale og i media og profesjonalisering skjer sakte men sikkert i feltet. Etablering av Nasjonal enhet for Karrierereveiledning i Vox og fremveksten av offentlige karrieresentre som nå finnes i de fleste fylker har bidratt sterkt i denne utviklingen. Aftenposten har «jobb og karriere» sider. Mens andre store aktører på karriereveiledning i Norge ikke kaller aktivitetene de driver karriereveiledning. Det gjelder for eksempel NAV, men også skoleverket som fortsatt benevner sine karriereveiledere som rådgivere.

Bransjeforeningen Attføringsbedriftene har siden 2006 gjort en svært massiv opplæringsinnsats i spisset karriereveiledning basert på sentrale karriereteorier og bruk av fokuserte karriereveiledningsverktøy. Ca 3000 karriereveiledere i attføringsbedrifter rundt om i landet har gjennomført kurs i spisset karriereveiledning. Ca. 500 karriereveiledere har gjennomført et 10 stp høyskolestudium som bransjeforeningen Attføringsbedriftene har kjørt i samarbeid med Høyskolen i Østfold siden 2006.

Bransjeforeningen Attføringsbedriftene har også utviklet Jobpics, et enkelt billedbasert interesseutviklingsverktøy som har blitt svært utbredt i bruk i Norge, særlig i arbeid med veisøkere med liten utdanningsbakgrunn eller annen kulturbakgrunn. Karrierereveiledning er i dag en svært etablert og viktig del av attføringsbedriftenes faglige plattform. Karrierereveiledning er integrert inn i nesten all annen metodikk i attføringsfeltet som er vesentlig som Supported Employment (SE) og Individual Placement and Support (IPS) i bransjen. Vi har også sett en tydelig utvikling i bruken av ordet karriere og karriereveiledning i løpet av disse årene. Tilbake i 2006 rapporterte bedriftene at man gjerne måtte forklare veisøkere hva begrepet betød og måtte bruke tid på å avmystifisere og fortelle hva karrierereveiledning var, men i dag er dette prosesser som går mye mer av selv i fht. veisøkere.

ALLE HAR EN KARRIERE!

Allikevel har mange i befolkningen oppfatninger om karriere og karriereveiledning som ikke helt stemmer overens med hvordan vi i fagfeltet ønsker at det skal oppfattes – og det er jo naturlig siden karrierereveiledning har så liten fartstid som eget identifiserbart fagfelt i Norge. På Wikipedia, som i denne sammenheng kan være et spill på samtidens oppfatning står denne beskrivelsen: «Karriere er en persons arbeidsmessige fremgang eller yrkessuksess gjennom livet. Karrieren henger sammen med vedkommendes belønnede virksomhet og noen ganger også utdanning. Den opprinnelige betydningen av karriere er fra ridning, hvor karriere refererte til hestens hurtigste gangart, og betydde «løpebane» eller «strak galopp». I denne betydningen er karriere og dermed karrierereveiledning et tilbud som er relevant for de få. For de som skal opp og frem, og ikke for oss andre som bare skal ha en jobb. Heldigvis stemmer ikke dette. Attføringsbedriftene, men også Karrieresentrene, har her gjort en jobb med å spre kunnskap om hva karrierereveiledning er for de som opplever gode karrierereveiledningsprosesser i møte med kloke karrierereveiledere. En undersøkelse av opplevd nytte av karrierereveiledning ved karrieresentrene i Norge viste at det overaskende for mange, er veisøkere med lavest ut-



danningsnivå og muligheter i arbeidsmarkedet som rapporterte om størst utbytte av karriereveiledningen. Det er en kraftig dokumentasjon på nytten av å integrere karriereveiledning som en sentral del av attføringsbransjens metodikk.

... måten du lever livet på i forhold til yrkesliv, skole og studier.

En mer inkluderende måte å definere karriere på enn arbeidsmessig fremgang eller strak galopp er å bruke karriereveiledningens mest brukte metafor gjennom 100 år – Veien. En karriere er en vei. Vi går alle vår vei fra vugge til grav. Vi befinner oss på veien og gjør veivalg. I denne betydningen har alle en karriere enten den inneholder jobb og skole eller ikke. I attføringsbedriftene jobber vi ofte med mennesker med betydelige karriereproblemer i fht. å velge, kunne stå i og beholde jobb. Vi er derfor opptatt av at definisjonen av karriere må være svært inkluderende og inneholde et mangfold av måter å leve livet sitt på. Mange ganger er det realistiske målet å leve livet sitt utenfor en jobb eller skolerolle – med livskvalitet. Slik sett kan kanskje en enkel definisjon på karriere være: måten du lever livet på i forhold til yrkesliv, skole og studier.

Hva er så karriereveiledning? OECD (2004) gir en definisjon som beskriver bredden av hva karriereveiledningsaktiviteter kan være og hvor de kan foregå:

- «Karriereveiledning viser til tjenester og aktiviteter som 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. Tjenestene kan finnes i skoler, på universiteter og høyskoler, i opplæringsinstitusjoner og i arbeidsmarkedstjenester, på arbeidsplassen, i frivillig eller i privat sektor.
- Aktivitetene kan foregå på individuell basis eller i grupper, og i samme rom eller over avstand (inkludert telefon og netjtjenster). Disse kan inkludere informasjon (i trykket form, på nett eller annet), tester, veiledningssamtaler, karriereutviklingskurs og programmer (for å hjelpe personer til å utvikle selvsikkerhet, bevissthet om muligheter og karrierferdigheter), utprøvningskurs (for å sammenligne alternativer før valg), jobbsøkerkurs og hjelp i overgangsfaser.»

Jeg har laget en definisjon av karriereveiledning som påpeker at karriereveiledning både har et individuelt siktemål og et samfunnsperspektiv. Kanskje kan karriereveiledning som samfunnsprosjekt beskrives som å koble alle menneskene til alle mulighetene! Det vil si å «koble en populasjon til alle yrkes- og utdanningsmuligheter i et samfunn til enhver tid med det som mål at den enkelte utvikler seg og tar ut sitt potensiale og utvikler seg videre og at samfunnet utvikler seg videre». (Svendsrud, 2015). Ofte beskrives karriereveiledning noe ensidig ut fra veisøkers synspunkt som et coaching prosjekt for å hjelpe veisøker med å velge noe som er bra for seg og finne sin livsvei. Men hva karriereveiledningens siktemål vil være kommer an på hvem du spør. Fra veisøkers side vil det kanskje være å få et godt liv, gjøre gode valg for seg selv, få en jobb man motiveres av, kan utvikle seg i eller ha en lønn som er til å leve av, få status osv. Arbeidsgivere vil være opptatt av at karriereveiledning fører til at de får arbeidstakere som fyller jobbrollene godt og fungerer i de og utvikler bedriftene videre. Andre vil være opptatt av at karriereveiledningen skal oppnå bestemte politiske mål, for eksempel endre kjønnsbalansen i arbeidslivet, eller motvirke sosiale forskjeller. Mens NHO kanskje vil være opptatt av at karriereveiledningen fører til at arbeidslivet utvikler konkurransekraft i forhold til andre land.

Andre måter å definere karriereveiledning på er å gå inn i faget og se hvordan karriereveiledningsteoretikere beskriver det mer prosessmessig, beskrevet innenfra, fra veisøkers side. Mark L. Savickas (2011) er opptatt av at karriereveiledning dreier seg om å takle endring. Endringer i den ytre verden og endringer i eget liv: Jeg har fortettet Savickas ned til dette: (Svendsrud, 2015)

«Yrkesroller er en viktig mekanisme for sosial integrasjon i et samfunn. Målet med karriereveiledning er adaptasjon/tilpasning: tilpasning til krav der ute, omstillinger i en omskiftelig verden og klare å møte personlige utfordringer - å koble seg til samfunnet, konstruere en karriere og vokse og utvikle seg i skole og yrkesroller gjennom livet..»

KARRIEREVEILEDNING I ET SMALT OG I ET BREDT PERSPEKTIV

En konsekvens av karriereferdighetstenkningen er at vi kanskje kan dele inn karriereveiledning i et smalt og et bredt perspektiv. Karriereveiledning i et smalt perspektiv er å strukturere opp en karrierevalgprosess på en slik måte at veisøker gjør et valg som oppleves som godt og realistisk i fht. valg av videregående skole, valg av studier, valg av jobber, valg av arbeidsplass - utvikling innenfor en jobb. Dette er det de fleste forbinder med karriereveiledning i dag. Karriereveiledning i et bredt perspektiv dreier seg om mer. Det er veiledning for å takle livet slik at det kan romme jobb og studier, samt arbeid med å utvikle de ferdighetene som skal til for å stå i og beholde jobber, takle perioder mellom jobber og overganger - langs hele livsløpet. Karriereveiledning i et bredt perspektiv inneholder mer enn det mange tradisjonelt forbinder med karriereveiledning og det utvider også forståelsen av hva karriereveiledning er og hvem som driver med karriereveiledning i Norge. Attføringsbedrifter driver karriereveiledning både i et smalt og et bredt perspektiv. Gerne med en bredde i temaer. Karriereutfordringene for veisøkerne er ofte store og tidsrammen for veiledning går som regel derfor over tid. Andre aktører, som jobber under andre tidsrammer for eksempel, ved et karrieresenter som typisk har en tidsramme på 1-2 timer i veiledning, vil jobbe som oftest med karriereveiledning i et smalt perspektiv eller med et mer begrenset antall temaer. Karriereferdighetsperspektivet inneholder karriereveiledning både i et smalt og et bredt perspektiv.

Karriereveiledning i et smalt perspektiv er å strukturere opp en karrierevalgprosess på en slik måte at veisøker gjør et valg som oppleves som godt og realistisk ...

KARRIEREFERDIGHETER ER BASISFERDIGHETER

Hvem er det som takler endringer og «flyter» i et samfunn, dvs klarer seg i jobb og utdanningsroller gjennom livet uten å trenge omfattende hjelp fra systemet? Det enkle svaret på det opp gjennom tidene har vært ulike sosiologiske forklaringer som for eksempel sosial arv. Begrepet sosial arv er ikke særlig matnyttig utfra i et praktisk perspektiv i attføringsbransjen. Det øker forståelsen for hvorfor mennesker sliter med å fungere i arbeidslivet, men du kan som veileder ikke gjøre noe med folks bakgrunn. Men karriereferdighetsperspektivet gir et mer utdypende og prosessmessig svar basert på pedagogiske og psykologiske perspektiver på hva sosial arv er.

Hva er prosessene bakenfor den sosiale arven, hva er det som ligger bak at noen mennesker klarer seg? Hvor ligger forskjellen på et prosessnivå for det enkelte menneske? De har karriereferdigheter (Career Management Skills). I denne betydningen er karriereferdigheter basisferdigheter som er like avgjørende som andre basisferdigheter som lesing og skriving. I dette perspektivet ligger forskjellen på de som klarer seg og de som ikke gjør det i ferdigheter hos den enkelte. De som klarer seg har visse ferdigheter og ferdigheter kan læres og utvikles i motsetning til sosial arv. Dette gjør at karriereferdighetsbegrepet blir særlig relevant for de som arbeider med mennesker som har store karriereutfordringer og hvor problemene deres gjerne stemples som noe uforanderlig, dvs. sosial arv. Karriereferdighetstenkningen setter i motsetning fokus på læring, utvikling og endring – og det er det håp i. Det representerer også et positivt menneskesyn. Det blir ikke lenger snakk om oss og de. De privilegerte og de underprivilegerte, men det blir snakk om oss – og hva vi lærer eller ikke. I karriereferdighetsperspektivet er vi alle et vi og deler ikke opp mennesker etter objektiviserende kriterier som for eksempel sosial klasse eller sosial arv.

I denne betydningen er karriereferdigheter basisferdigheter som er like avgjørende som andre basisferdigheter som lesing og skriving.

I dette kapittelet vil jeg gå gjennom karriereferdighetsperspektivet, se på tenkningen som ligger bak og gå gjennom utviklingen av rammeverk for karriereferdigheter og drøfte fordeler og utfordringer.

Innholdet i moderne karriereveiledning kan i et karriereferdighetsperspektiv defineres som et sett av ferdigheter, holdninger, egenskaper og kunnskap som den enkelte veisøker bør ha for å takle egen karriere gjennom livsløpet. Et viktig spørsmål her blir hva begrepsbruken på norsk skal være. Noen tenker at ordet kompetanse er bra, som foreksempel Rie

Thomsen (2015) foreslår i en dansk rapport nylig. Kanskje «karrierekompetanse», siden det er et ord som er mye i bruk hos de som tenker læring i et livsløpsperspektiv. Jeg synes imidlertid det er en begrepsbruk som vanner ut og utydeliggjør hva hensikten med karriereveiledning er. Jeg foreslår derfor ordet karriereferdigheter. Man snakker for eksempel ikke om skikompetanse, men skiferdigheter. Hvis man bruker ordet skikompetanse blir hensikten uklart for skiløper og trener, og det blir svært vanskelig å si hva fokus i treningen skal være både for skiløper, trener og for relasjonen mellom dem. Men ordet utvikle skiferdigheter er mer operativt og handlingsdrivende. Det siste er svært viktig for vår bransje hvor vi karriereveileder mennesker som har store karriereutfordringer og forhold de ikke mestrer knyttet til: å velge, stå i og beholde jobb. Det å bruke ordet kompetanse når oppgaven er å få til mestring på så viktige områder som å få livet sitt til å fungere i forhold til arbeidslivet virker for meg noe praksisfjernt.

KARRIEREFERDIGHETS RAMMEVERK

I karriereveiledningsfeltet er det behov for å se på karriereutvikling som en livslang læreprosess som er viktig for livsløpet til den enkelte og for utviklingen av samfunnet videre, hvor mange parter er involvert i tillegg til personen selv. For eksempel skoleverk, arbeidsliv, NAV, attføringsbedrifter, karrieresentre osv. Hvordan få det helhetlige perspektivet på karriereveiledning og karriereveiledningstjenestene? Den australske regjeringen har vært svært opptatt av dette opp gjennom 2000 tallet. Det de var opptatt av var behovet for å øke kvaliteten og utvikle en mer helhetlig tenkning og sikre helhet og sammenheng på langs i veisøkeres livsløp og på tvers av tilbudene fra ulike sektorer. De var også opptatt av å sikre tilgang til karriereveiledningstjenester når man trenger det gjennom livsløpet. Et viktig svar på de utfordringene var å utvikle og innføre et nasjonalt rammeverk for karriereferdigheter. Et karriereferdighetsrammeverk definerer innholdet i hvilke karriereferdigheter den enkelte trenger i et livsløp. Dvs. det beskriver ganske konkret og presist hva målet med karriereveiledningstjenester i et land skal være.

Det er viktig å si at Norge ikke har noe slikt rammeverk ennå – og det er ennå uklart om vi får det. I Norge har man valgt en annen vei nå i første omgang. Det er nedsatt et ekspertutvalg som skal se på ulike virkemidler i et livslangt perspektiv, foreløpig uten å velge å utvikle et overgripende rammeverk som gir et felles språk på tvers av ulike sektorer den enkelte møter i livsløpet.

Men noe utviklingsarbeid har det vært i Norge på dette feltet. Nasjonal Enhet for Karriereveiledning, i Vox, har gjennomført et prosjekt i 2014, hvor også attføringsbransjen ved undertegnede var representert, som resulterte i en rapport; CMS - et felles perspektiv for karriereveiledning i Norge? (Haug, 2014)

I et karrierelæringsperspektiv skal du ikke bare komme frem til et godt valg. Du skal også ha lært deg å velge.

Mange andre land har allerede rammeverk for karriereferdigheter. De brukes av beslutningstakere, og leverandører av karrieretjenester i et land for å bygge opp karriereveiledningstjenester av høy profesjonell kvalitet. Et viktig moment med karriereferdighetsperspektivet er at det tydeliggjør at karrierehåndtering og utvikling er en læringsprosess, med veisøker som den aktive i sin egen prosess. Karriereveiledning i et karriereferdighetsperspektiv handler om å utvikle ferdigheter, holdninger og kunnskap hos veisøker. Målet med moderne karriereveiledning blir da læring og personlig utvikling. Dette stiller store krav til veiledningsmetodikk som velges i møte med veisøker, fordi metodikken

som velges må da ikke bare løse valgproblemet som foreligger her og nå, men gi læring og utvikling av ferdigheter videre. I et karrierelæringsperspektiv skal du ikke bare komme frem til et godt valg. Du skal også ha lært deg å velge slik at du i neste valgsituasjon klarer det selv uten hjelp av profesjonelle veiledere. Lære folk å fiske heller enn å gi de fisk – det er mer effektivt på sikt.

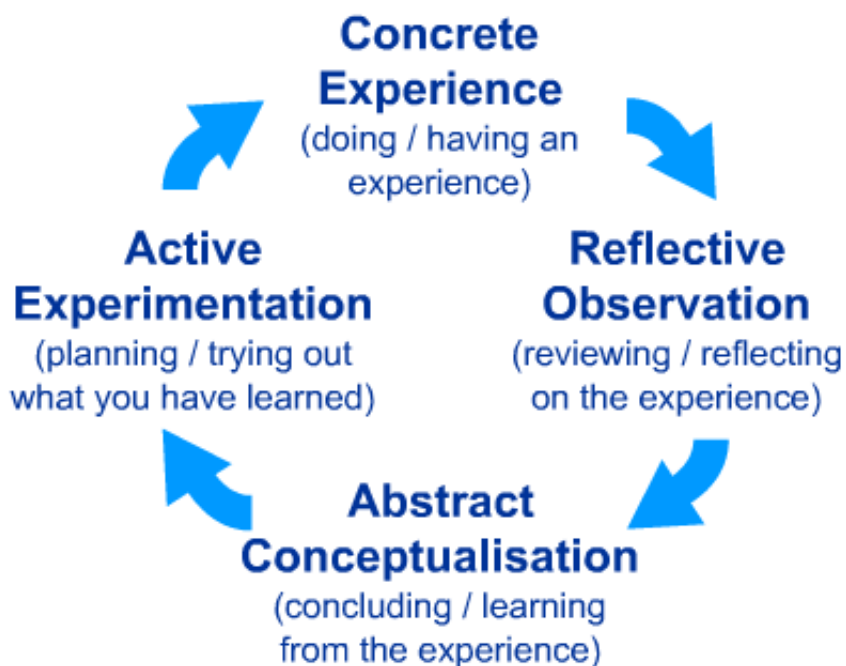
Det første konkrete karriereferdighetsrammeverket ble i moderne tid først utformet av Law & Watts (1977), som et sett av praktiske kunnskapsbaserte ferdigheter som skulle læres bort til høyskolestudenter for at de skulle håndtere overgangen fra å være student, komme seg i jobb, men også mestre jobbsituasjon og karriere videre. Karriereferdighetsperspektivet representerte et linjeskifte ved at det satte fokus på ferdigheter og dermed ansvarliggjorde

veisøker til å ta grep om egen karriereutvikling. Karriereferdighetsperspektivet representerer også et linjeskifte ved at det la til rette for et bredere spekter av tilnæringsmåter enn den tradisjonelle veiledningssituasjonen. Når man skal lære ferdigheter må man jobbe over tid og det er veisøker selv som må være aktiv og arbeide med å tilegne seg disse ferdighetene. Karriereferdigheter er noe man utvikler og videreutvikler hele livet og det stiller utvidede krav til hva en veileder er. En kombinasjon av en veilederrolle og en pedagogisk rolle som lærer/trener.

Fokuset i karriereveiledning har med dette perspektivet dreid vekk fra fokuset på uforanderlige egenskaper til karriereferdigheter som kan læres. Perspektivet underbygges av læringsperspektivet og karriereteorier som vektlegger læring. Med dette tar karriereveiledningen også et langt steg inn i pedagogikkens verden. Ord som “career education”, “career learning” og “career development activities” er også i bruk og dekker kanskje bedre læringsperspektivet i denne utviklingen enn ordet karriereveiledning.

LÆRINGSTEORIENE ER ET VIKTIG FUNDAMENT INNEN KARRIEREFERDIGHETSPERSPEKTIVET

Karriereferdighetsperspektivet kan ta utgangspunkt i ulike læringssyn, læringstradisjoner og teorier. I det australske rammeverket brukes Kolbs læringssirkel som et læringsmessig bakteppe. Kolbs læringssirkel er en læringsteori som vektlegger praksislæring som sentralt, en ramme for beskrivelse av læringsmålene. Det er samtidig en læringsteori som er godt tilpasset attføringsbransjen, hvor læringsarenaen i hovedsak vil være praksis – enten i en attføringsbedrift eller ute på en arbeidsplass.



KOLBS LÆRINGSSIRKEL

Kolb sier at læring/erkjennelse oppstår som en kombinasjon mellom å få/tolke erfaringer og omdanne/abstrahere erfaringer. Ifølge Kolb er læring er en sirkulær prosess, eller en spiral, som omfatter fire læringsstadier. Det første stadiet er å få konkrete opplevelser (erfaringer). Det neste stadiet er reflekterende observasjon. Her er oppgaven å kunne reflektere over erfaringene og se ting fra ulike perspektiver. Dette danner grunnlaget for det neste stadiet som er en dannelse av abstrakte begreper, hvor veisøker strukturerer og generaliserer, konkluderer og lære av erfaringene, danner begreper, teorier og hypoteser. På bakgrunn av dette planlegger man og prøver man ut handlinger og beslutninger basert på det du har lært – aktiv eksperimentering – som man så reflekterer over igjen. Slik konstrueres læring og slik fortsetter læringsprosessen gjennom livet som en spiral av læringsprogresjon gjennom livet.



Hva er så karriereferdighetsperspektivet helt konkret? Det enkleste svaret på det er å sette det inn i rammen av karriereveiledningens grunnlegger Frank Parsons (Svendsrud&Hagerup, 2010) rammeverk. «Kjenn deg selv og kjenn mulighetene dine». De som løpende kjenner seg selv godt nok, kjenner mulighetene sine godt nok og reflekterer godt nok over sammenhengen har karriereferdigheter nok til å fungere i yrkes- og skoleroller og takle endringene. Dette å utvide synet på seg selv, utvide synet på mulighetene og reflektere over sammenhengen når den du ser deg selv som ikke fungerer lenger i arbeidsmarkedet, er et kontinuerlig gjøremål gjennom livet hos de som har karriereferdigheter og klarer å takle endringene som møter en. Australske myndigheter har lagt seg på en variant av Parsons tradisjonelle rammeverk når de på korteste måte skal oppsummere hva karriereferdighetsperspektivet dreier seg om. «Vi trenger ferdigheter i å forstå oss selv, utforske muligheter og ta valg»

En tidlig faglig inspirasjon for karriereferdighetsperspektivet ligger i DOTS rammeverket (Decision learning , Opportunity awareness, Self awareness og Transition learning) (Watts & Law, 1977). Kort beskrevet inneholder DOTS hovedoverskriftene i Parsons rammeverk: kjenn deg selv (Self awareness) / kjenn mulighetene dine (Opportunity awareness), samt at de har lagt til et par områder de har tenkt blir sentrale når utgangspunktet er en verden i endring: valgstrategier (Decision learning) og håndtering av overgangsfaser (transition learning).

Dette tidlige arbeidet definerer ikke godt nok hva karriereferdighetsperspektivet er i dag, Og Watts selv har videreutviklet det opprinnelige DOTS rammeverket til NEW DOTS (Watts 1996), i denne nye versjonen trekker han inn konstruktivistisk og særlig narrativ karriere-teori og påpeker betydningen av å jobbe med veisøkers selv-tenkning.

Rammeverket til Watts ble starten på karriereferdighetsperspektivet i karriereveiledningen, og det neste store skrittet kom i 1989 da myndighetene i USA (The National Occupational Information Coordinating Committee (NOICC)) laget det første karriereferdighetsrammeverket som ble implementert i et helt land. The National Career Development guidelines (NCDG). NCDG var resultatet av et langvarig arbeid, hvor et bredt sammensatt utvalg av

karriere teoretikere, karrierepraktikere og karriereveiledningsorganisasjoner samarbeidet for å utvikle rammeverket. Det første rammeverket hadde, i tillegg til å definere innhold i moderne karriereveiledning også sosialpolitiske siktemål. I den første versjonen var det likestillingsperspektivet og utfordring av kjønnsstereotypiske valg som ble vektlagt. NCDG er revidert flere ganger. I revisjonen som kom i 2004 ble også perspektivet om utjevning av sosiale forskjeller mer vektlagt.

På bakgrunn av utviklingen i NCDG rammeverket i USA har også andre land latt seg inspirere og utviklet egne rammeverk for hva ferdighetene i karrierferdighetsperspektivet skal være. Det er landene, for ikke å si kontinentene, som regnes å være lengst fremme i verden på karriereveiledning som går foran i dette. Det er en naturlig utviklingslinje i en profesjonsutvikling. Når man har utbredt praksis på et felt, god teoribygging og forskningsmiljøer, begynner man å tenke systemer for å styre innhold og kvalitet. Særlig er USA, Canada, Australia og Skottland - som det første europeiske landet - langt fremme. Her er det et samspill mellom faglig utvikling og utvikling på systemnivå / politikk utforming som er drivkreftene. De Amerikanske National Career Guidance Development Guidelines (NCDG) har inspirert de andre landene til å utarbeide egne versjoner av et karrierferdighetsrammeverk, til dels i tett samarbeid med amerikanske organisasjoner.

Kanadierne var først ute med et rammeverk som var på plass i 1998; Blueprint for life / work designs. I 2008 var det australske rammeverket på plass. Skottland har som det første europeiske landet i 2012 fått på plass et eget rammeverk: Career Management skills framework for Scotland. Den australske prosessen med å utvikle et karrierferdighetsrammeverk er interessant. Rammeverket: Australian blueprint for career development, var Australiernes tilsvar på kritikk i OECD undersøkelsen i 2002 om kvaliteten på karriereveiledningstjenestene i landet. Norge deltok også her, men valgte en helt annen vei for utvikling videre.

Australia er også interessant med henblikk på utviklingen av karriereveiledningstjenester ved at de satser stort og har dette høyt oppe på den politiske agendaen. Den australske utdanningsministeren har nå nylig lansert en nasjonal karriereutviklingsstrategi et policy-dokument som beskriver en rekke grundige satsinger på karriereveiledningsfeltet.

De amerikanske, kanadiske og australske rammeverkene er svært like, men det er allikevel en del forskjeller på dem. I dette kapitlet vil jeg bruke det australske rammeverket som et eksempel slik at leseren får et inntrykk av hva karrierferdighetsperspektivet dreier seg om. Det er også det australske rammeverket vi har brukt i vårt prosjekt.

Hva er karrierferdighetsperspektivet i dag? EU/ ELPGN definerer karrierferdigheter på følgende måte: «*Karrierferdigheter refererer til en rekke kompetanser som setter mennesker i stand til å kunne planlegge, utvikle og styre sin egen karriere på en strukturert måte. Dette inkluderer: ferdigheter i å kunne samle, analysere og anvende informasjon både om utdanning og jobbmuligheter og seg selv, ferdigheter i å håndtere overgangsfaser i livet og ferdigheter i å ta valg*». (European Lifelong Guidance Policy Network, 2012).

TRE HOVEDOMRÅDER I KARRIERFERDIGHETS RAMMEVERK

Det er i dag bred enighet om at hovedområdene i karrierferdighetsperspektivet kan deles inn i tre, selv om de navngis noe forskjellig: **1.** Personlig ledelse og utvikling (Personal management og development) **2.** Lærings og arbeidsutforskning (Learning and work exploration), **3.** Karriereutviklingsferdigheter (Career development skills). De to første områdene følger Parsons tradisjonelle rammeverk, mens det tredje området omhandler ferdigheter for å bygge, håndtere og utvikle karrieren gjennom livsløpet. Det er mest vanlig å dele de tre områdene inn i til sammen 11 underområder, som igjen er oppdelt i utviklingsfaser gjennom livsløpet, slik at man får en matrise over karrierferdigheter i et livsfase perspektiv.

En enkel måte å få oversikt over hva karrierferdighetsperspektivet er i dag, er å se på hvilke hovedområder og hvilke underområder de ulike landene som har utviklet karrierferdighetsrammeverk deler dem inn i. Det er stor overlapp og enkelte forskjeller uten at vi skal gå inn på det i detalj:

USA	Personal Social development domain	Educational achievement and lifelong learning domain	Career management domain	
Canada	Personal Management	Learning and Work Exploration	Life/ Work building	
Australia	Personal Management	Learning and work exploration	Career Building	
Skottland	Self	Strengths	Horizons	Networks
England	Understanding an developing myself	Exploring life, learning and work	Developing and managing my career	

... karrierferdighetsperspektivet og det konkrete rammeverket blir sentralt i samfunnsutviklingen videre.

AUSTRALSK BLUEPRINT FOR CAREER DEVELOPMENT

I dette prosjektet har vi valgt å bruke det australske karriereveiledningsrammeverket. Det er naturlig i kraft av at det er det nyeste av de mest helhetlige karrierferdighetsrammeverkene og utviklingsprosessen har vært grundig. Australske myndigheter har også en helhetlig tenkning som innebærer at karrierferdighetsperspektivet og det konkrete rammeverket blir sentralt i samfunnsutviklingen videre. Disse tankene er formulert i et dokument kalt National Career Development Strategy (www.education.gov.au/career-development-research-and-reports)

Hva er hovedelementene i australske myndigheters tenkning omkring karrierferdigheter og karriereveiledning? De sier at det finnes mange gode eksempler på god praksis innen karriereveiledning men at tilbudene er fragmenterte. De sier også at fokuset har vært på å utvikle gode nasjonale sider for karriereinformasjon også, men at det mangler mer helhetlige, koordinerte, effektive og strategiske tilnærminger til en veisøker gjennom livsløpet. Det er dette behovet et karrierferdighetsrammeverk er utviklet for å møte. Karrierferdighetsrammeverket kan brukes på tvers av alle sektorer til å – og her har jeg oversatt noe til norsk kontekst: utvikle og gi en målrettet retning på myndigheters utvikling av karriereveiledningstjenestene, utvikle fagplaner i skoleverket, utvikle innhold i NAVs egne tjenestetilbud, utvikle kravspesifikasjoner for tiltak i NAV, utvikle innhold i tjenester fra Karrieresentre og attføringsbedrifter, næringslivet bruker rammeverket til å kommunisere behov for tjenester fra offentlig sektor, men også inngå ulike former for partnerskap med skoleverk, attføringsbedrifter osv. for å utvikle bedriften og karrierferdighetene hos de ansatte. Det forventes også at alle disse aktørene i det australske samfunnet drar i den samme retningen og ser hvordan de kan bidra til at befolkningen får disse ferdighetene i et livsløpsperspektiv.

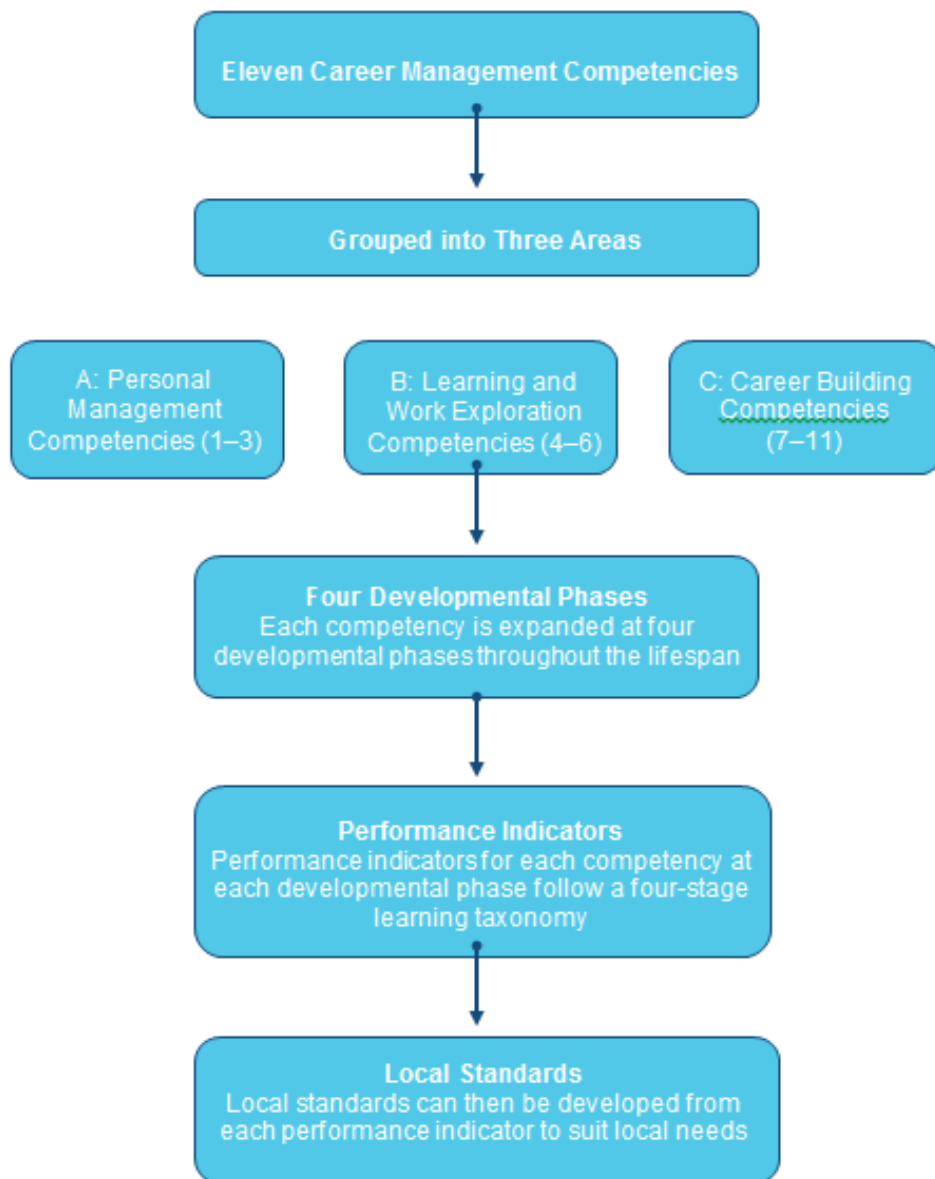
En sentral begrunnelse for innføring av karrierferdighetsrammeverk i Australia er en høy endringstakt i samfunnet med global økonomi og sterk teknologisk utvikling som stikkord. Dette fører til at arbeidstakere trenger å utvikle en ny type kompetanse for å klare seg i skole og yrkesroller gjennom livet. Den nye kompetansen må sette veisøkere i stand til å respondere på kontinuerlige endringer i økonomien, nye typer jobber, nye utdanningstilbud og endringer i det personlige liv. Målet er at alle innbyggere i Australia skal ha denne typen kompetanse samtidig som de har tilgang til karriereutviklingskompetanse når de trenger det gjennom livsløpet. Australske myndigheter tenker seg at den samfunnsnyttige effekten av at enkeltmennesket er bedre i stand til å gjøre gode valg er stor. I form av bedre bruk av en befolknings ressurser, mindre dropout og omvalg fra skole og studieløp og høyere produktivitet i næringslivet. De er også nøye med å påpeke at for den enkelte veisøker må tilbudet oppleves som en sammenhengende helhet gjennom livsløpet. Fra grunnskole, overgang grunnskole til videregående, overgang videregående til jobb, overgang fra videregående til studier, overgang studier til jobb, overgang mellom jobber gjennom livet og tilslutt overgangen fra arbeidslivet til pensjonering. Det skal også være skreddersydde tjenester for grupper med spesielle behov. I Norge vil det tilsvare de menneskene som for

eksempel bruker karriereveiledningstjenester fra attføringsbedrifter. Australske myndigheter har vært svært nøye på at innføringen av karriereferdighetsrammeverk sees på som en del av en større helhet: Det er også andre fokusområder som har Kompetanse/ferdigheter og læring som fokus. For eksempel arbeid med å utvikle basisferdigheter som lesing og skriving (*National Foundation Skills Strategy for Adults*), utviklingen av fremtidsferdigheter i den australske arbeidsstyrken (*National Workforce Development Strategy*) og nasjonale rammeverk for utvikling av employability skills, som er beskrivelser av ferdigheter arbeidsgivere mener arbeidstaker bør ha for at de skal ansette dem, fungere godt i jobb og bidra til å utvikle arbeidsplassen videre. (*The Core Skills for Work Developmental Framework*). I Norge ville et tilsvarende karriereferdighetsrammeverk kunne være viktige kilder i utviklingen av en «Skills Strategy» for Norge, som er en pågående prosess, hvor OECD har sett på hvordan ulike deler av kompetansepolitikken i Norge henger sammen www.vox.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/oecd-skillsstrategy-action-report-norway og andre rammeverk for utvikling av kompetanse på ulike områder som vil komme i fremtiden.

Det australske "Blueprint for career development" består av 11 områder /karriereferdigheter som er gruppert i 3 hovedområder: A. Personlig ledelse og utvikling (Personal management and development) B. Lærings og arbeidsutforskning (Learning and work exploration), C: Karriereutviklingsferdigheter (Career development skills). Hvert område er delt inn i 4 utviklingsfaser fra barnealder til voksen alder. For hver av utviklingsfasene innen hver av de 11 områdene presenteres det resultatindikatorer som følger en lett modifisert versjon av Kolbs velkjente 4 delte læringstaksonomi: 1. Få erfaringer (Accuire) 2. Reflektere over erfaringer (Apply), 3. Utvikle begrepsapparat (Personalise) 4. Handle (Act). Til sammen gir det 704 resultatindikatorer for karriereferdigheter gjennom livsløpet, som igjen er delt inn i 2-4 konkretiseringer innenfor hver resultatindikator, noe som gir til sammen hele ca. 2000 resultatindikatorer for karriereferdigheter. Rammeverket brukes av forskere, leverandører av karrieretjenester, beslutningstakere og andre til å profesjonalisere, styre og utvikle karriereveiledningstilbudet i landet.



Rammeverket kan fremstilles slik:



Rammeverket består altså av 11 kompetanser som blir brutt ned i en rekke resultatmål over 4 faser. Rammeverket er et generelt rammeverk som brukes på tvers av målgrupper i en befolkning. For at et slikt rammeverk skal være nyttig må det derfor «oversettes» til den enkelte kontekst hvor karriereveiledningen praktiseres. Det siste elementet i rammeverket er derfor: «Lokal standard». Alle som bruker rammeverket må spesifisere hva det aktuelle resultatmålet betyr i sin kontekst for at det skal kunne brukes. I rammeverket skiller man mellom formelle og mer uformelle læringsarenaer. En formell læringsarena vil for eksempel være en skole, mens en mer uformell læringsarena vil være et løp i en atfføringsbedrift. Den lokale standarden kan spesifiseres i formelle læringsarenaer på en strukturert måte, som for eksempel skoleverket gjør i andre fag, hvor de for eksempel vil måle elevers ferdigheter i form av karakterer og formelle evalueringer: 1 Hva veisøkere skal kunne i forhold til angitt resultatmål. 2. Under hvilke betingelser skal de klare det, og 3. Hvor godt skal de klare oppgaven. På mer uformelle læringsarenaer som en atfføringsbedrift kan man mer velge om fokuset på lokal standard skal være en formell eller mer uformell beskrivelse og evaluering av hva veisøker ønsker å få ferdigheter i. Man kan her også utforme innhold og nivå i den lokale standarden helt individuelt sammen med veisøker – den lokale standarden blir helt unik skreddersøm i fht. det den enkelte sier er sine egne

mål med karriereveiledningen. Men den lokale standarden kan også være en beskrivelse av hva bedriftens opplegg er for å arbeide med det aktuelle resultatmålet. Det kan være en beskrivelse av hvilke metoder man bruker, hva læringsaktivitetene er og hvordan de gjennomføres.

Det vil være for omfattende å gå detaljert gjennom hele innholdet i det australske rammeverket, men her følger en summarisk oversikt.

Innholdet i de 11 områdene:

Blueprint for career development:

OMRÅDE A – PERSONLIG LEDELSE OG UTVIKLING	
1. Bygge og vedlikeholde et positivt selvbilde	<ul style="list-style-type: none"> • Bli kjent med interesser, personlige egenskaper, ferdigheter, verdier, talenter, kompetanse osv. og kunne bruke det i forhold til karrierevalg og karriereutvikling • Være klar over egne holdninger og adferd og forstå hva som påvirker det • Utvikle positiv holdning til seg selv – utvikle et positivt selvbilde • Forstå hvordan selvpoppfattelsen påvirker personlig, sosiale, utdannelsesmål, karrieremål utdannelsesmål og beslutninger • Forstå betydningen av, og være i stand til å få og gi tilbakemeldinger.
2. Samhandle positivt og effektivt med andre	<ul style="list-style-type: none"> • Forstå og demonstrere kommunikasjonsferdigheter både i gruppe og individuelt som muliggjør godt samarbeid med andre • Forstå hvordan man skal håndtere gruppepress • Respektere mangfold • Ærlighet overfor andre • Forstå betydningen av positive relasjoner i vårt profesjonelle og personlige liv • Kunne uttrykke personlige følelser, reaksjoner og ideer på en passende måte • Kunne løse konflikter med andre
3. Endring og vekst gjennom livet	<ul style="list-style-type: none"> • Forstå at motivasjon og mål er i endring og at vi gjennomgår fysiske og psykologiske endringer • Forstå hvordan endring og vekst påvirker mental og fysisk helse • Demonstrere gode helsevaner • Kunne stresshåndtering • Kunne uttrykke følelser • Kunne be om hjelp • Vite hvordan mental og fysisk helse påvirker livet, læring og karrierebeslutninger • Vite hvordan endringer relatert til arbeid kan påvirke livene våre og kreve store livsendringer
OMRÅDE B – LÆRINGS OG ARBEIDSUTFORSKING	
4. Delta i livslang læring som støtter opp om karrieremål	<ul style="list-style-type: none"> • Oppdage hvordan ferdigheter er overførbare • Vite hva som påvirker suksess i livet og karriere • Forstå hvordan man kan forbedre styrker, i ferdigheter og kunnskap • Vite om læringsmuligheter • Forstå sammenhengen mellom utdanningsnivå og lærings og karrieremuligheter • Demonstrere adferd og holdninger som fører til personlig måloppnåelse • Ha personlig og profesjonell læringsplan • Kontinuerlig deltakelse i læringsaktiviteter

<p>5. Finne og bruke karriere informasjon på en effektiv måte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vite hvor og hvordan få tak i troverdig karriereinformasjon • Kunne bruke varierte kilder for karriereinformasjon • Vite hvordan man bruker skole og samfunn som arena for å lære om yrkesroller og alternativer • Kunne tolke og bruke informasjon om arbeidsmarkedet • Kunne vite kjennetegn ved en arbeidssituasjon man ønsker • Forstå realitetene og kravene ved ulike former for utdanning, opplæring og arbeidssituasjoner
<p>6. Forstå sammenhengen mellom arbeid, samfunn og økonomi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Forstå hvordan jobb kan tilfredstille behov • Forstå hvordan jobb bidrar til lokalsamfunn og samfunnet generelt • Forstå hvordan samfunnets behov påvirker utviklingen av tjenestetilbud / jobber • Avgjøre betydningen av jobb for oss selv • Forstå hvordan organisasjoner fungerer • Forstå hvordan global økonomi fungerer og betydningen av det for individer og samfunn
<p>OMRÅDE C – KARRIEREUTVIKLINGSFERDIGHETER</p>	
<p>7. Sikre /skape og vedlikeholde jobber</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Forstå betydningen av personlige kvaliteter i å skape/ få / beholde jobber • Demonstrere kreative måter å løse jobboppgaver på • Kunne forklare og beskrive egne ferdigheter til andre • Forstå at ferdigheter og erfaring er overførbare til andre arbeidssituasjoner • Kunne arbeide og samarbeide med mennesker som er forskjellige fra oss selv. • Utvikle jobbsøkeferdigheter • Vite hvordan man finner, vurderer og bruker informasjon om arbeidsmarkedet • Demonstrere «employability skills» • Kunne vite om tilbud som støtter personer i overganger mellom skole / jobb • Kunne forstå betydningen av frivillig arbeid i et jobbsøke perspektiv
<p>8. Gjøre karrierefremmende / forbedrende valg</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Forstå hvordan man gjør valg • Forstå hvordan personlige holdninger og tanker påvirker egne beslutninger • Kunne forstå hva som hindrer egen måloppnåelse og utvikle strategier for å overkomme dette. • Forstå hvordan bruke problemløsningsstrategier • Være i stand til å utforske alternativer i valgsituasjoner • Forstå at karriereveien reflekterer en serie valg • Demonstrere ferdigheter, kunnskap og holdninger, nødvendig for å kunne ta del i arbeids og læringsmuligheter • Være i stand til å utvikle en rekke kreative scenarier som støtter opp om ønsket fremtid • Være i stand til å evaluere hvordan våre beslutninger påvirker oss selv og andre
<p>9. Opprettholde balanse mellom livs og arbeidsroller</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Være klar over de ulike livsrollene man kan ha • Være klar over ansvaret og plikter knyttet til de ulike livsrollene • Forstå hvordan livsrollene krever forskjellig grad av energi, deltakelse, motivasjon osv.. • Forstå hvordan forskjellige livs og arbeidsroller påvirker ønsket fremtid og livsstil • Bestemme betydningen av arbeid, familie og fritidsaktiviteter for oss selv • Kunne vurdere/identifisere /bestemme hvilken type arbeids, familie og fritidsaktiviteter som bidrar til et balansert liv.

<p>10. Forstå at endring er den grunnleggende naturen til livs og arbeidsroller</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Forstå hvordan kjønnsrollemønstrene endres i arbeid og familieliv • Forstå hvordan bidrag, i og utenfor familien er viktige både for familie og samfunn • Utforske utradisjonelle karriereveier og vurdere slike muligheter for seg selv • Være klar over stereotyper, skjevhet og diskriminering som begrenser menn og kvinner i ulike yrkesroller • Demonstere holdninger, adferd og ferdigheter som begrenser kjønnskjevhet og stereotypisering.
<p>11. Forstå, være engasjert i og håndtere egen karriereutvikling (career building process)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kunne definere ønsket fremtid og konstant kunne revidere den • Kunne bygge karriere scenarier i tråd med ønsket fremtid • Forstå betydningen av å sette mål • Kunne sette karrieremål i tråd med ønsket fremtid • Kunne utvikle karriereplaner i tråd med ønsket fremtid og gjennomføre dem • Være i stand til å lage og vedlikeholde en «career portfolio» • Forstå hvordan det å ta sjanser og positive holdninger er viktig i karriereutviklingsprosessen • Vite hvordan man skal planlegge og ta i bruk mestringsstrategier eller nye karrierescenarier i overgangsperioder (få familie, jobb – skole, arbeidsledighet, pensjonering osv.)

KARRIEREFERDIGHETS RAMMEVERKET I AUSTRALIA

Det vil føre for langt å gå detaljert til verks på alle 2000 resultatmålene innen karrierferdighetsperspektivet, men her finner du resultatmålene i 1 av de 4 fasene – voksen alder, dette er da hva australske myndigheter for tiden mener et voksent menneske bør kunne for å kunne klare endringene i arbeidslivet og kunne håndtere egen karriereutvikling.

Australsk Blueprint for Career Development – med resultatmål:

OMRÅDE A – PERSONLIG LEDELSE	
<p>1. Bygge og vedlikeholde et positivt selvbilde</p>	<p>1.1 Bygge et positivt selvbilde og samtidig vite hvordan det påvirker deg og andre. 1.2 Bygge et positivt selvbilde og forstå påvirkningen på livet og arbeidslivet 1.3 Utvikle ferdigheter i å vedlikeholde et positivt selvbilde 1.4 Forbedre ferdigheter i å vedlikeholde et positivt selvbilde</p>
<p>2. Samhandle positivt og effektivt med andre</p>	<p>2.1 Utvikle ferdigheter i å bygge positive relasjoner i livet. 2.2 Utvikle flere ferdigheter i å bygge positive relasjoner i livet. 2.3 Utvikle ferdigheter i å bygge positive relasjoner i livet og arbeidslivet 2.4 Forbedre ferdighetene i å bygge positive relasjoner i livet og arbeidslivet</p>
<p>3. Endring og vekst gjennom livet</p>	<p>3.1 Oppdage at endring og vekst er en del av livet 3.2 Lære å respondere på endring og vekst 3.3 Lære å respondere på endring som påvirker din situasjon 3.4 Utvikle strategier for å respondere positivt på endringer i livs og arbeidssituasjon</p>

OMRÅDE B – LÆRING OG UTFORSKING	
4. Delta i livslang læring som støtter opp om karrieremål	4.1 Oppdage livslang læring og forstå hvordan det bidrar i livet og arbeidslivet. 4.2 Koble livslang læring til personlige karriereambisjoner 4.3 Koble livslang læring til personlige karriereambisjoner og til karriereutviklingsprosessen 4.4 Delta i livslang læring som støtter opp om karriere målene
5. Finne og bruke karriere informasjon på en effektiv måte	5.1 Forstå oppbyggingen og innholdet i karriereinformasjon 5.2 Kunne finne og bruke karriereinformasjon 5.3 Kunne finne, bruke og evaluere ulike kilder til karriereinformasjon. 5.4 Kunne bruke karriereinformasjonskilder effektivt i håndteringen av egen karriere
6. Forstå sammenhengen mellom arbeid, samfunn og økonomi	6.1 Oppdage hvordan arbeid bidrar i den enkeltes liv 6.2 Oppdage hvordan arbeid bidrar til samfunnet 6.3 Forstå hvordan samfunnets behov og økonomiske betingelser påvirker strukturen og betingelsene i arbeidslivet. 6.4 Kunne inkorporere din forståelse av endringer i økonomiske, sosiale, og arbeidsliv inn i egen karriereplanlegging.
OMRÅDE C – KARRIEREHÅNTERING	
7. Sikre /skape og vedlikeholde jobber	7.1 Utforske effektive måter å jobbe på. 7.2 Utvikle kvaliteter i å søke, oppnå/skape jobber 7.3 Utvikle ferdigheter i å søke, oppnå/skape og vedlikeholde jobber 7.4 Forbedre ferdigheter i å søke, oppnå/skape og vedlikeholde jobber
8. Gjøre karrierefremmende / forbedrende valg	8.1 Utforske og forbedre valgstrategier. 8.2 Linke valgstrategier til karriereutvikling 8.3 Være engasjert i egne valgstrategier 8.4 Inkorporere realisme i egne karrierevalgstrategier
9. Opprettholde balanse mellom livs og arbeidsroller	9.1 Utforske og forstå sammenhengen mellom livs- og arbeidsroller 9.2 Kunne koble ulike levemåter og livsstadier til karriereutvikling 9.3 Kunne inkorporere balanse mellom liv/arbeid i karriereutviklingsprosessen.
10. Forstå at endring er den grunnleggende naturen til livs og arbeidsroller	10.1 Oppdage kjønnsroller i livs- og arbeidsroller 10.2 Utforske utradisjonelle livs- og jobbmuligheter 10.3 Forstå og lære å overkomme stereotypier i egen karriereutvikling. 10.4 Søke å eliminere kjønnsbias og stereotypisering i egen karriereutvikling.
11. Forstå, være engasjert i og håndtere egen karriereutvikling (career building process)	11.1 Utforske de underliggende mekanismene bak karriereutvikling (career building process) 11.2 Forstå og erfare karriereutviklingsprosessen 11.3 Ta kontroll over din egen karriereutviklingsprosess 11.4 Håndtere din egen karriereutviklingsprosess

Dette rammeverket brukes som nevnt av beslutningstakere, forskere, leverandører av karrietjenester som karrieresentre, skoler, arbeidsmarkedsmyndigheter, attførings-tjenester osv. Resultatindikatorerne brukes som konkrete retningslinjer for utvikling av metodikk og innhold.

DIGITALE KARRIEREFERDIGHETER

Fremveksten av internett har gått så raskt at utviklingen av karrierferdighetsrammeverkene ikke har fulgt med i svingene. – I en undersøkelse blant norske skoleelever nylig rapporterte 90% at de benyttet Google som viktigste informasjonskilde i beslutningsprosesser knyttet til skolevalg. I tillegg er digitale medier som Facebook, LinkedIn osv. kanskje blitt like viktige arenaer både for selvpresentasjon og som jobbsøkearenaer som de tradisjonelle møteplassene. En tydelig svakhet er derfor at digitale ferdigheter ikke er integrert i rammeverkene. Dette har fått Tristram Hooley (2012) til å formulere et rammeverk for digitale karrierferdigheter. I fremtidige formuleringer av rammeverk vil det trolig være nødvendig at varianter av digitale karrierferdigheter er integrert.

THE 7C OF DIGITAL CAREER LITERACY

- **CHANGING** describes the ability to understand and adapt to changing online career contexts and to learn to use new technologies for the purpose of career building.
- **COLLECTING** describes the ability to source, manage and retrieve career information and resources.
- **CRITIQUING** describes the ability to understand the nature of online career information and resources, to analyse its provenance and to consider its usefulness for a career.
- **CONNECTING** describes the ability to build relationships and networks online that can support career development.
- **COMMUNICATING** describes the ability to interact effectively across a range of different platforms, to understand the genre and netiquette of different interactions and to use them in the context of career.
- **CREATING** describes the ability to create online content that effectively represents the individual, their interests and their career history.
- **CURATING** describes the ability of an individual to reflect on and develop their digital footprint and online networks as part of their career building.

UTFORDRINGER VED KARRIEREFERDIGHETS RAMMEVERKENE

Det finnes også en del andre utfordringer med karrierferdighetsperspektivet. La oss se litt på noen av dem.

Går man nøye inn på innholdet i de ulike karrierferdighetene kan man kanskje skille mellom nøytrale kriterier og verdiladede kriterier. Nøytrale kriterier er generelle temaer som de fleste innen karriereveiledningsfeltet mener er nødvendig for å kunne håndtere egen karriere og karreevalg, for eksempel ha et språk på egne interesser, verdier, personlige egenskaper, kunne bruke den informasjonen for å ta stilling til informasjon om yrker utdanninger og stilling, kunne finne og bruke karriereinformasjon osv. Med verdiladede kriterier mener jeg temaer som virker ensrettende på friheten til å velge, mene og leve som man vil. Eksempler på slike temaer i det australske rammeverket er: demonstrere gode helsevaner og kunne uttrykke følelser.

Dersom karrierferdighetsperspektivet går for langt i å definere normen for hva som er riktig og bra, kan man ende opp med et snevert dannelsesideal som gjerne ligger tett opp til middelklassens måte å definere hva som er riktig og bra? I dag er det mange måter å leve og tenke på og det er mangfoldet som lever og karrierferdighetsperspektivet kan stå i fare for å bli mer konservative enn virkeligheten er. Karrierferdighetsperspektivet må sørge for ikke å formidle forenklete oppfatninger om hva som er rett og galt og dermed virke reaksjonært i forhold til de normene som faktisk lever i samfunnet. En måte å gjøre det på er å være svært forsiktig med å legge inn verdiladede temaer i karrierferdighetsrammeverkene. Man bør heller kanskje bygge ferdighetene rundt nøytrale begreper og temaer som det er allmenn enighet om karriereveiledningsverdenen at det er riktig å jobbe med.

Dersom karrierferdighetsperspektivet går for langt i å definere normen for hva som er riktig og bra, kan man ende opp med et snevert dannelsesideal?

En annen mulig ulempe med karriereferdighetsperspektivet er at det kan komme til å individualisere enkeltmenneskets ansvar på en ganske ekstrem måte. Det kan bli en slags Espen Askeladd tenkning hvor enhver er ansvarlig for sin egen lykke og fremgang. I en verden i dyp økonomisk krise vil denne tenkningen lett kunne fremstå som lite troverdig i samfunn med massearbeidsløshet, som for eksempel Spania som for tiden har skyhøy ungdomsarbeidsløshet. Er det da enkeltmenneskets mangel på karriereferdigheter som er årsaken til at man ikke lykkes? På den andre siden: Hvilke andre alternativer har enkeltmennesket enn å prøve å utvikle de ferdighetene som trengs for å manøvrere som best det kan i det samfunnet man nå engang lever i? Det er også en tenkning som kan komme til å favorisere de mest ressurssterke. Tanken kommer da fort om at det de med de beste ferdighetene som skal få sin plass i arbeidslivet. Motsatsen her blir jo den kollektive tenkningen til for eksempel fagbevegelser og organisasjoner, er kanskje særlig tydelig tilstede i den skandinaviske samfunnsmodellen som jo alltid har vært opptatt av at forhold ved arbeidslivet, arbeidsforhold, ansettelse og oppsigelser må være regulert. På den annen side kan man istedenfor se det som en skala, hvor man rangerer arbeidstakere, se det som et felles språk på minimumskriterier for å kunne fungere i jobb/skole.

En annen klar ulempe med karriereferdighetsperspektivet er at det har et mangelfullt empirisk grunnlag. De 11 temaene som er definert er fremkommet mer via konsensusprosesser i brede fagmiljøer innenfor karriereveiledning og kan sies å være representativt for hva ulike miljøer i dag mener det er fornuftig å jobbe med. De 11 temaene representerer på en god måte hva moderne karriereveiledning er, men om det er de 11 temaene som faktisk setter en befolkning i stand til å mestre endringer på en bedre måte, eller om noen eller mange av de 11 temaene burde vært endret eller byttet ut er relativt ubesvart. Karriereveiledningsfeltet mangler en tradisjon på empirisk forskning som demonstrerer effekt. Her har feltet svært mye å lære av beslektede felt som for eksempel terapifeltet eller mer spissede karriereveilednings- og oppfølgingsretninger som for eksempel IPS (Individual Placement and Support – som har drevet effektstudier på verdensbasis siden 1996 og kan demonstrere effekten av 25 prinsipper for oppfølging (Bond, Becker & Drake, 2008). På bakgrunn av dette er det god grunn til å tro at innholdet i karriereferdighetsperspektivet vil endre seg etter hvert som det kommer mer forskning som viser hvilke av de 11 områdene som faktisk påvirker en veisøkers mestring av egen karriere og hvilke som ikke har effekt.

... en vei å gå være å supplere karriereferdighetsperspektivet med språket og temaer fra rammeverk for medarbeiderferdigheter, som beskriver mer konkret og detaljert hva arbeidsgivere mener er viktig for at de skal ansette og beholde medarbeidere.

Et spørsmål knyttet til utviklingene og spredningen av karriereferdighetsrammeverk generelt og som også angår atferdsbransjen blir jo om et generelt rammeverk godt nok dekker behovet i de enkelte sektorer. Dekker det behovet i vår bransje? Et generelt rammeverk er et universalrammeverk som dekker alle mennesker, i alle livsfaser på tvers av valgsituasjoner, fra skoleeleven til studenten over til jobb-skifteren. Karriereveiledning i vårt felt er også nokså spisset, det vil svært ofte dreie seg om å få til løsninger i en mest mulig ordinær jobbsituasjon ute hos en arbeidsgiver med fokus på mestring knyttet til å stå i og beholde jobb. Det betyr også at arbeidsgiver er en sentral part i samarbeidet. Har de generelle karriereferdighetsrammeverkene den nødvendige spissingen og detaljrikdom i forhold til temaer som er viktig når rammen rundt karriereveiledningen er å stå i og fungere i jobb?

Det første amerikanske rammeverket som kom i 1989 var tett opp til begrepet Employability skills – jeg oversetter det heretter til medarbeiderferdigheter på norsk – som er de ferdigheter, egenskaper osv. som arbeidsgivere mener er viktig for at han skal ansette og beholde arbeidstakere. De nyere karriereferdighetsrammeverkene inneholder også disse ferdighetene, men i tillegg er språket utvidet til å dreie seg om mye mer. Det inneholder også den typen temaer veisøkere trenger å mestre i livet – for å bedre mestre jobb.

Karriereferdighetsperspektivet er mer helhetlig enn medarbeiderferdigheter og tar i mye større grad veisøkers perspektiv og helhetlige liv og situasjon inn. Medarbeiderferdigheter omhandler hva som skal til for å funke i en jobb både ut fra arbeidstakers og arbeidsgi-

vers synspunkt. Mens karriereferdigheter inneholder hva som skal til for å mestre karriere mer generelt, fungere på tvers av jobber og mellom jobber i et livsløpsperspektiv. Siden karriereferdighetsrammeverkene har disse begrensingene, kan en vei å gå være å supplere karriereferdighetsperspektivet med språket og temaer fra rammeverk for medarbeiderferdigheter, som beskriver mer konkret og detaljert hva arbeidsgivere mener er viktig for at de skal ansette og beholde medarbeidere. Et tilleggs argument for å integrere rammeverk for medarbeiderferdigheter mer eksplisitt når karriereveiledningens fokus er valg av jobb og fungering i jobb er at det å «demonstrere employability skills» er et eget resultatmål i det australske rammeverket, uten at rammeverket i seg selv mer detaljert beskriver hva dette er.

RAMMEVERK FOR MEDARBEIDERFERDIGHETER FINNES I MANGE ULIKE VERSJONER

Her er overskriftene på innholdet i det Australske Employability Skills rammverket Core Skills for Work Developmental Framework (CSFW). I likhet med karriereferdighetsrammeverkene så detaljeres innholdet i employability skills rammeverkene opp i undernivåer hvor man får mer spesifikk beskrivelse av medarbeiderferdigheter på et helt detaljert nivå.

Navigate the world of work

- **Manage career and work life:** Manage decisions throughout life about how, when and where to work.
- **Work with roles, rights and protocols:** Understand work roles and workplace rights and expectations.

Interact with others

- **Communicate for work:** Use communication skills to achieve work outcomes
- **Connect and work with others:** Build the work-related relationships needed to achieve an outcome within a workgroup, or achieve goals through team based collaborations.
- **Recognise and utilise diverse perspectives:** Recognise and respond to differing values, beliefs and behaviours, to draw on diverse perspectives for work purposes and to manage conflict when it arises.

Get the work done

- **Plan and organise:** Identify and complete the steps needed to undertake tasks and manage workloads
- **Make decisions:** Make a choice from a range of possibilities.
- **Identify and solve problems:** Identify and address routine and non-routine problems in order to achieve work objectives.
- **Create and innovate:** Create, apply and recognise the value of new ideas to solve problems, improve or develop new processes, products or strategies, or deliver new benefits.
- **Work in a digital world:** Connect to other people, information and context for work-related purposes using digitalsystems and technology.

Fra rammeverk for medarbeiderferdigheter som CSFW og andre kan man trekke ut temaer som på en god måte vil supplere temaene karriereferdighetsrammeverkene og gi en tydeligere innretning mot arbeidslivet og fungering i en arbeidsrolle som jo er fokuset i karriereveiledning i atføringsbransjen.

Et sentralt spørsmål knyttet til karriereferdighetsrammeverk er påvirkningen det vil ha på praksis innen karriereveiledning i fremtiden. Her er det jo muligheter for at det vil kunne føre til en ensretning av metoder og i motsatt ende vil det kunne føre til utvikling av et større metodemangfold. I Norge har noen uttrykt bekymring for at innføring av karriereferdighetsrammeverk skulle føre til metodemonopol og i tillegg skulle representere en slags form for inngripen i enkeltmenneskets liv i form av at individer da omformes til rasjonelle aktører i systemets tjeneste, med det som formål å øke bedrifters produktivitet. De sees på som problematisk i fht. idealer i veiledning og at dette ville være en utvikling som står i motsetning til moderne karriereveiledning. Se f.eks artikkelen til Lars Gunnar Lingås på veilederforum <http://veilederforum.no/content/et-kritisk-blikk-evidenskonsept-i-karriereveiledning> og artikkelen til Roger Kjærgård samme sted. <http://veilederforum.no/content/n%C3%A5r-politikk-og-karriereveiledningsteori-m%C3%B8tes>. Jeg mener at



I så måte inneholder karrierferdighets-tenkningen et markant empowerment perspektiv ...

innføring av karrierferdighetsrammeverk like gjerne vil kunne føre til det motsatte, en demokratisering av veileder – veisøker relasjonen ved at hensikten med karriereveiledning og påvirkningen på hva man skal arbeide med i karriereveiledningen blir mer transparent og tydelig for veisøker og at veisøker da selv avgjør og velger hva målet med karriereveiledningen skal være og måten det skal arbeides på – på et mye bredere grunnlag enn det en karriereveileder vil klare uten et slikt rammeverk. I så måte inneholder karrierferdighetstenkningen et markant empowerment perspektiv. Jeg tror også at karrierferdighetsrammeverk vil kunne være en betydelig stimulan for å videreutvikle metodemangfold. Ved at mål for veiledningen tydeliggjøres vil det neste spørsmålet være, hvilke ulike metoder kan føre til det målet. Dette vil kunne gjøre det lettere å få opp et metodemangfold og gi en god fagutvikling ved at det er mulig å lære ulike metoder som kanskje på veldig forskjellige måter vil føre til resultater i veiledningen. Noe av det mest spennende med kapitlene fra de ulike bedriftene som kommer senere i denne rapporten er at mange av bedriftene i prosjektet har arbeidet med mange av de samme ferdighetsområdene, men metodikken har vært vidt forskjellig. Et glimrende eksempel på at karrierferdighetsperspektivet inviterer til metodemangfold finner vi også i den europeiske Euroguidance rapporten: Compendium of articles, Career management skills Cross border seminar 2012 www.euroguidance.eu/events-2/cross-border-seminars/. Her finner man blant annet så ulike tilnærminger til å veilede/arbeide med karrierferdigheter som: «Solution focused co-unselling, Choice theory, empowerment, self marketing, socio dynamic career mapping, personal branding, og life designing». Metodemangfoldet vil kunne bli stort og fagutviklingen kunne bli spennende i karriereveiledningsfeltet, samtidig har den et overordnet kriterium som er tydelig, nemlig at metodikken må føre til læring hos veisøker, og læringsutbytte er et spennende kriterium å sammenligne ulike karriereveiledningsmetodikk på.

En atfføringsbedrift er en sentral læringsarena for mange voksne mennesker som må endre karrierevei. Det blir spennende å se om karrierferdighetstenkningen og rammeverkene kan bli kilder til faglig utvikling for innholdet i tjenestene fra atfføringsbedriftene som tilbys befolkningen. Det er dette som er utgangspunktet for Atfføringsbedriftenes karrierferdighetsprosjekt.

3.

En workshop som sparket det hele i gang

AV ARNE SVENDSRUD

Vil karriereferdighetsperspektivet være noe som vil være nyttig i ditt fremtidige arbeid?

96% svarte ja.

Vil karriereferdighetsperspektivet være viktig for attføringsbransjen i fremtiden?

100% svarte ja.

Det var dette svært overbevisende evalueringsresultatet etter en workshop om karriereferdighetsperspektivet i februar 2014 som gjorde at dette prosjektet ble igangsatt. I workshopen samlet vi ca. 35 erfarne karriereveiledere fra ulike attføringsbedrifter som har arbeidet med spisset karriereveiledning svært lenge. Dvs. de har gjennomført kurs og studier i karriereveiledning. Det var også noen veiledere fra andre bransjer som skoler osv.

Hensikten var å la bransjen bli kjent med karriereferdighetstenkningen og det australske karriereferdighetsrammeverket. Workshopen startet med en innledning fra Tonje Foosnæs Gravås i Nasjonal enhet for Karriereveiledning i Vox. Hun redegjorde for tenkningen og forankringen av karriereferdighetsperspektivet i Norge og Europa. Deretter holdt Arne Svendsrud en innledning om oppbyggingen og innholdet i rammeverket. Så gikk deltakerne i grupper, fikk tildelt hver sine resultatmål fra det Australske karriereferdighets rammeverket og brukte resten av dagen på å diskutere forståelsen av innholdet og relevansen opp mot egen praksis.

Her vil vi beskrive opplegget i detalj og legge ved materiale som ble brukt, fordi den måten å kjøre en Workshop om karriereferdighetsperspektivet på var veldig effektiv i fht. å skape en forståelse og et engasjement omkring karriereferdigheter i vår bransje - Kanskje andre bransjer i Norge vil bruke opplegget og materialet og la seg inspirere til å gjennomføre noe liknende.



SLIK SÅ PROGRAMMET UT:**09:00-11:00**

- Velkommen ved Arne Svendsrud
- Tonje Gravås Nasjonal enhet for karriereveiledning, VOX – karriereferdighetsperspektivet – politikk og potensiale
- Arne Svendsrud, bransjeforeningen Attføringsbedriftene – Oppbygging av innhold i karriereferdighetsrammeverk

11:00-12:00

- Lunsj

12:00-15:00

- Gruppearbeid: deltakerne deles inn i grupper som jobber med de ulike 11 områdene og resultatmålene i det australske karriereferdighets rammeverket. Gruppene skriver ned refleksjonene, slik at alle deltakerne får det samlede resultatet av workshopen i form av en rapport tilsendt på mail etter konferansen.

15:00-16:00

- Gjennomgang av gruppenes refleksjoner i plenum.

Alle deltakerne ble delt inn i grupper à 4-5 personer. De hadde med seg egne bærbare pc'er – en i gruppen skrev. Hver av gruppene fikk utdelt fase 3 i det australske rammeverket på minnepenn. Alle gruppene skrev ned egne refleksjoner underveis, direkte inn i notatfelter i rammeverket. Den siste timen av workshopen reflekterte vi i plenum over hvilke vurderinger de har av rammeverket og relevansen for vår bransje.

Her er oppgavene gruppene reflekterte over:

De 11 karriereferdighetene/kompetansene – Performance indicator / læringsmål. For fase 3: Reflekter over læringsmålene:

1. Hvordan forstår dere innholdet i læringsmålet og er det lett å forstå?
2. Hva synes dere om relevansen for læringsmålet for din praksis?
3. Skriv opp eksempler på egen praksis som dere tenker faller inn under resultatmålet.
4. Hvis dere skulle lage nye læringsaktiviteter som dekket dette læringsmålet, hvordan skulle det vært?

Det australske rammeverket er svært omfattende, og for å rekke gjennom helheten i rammeverket jobbet de ulike gruppene med deler av rammeverket og fordelte de ulike 11 kompetansene på denne måten: Gruppe 1: 1, 2, (10), Gruppe 2: 3, 4, (6), Gruppe 3: 5, 7, (2), Gruppe 4: 8, 9 (3), Gruppe 5: 11, 5 (7), Gruppe 6: 1, 2 (3), Gruppe 6: 1, 9 (8).

Etter workshopen samlet vi inn minnepennene med gruppenes refleksjoner, samlet det i en rapport som ble sendt ut til deltakerne etterpå. Rapporten var gruppenes refleksjoner samlet og må sees på som et prosessdokument, gruppenes underveisrefleksjoner, slik de kom frem på workshopen. Stoffet ble ikke bearbeidet på noen måte, men vi trakk ut noen hovedoppsummeringer av gruppenes refleksjoner.

Av tidsmessige årsaker jobbet vi bare med fase 3 – Voksne – i det australske rammeverket, fordi informasjonsmengden ellers ville blitt for stor. I praksis er også de ulike fasene ganske overlappende. Vi ga gruppene et skjema med innholdet i fase 3 i det australske rammeverket på minnepenn og som de dermed kunne skrive rett inn i via PC. Skjemaet er klippet ut av det australske rammeverket og lett omarbeidet slik at det kan funke som et arbeidsdokument i en workshop. Det er ikke gjort noen oversettelse, da vi ville at deltakerne skal forholde seg til originalen. Se vedlegg bakerst i denne rapporten så finner du skjemaet som ble brukt i workshopen.

4.

Om prosjektet

AV ARNE SVENDSRUD

Vi inviterte alle bedriftene som deltok på karriereferdighets workshop i februar 2014 til å gå videre i utforskningen av karriereferdighetstenkningen ved å delta i et prosjekt. Prosjektperioden var fra november 2014 til november 2015. Prosjektet ble gjennomført med 5 samlinger i prosjektperioden og bedriftene arbeidet på sine egne delprosjekter, som har blitt til egne kapitler i denne rapporten, mellom samlingene i prosjektperioden. Prosjektet består av 7 attføringsbedrifter med rimelig god geografisk spredning: Avigo (Lillesand) ved Gunni Merstrand og Morten Austdal. Durapart (Arendal) ved Anne-Mari Graver og Ruth Øvensen Vesøen, Karea-Varbas (Oslo), ved Anne Rita Kvernmo, Knut Egil Asprusten og Elisabeth Erlandsen, Menova (Hønefoss) ved Marianne Liknes og Oddny Espen, Stavne Arbeid og Kompetanse (Trondheim) ved Bror Frode Karlson, Anita Hanebo og Camilla Winterbottom, Sens (Oslo) ved Lene Christin Finsrud, Sigurd Lydersen og Åste Dahl og Ifokus (Larvik) ved Åshild Rakke, Harald Johansen og Bjarte Kringlemoen. Prosjektet ble ledet av Paal Haavorsen og Arne Svendsrud i Bransjeforeningen Attføringsbedriftene i NHO.

DET AUSTRALSKE RAMMEVERKET I NORSK KONTEKST

Hensikten var å prøve ut karriereferdighetstenkningen og innholdet i det australske rammeverket i norsk kontekst i attføringsbransjen. Attføringsbransjen er et naturlig sted å gjøre dette i Norge. Vi har siden 2006 har hatt kanskje den mest omfattende satsing på kompetanse i karriereveiledning i form av kurs, studier og opplæring i form av spisset og konkret karriereveiledningsmetodikk. Veilederne driver også med karriereveiledning, i hele bredden av tematikk innen karriereveiledningsfeltet, i hele livsløpet til mennesker og i svært forskjellige livssituasjoner og kontekster. Fra 1-1 veiledning, til veiledning i gruppe og mer regulær undervisning. Det betyr at bransjen praktiserer karriereveiledning i en bredde av roller innenfor karriereveiledning og har derved gode referansepunkter i forhold til å kunne vurdere nytten av karriereferdighetstenkningen, hva det kan tilføre og hva som evt. mangler i fht. til praksis i karriereveiledning i dag.

Hensikten var å prøve ut karriereferdighetstenkningen og innholdet i det australske rammeverket i norsk kontekst i attføringsbransjen.

Hovedstrukturen i de ulike bedriftenes prosjekter har vært å velge ut noen av de 11 kompetansene og prøve ut metodikk for de ulike resultatmålene. Videre å beskrive egen praksis, hvordan de har jobbet og oppfatninger omkring nytten av karriereferdighets-tenkningen generelt og det australske rammeverket spesielt. Noen av bedriftene har valgt å gjøre en litt annen vri enn overnevnte punkter. I tillegg har bedriftene ment noe om nytten av karriereferdighetstenkningen og et karriereferdighetsrammeverk i bransjen, samt kommet med innspill til momenter som er viktige ved en eventuell utvikling av et norsk rammeverk på bakgrunn av at de såpass grundig har arbeidet med det australske.

De forskjellige bedriftene har valgt forskjellige vinklinger. Til sammen synes vi det viser et mangfold av hvordan karriereferdighetstenkningen og et rammeverk kan tas i bruk i bransjen.

DE ENKELTE BEDRIFTENES PROSJEKTER:

Stavne Arbeid og Kompetanse: Prosjektet gikk ut på å implementere karriereferdighetstenkningen som perspektiv på attførings/arbeidstreningsarbeidet i bedriften ved å omdanne en intern arbeidstreningsarena til et karrierelæringsverksted.

Durapart: Har i sitt prosjekt sett på nytten av karriereferdighetsrammeverk som en måte å styre kvaliteten på veiledningsarbeidet i en attføringsbedrift. De har også utforsket bruk av Work Interest Explorer i et gruppebasert «blended learning» karriereveiledningsopplegg.

Avigo: Har i sitt prosjekt prøvd ut Work Interest Explorer som karrierelæringsverktøy i et gruppebasert opplegg.

Menova: Har prøvd ut karriereferdighetstenkningen og metodikk fra det australske rammeverket i et ungdomsprosjekt i samarbeid med Hønefoss ballklubb.

Ifokus: Utpøving av metodikk for å arbeide med ferdigheter i sosial samhandling på arbeidsplasser.

KAREA – Varbas: Har benyttet karriereferdighetsrammeverket som en ressurs i sammenstilling av to attføringsbedrifter – for å bygge en ny kultur og en ny praksis i den nye bedriften.

Sens: Bruker karriereferdighetsperspektivet/det australske rammeverket i et kurstilbud i nettverksbygging for jobbsøkere.

De ulike prosjektene har jobbet med ulike ferdigheter i det australske rammeverket. En fascinerende ting er at de ulike prosjektene har arbeidet med mange av de samme områdene, men med et vidt spekter av metoder. Slik sett omrammer karriereferdighetsperspektivet et vidt metodemangfold.

Ferdigheter i fokus i prosjektet:

		Stavne	Durapart	Avigo	Menova	Ifokus	Karea-Varbas	Sens
1	Bygge og vedlikeholde et positivt selvbilde	X	1, 5, 7,8,		X			
2	Samhandle positivt og effektivt med andre	X				X		
3	Endring og vekst gjennom livet	X						
4	Delta i livslang læring som støtter opp om karrieremål							
5	Finne og bruke karriere informasjon på en effektiv måte	X	X	X	X			X
6	Forstå sammenhengen mellom arbeid, samfunn og økonomi							
7	Sikre, skape og vedlikeholde jobber	X	X					X
8	Gjøre karrierefremmende / forbedrende valg		X					
9	Opprettholde balanse mellom livs og arbeidsroller							
10	Forstå at endring er den grunnleggende naturen til livs og arbeidsroller							
11	Forstå, være engasjert i og håndtere egen karriere utvikling (career building process)							

Senere i rapporten finner du kapitler hvor prosjektene til de enkelte bedriftene presenteres og diskuteres.

5. Hvordan implementere karriereferdighetsperspektivet i attføringsbransjen?

AV ARNE SVENDSRUD

Om attføringsbransjen ønsker å implementere karriereferdighetsperspektivet, hvordan kan det da gjøres? Et overordnet spørsmål er om vi ønsker å gjøre det som en spredt og mer tilfeldig satsing, med utgangspunkt i enkeltbedrifter eller om bransjeforeningen også bør tilby noe mer systematisk satsing. Det er et valg vi har. Implementeringen av karriereferdighetsperspektivet i bransjen dreier seg mer om å omforme og systematisere eksisterende kunnskap enn å tilføre ny. Det dreier seg om å omforme kunnskap som tidligere har vært i et veiledningsperspektiv til et mye tydeligere læringsperspektiv. I et karriereferdighetsperspektiv bør all aktivitet veisøkeren utfører i en attføringsbedrift ha et klart læringsperspektiv. Det betyr at bransjen og den enkelte bedrift må gjennomgå metoder og materiell som brukes for å passe på at det fremmer læringsutbytte og utvikling av ferdigheter og mestringsstrategier hos veisøker.

EN MENY AV TEMAER

En oppgave vi helt overordnet ser trengs å vurdere er om vi skal gjøre om karriereferdighets/medarbeiderrammeverket til en konkret «meny» for bransjen. Det kan bety å slå sammen rammeverk for karriereferdigheter og for medarbeiderferdigheter (employability skills) til en helhetlig beskrivelse av hvilke ferdigheter det kan arbeides med i bedriften.



Slik karriereferdighetsrammeverkene er i dag er de nok for generelt beskrevet til å fungere godt pedagogisk. De bør kanskje omformuleres og bli mer konkrete slik at det er lettere for arbeidsledere/veiledere og veisøkere å forstå innholdet. Kanskje man kan kalle det produktet for en nasjonal standard for atfføringsbransjen som den enkelte bedrift igjen omformer til sin lokale standard. Den nasjonale standarden blir dermed et verktøy for å omforme, samle, presentere og videreutvikle veiledningstilbudene ved bedriftene til et klart karriereferdighetsperspektiv. Lokalt lager så den enkelte atfføringsbedrift en meny som beskriver hvilke tilbud bedriften har til arbeidssøkerne. Menyen gjøres pedagogisk og suppleres med enklere informasjonsmateriell som brosjyrer osv. som beskriver og forklarer. Denne måten å gjøre det på er i sterk empowerment tradisjon og vil gi veisøker full transparens i hva et tilbud fra en atfføringsbedrift vil bestå i.

Kapittelet fra Durapart er en start på en slik åpenhet, hvor temaer det kan jobbes med og metodikken som kan tilbys vises frem til omverdenen. Ved å gjøre dette vil bransjen også ha en mye bedre etisk praksis i fht. åpenhet. I terapiverdenen er det vanlig at terapeuten redegjør for måten å jobbe på. Om pasienten er enig i fremgangsmåten å gjøre det på så gjør man det. Hvis man ikke er enig gjør man noe annet. Denne vil være grunnlaget for utvikling av den enkelte bedrifts tilbud og grunnlaget for hva NAV bestiller fra bedriftene. Det gir også et godt grunnlag for hva veisøker velger å arbeide med mens vedkommende har tilbudet fra en atfføringsbedrift.

OPPLÆRING AV BRANSJEN

Hvordan bør vi så gå frem når det gjelder opplæring av veiledere og bedrifter i bransjen? En mulig vei å gå er å lage workshops i de enkelte bedriftene. Bedriftene kartlegger så hvilke områder de jobber med veisøkerne på i forhold til temaer som ligger innenfor dagens rammeverk for deretter å se på hvilke som eventuelt mangler. Det neste kan være å samle inn alt som praktiseres av metoder i bedriften på de ulike områdene og gjøre en vurdering av dem opp mot rammeverket. Så kan kanskje bedriften sette ned grupper av medarbeidere som tar ansvar for å omforme/utvikle dagens praksis og utvikle læremateriell og opplegg på en slik måte som gjør at den får et tydelig læringsperspektiv i tråd med rammeverket. For omverdenen vil da atfføringsbedriften merkes som tydelig på innhold. Bedriften får da en meny av leveranser for utvikling av mestringsstrategier for at veisøkeren takler livet for å kunne fungere i jobb, takler overganger, klarer å velge, har strategier for å skaffe seg jobb og mestrer det som trengs å mestres for å stå i og beholde en jobb

Når det gjelder behov for rene kurs i denne prosessen tror vi ikke det skulle være noen behov for omfattende kurs. Det kan være behov for eksempel et 1-2 dagers kurs for ansatte i atfføringsbedrifter som gir en innføring i karriere-/mestringsferdighetsperspektivet gjennom opplæring i konkrete fremgangsmåter for å konvertere eksisterende veiledningskunnskap og veiledningspraksis over i et tydelig læringsperspektiv. Med et felles grunnlag blir det lettere å få til en bedriftsintern utvikling. Vi kunne kanskje også hatt et opplegg for «superbrukere» - de som skal kjøre disse prosessene internt i bedriften. I tillegg kan kanskje bransjeforeningen Atfføringsbedriftene tilby coaching i de bedriftsinterne prosessene som følger om de skulle ønske det?

... og veien blir til mens vi ror – behov for å utvikle materiell, gode metoder som passer inn i norsk veiledningskultur

Nå kan man tenke at karriereferdighetsperspektivet vil gi metodemonopol, men vi tror det heller gir metodemangfold og kreativ nyutvikling av metodikk. Karriereferdighetsperspektivet vil kunne systematisere og spre det metodemangfoldet som er ute i bransjen. Noen av bedriftene hadde også tanker om hva som var viktig for å implementere dette i bransjen. Stavne skriver følgende: Det er åpenbart at den viktigste fag- og metodeutvikling innenfor karriereferdighetsperspektivet må og bør skje lokalt, i den enkelte bedriften og i samarbeid med de aktørene som der er involvert. Vi kan derfor se for oss et samarbeid på tvers av bedrifter og regioner, med mål om å bygge opp et fagmiljø for karriere-

læring som kan drive utveksling av tanker, ideer, oppgaver og materiell innenfor karriereferdighetsperspektivet.

... og veien blir til mens vi ror – behov for å utvikle materiell, gode metoder som passer inn i norsk veiledningskultur.



Mangel på undervisningsmateriell har vært en utfordring skriver Stavne videre i sin prosjektrapport: *Vi har oversatt noe av det vi synes virket relevant fra det australske rammeverkets materiell, men oppdaget at en del av dette ikke var direkte egnet for oss, mye pga kulturelle ulikheter. Det synes også som at noe av dette materiellet var basert på et annet teoretisk grunnlag enn konstruktivisme, og vi opplevde det som mindre egnet av den grunn, eller vi ble usikre på hvordan det kunne brukes. Dette resulterte i at produksjon av egnet materiell skjedde noe ad hoc i en travel hverdag, noe som førte til at vi ikke fikk gjennomarbeidet materiellet godt nok på forhånd, og fikk dermed ikke laget en sammenhengende pedagogisk plan. Underveis skapte dette en del frustrasjon og stress, og denne mangelen på helhetlig planlegging preget også noen av samlingene; noe jobb-søkerne registrerte og kommenterte. Hvis karriereferdighetsperspektivet skal presenteres "institusjonelt", det vil si i en undervisningskontekst, genererer det behov for å utarbeide oppgaver og materiell som er tilpasset denne formen for læringsarena.*

Menova skriver at det blir viktig at den enkelte bedrift har læringsopplegg for å sette veiledere i bedriften godt i stand til å praktisere perspektivet. De tenker at det kan være lurt å starte opp med utvalgte mål: *Ta i bruk og øve opp karriereferdighetsperspektivet inn egen bedrift og i daglig drift, med utvalgte læringsmål og ha fokus på i egen arbeidshverdag. Da blir vi modeller for det vi lærer bort/ lærer videre! Det vil også gjøre oss i stand til å se læringsmuligheter i det daglige når vi jobber med individuelt tilpassete opplegg. Ta for deg kun ett/to læringsmål av gangen i starten, inntil medarbeiderne er godt kjent med innhold og arbeidsform. Ha egne karriereferdighetsansvarlige som holder "trykk og varme" på i læringsprosessen. Legge til rette for at disse kan dedikere tid til å jobbe med denne form for fagutvikling, også over tid så implementeringen kan sette seg i alle ledd i bedriften. Videre blir det viktig å utvikle en praktisk tilnærming til å jobbe med karriere-tilnærming. Karriereveiledning i et slikt perspektiv er mer å gjøre enn å snakke. Det fokus som til dels er i dag på å utvikle praktiske tilnærminger i utdanning for ungdom som sliter med teori, tenker vi også gjelder for karrierelæring. Det er behov for mer praktisk trening og øvelse for å utvikle gode ferdigheter.*

Det blir spennende å se om atfføringsbransjen velger å utvikle noe på bakgrunn av karriereferdighetstenkningen. Prosjektgruppa tror dette kan ha stort potensiale og kan være med på å redefinere innholdet i bransjen, bli et system for utvikling av kvalitet og gi bransjen et mye tydeligere innhold for veiledere og forskere. Men også et språk som pakker ut innholdet i vårt samfunnsoppdrag som kommuniserer mye mer effektivt til våre viktige samarbeidspartnere som veisøkerne, arbeidsgivere, NAV, forskere, politikere og byråkrater.

6.

Bør vi ha et norsk karriereferdighetsrammeverk? – råd fra bransjen

AV ARNE SVENDSRUD

Bedriftene som har vært i prosjektet ser nytteverdien av karriereferdighetstenkningen for bransjen. Samtidig ser vi at et karriereferdighetsrammeverk kanskje bør kombineres med andre rammeverk, f.eks. fra employability skills tenkningen, for å være heldekkende for vår bransje. Nå er ikke bransjen avhengig av et nasjonalt rammeverk for å kunne arbeide med dette perspektivet, men det vil være en stor fordel for betydningen dette tydelige læringsperspektivet vil kunne få for landet som helhet. Det er først når mange ulike aktører og samarbeidspartnere som myndigheter, NAV og forskningsmiljøer også har satt seg inn i denne tenkningen at faglig utvikling virkelig kan skyte fart, ved at man har felles rammer og begreper for karriereveiledningsfeltet.

Ved å utvikle et norsk rammeverk for karriereferdigheter vil også det norske karriereveiledningsfeltet være påkoblet og få en faglig fokusert stemme i den større debatten om utviklingen av befolkningens kompetanse (skills strategy) for å styrke landet i fremtiden. (OECD Skills Strategy Diagnostic Report Norway). www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/voksnes_laering_og_kompetanse/mer-om-skills-strategy/id736326/.

Mange av bedriftene påpeker også at ved å ha et norsk rammeverk blir det lettere å få en helhetlig kjede av karriereveiledningstjenester i et livsløpsperspektiv ...

Mange av bedriftene påpeker også at ved å ha et norsk rammeverk blir det lettere å få en helhetlig kjede av karriereveiledningstjenester i et livsløpsperspektiv ved at de ulike aktørene finner sin plass ved å jobbe med ulike deler av rammeverket i ulike livsfaser og situasjoner i livet. Et felles rammeverk på tvers av aktører vil kunne lette rollefordelingen, og kan brukes som analyseverktøy: hvem gjør hva med hvem? Hvor er det huller og mangler i tilbudene?

Våre attføringsbedrifter arbeider med mennesker som har falt utenfor arbeidslivet og i mange tilfeller ikke har de ferdigheter og mestringsstrategier som trengs for å kunne stå i og beholde jobb. Derfor er det er lett for oss å se at manglende fungering i arbeidslivet har vært en utviklingsprosess hos veisøkerne.

Ved å starte tidlig med ferdighetsperspektivet kan mye «reparasjon» unngås senere i livet. Like viktig ser vi at karriereferdighetsperspektivet favner om livsfasene både før og etter en arbeidsaktiv alder. Det er her karriereferdighetsperspektivet som et felles stammespråk også mellom ulike etater og fagprofesjoner i samfunnet kan bidra til en bedre flyt i samarbeidet rundt og i ulike livsfaser for den enkelte person.

Videre tenker vi at karriereferdighetstenkningen representerer et dannelsesperspektiv – det kan ha en samfunnsmessig betydning ved at vi får mer bevisste borgere som i enda større grad enn i dag vil utvikle samfunnet de lever i. Andre igjen ser en potensiell folkehelsegevinst ved at det kan redusere sykefravær og bedre menneskers takling av overgang og arbeidsledighet. Noen ser for seg at det kan være ønskelig ikke bare å oversette det australske karriereferdighetsrammeverket til norsk, men også å oversette metodikk som følger med som et utgangspunkt for å utvikle og ta stilling til egen metodikk på de samme områdene.

Prosjektgruppa ser imidlertid også en lang rekke utfordringer med det eksisterende australske rammeverket.

PROBLEMER MED SPRÅK, ABSTRAKTE BEGREPER OG OVERLAPPING I RAMMEVERKENE

Ordlyd og språkform er for abstrakt og for langt fra norsk hverdagsspråk. Det gjør at innholdet er for lite tilgjengelig for de som skal bruke det – veisøkerne. Dette må tas hensyn til i en eventuell oversettelse av eller utarbeidelse av et norsk rammeverk. Det er problematisk at rammeverket inneholder så mange faser og nivåer. Det gjør at det virker for massivt og detaljert. Et problem blir også at beskrivelsene i de ulike fasene er svært like og overlapper hverandre. I praksis blir det da vanskelig å se forskjellen. Vi ser for oss at man kanskje bare har en fase eller finner andre måter å forenkle på. Rammeverket bør bedre tilpasses norsk språk og norsk samfunnsstruktur. En utfordring her vil være hvordan forenkle? Hvis noe skal vekk, hvordan være sikker på at man ikke fjerner sentrale deler? Det ligger tilsammen 25 års utviklingsarbeid og evolusjon bak de ledende rammeverkene, så om noe fjernes bør det være særdeles godt begrunnet.

Ordlyd og språkform er for abstrakt og for langt fra norsk hverdagsspråk. Det gjør at innholdet er for lite tilgjengelig for de som skal bruke det – veisøkerne.





7.

Stavne: Fra intern arbeids- treningsarena til karrierelæringsverksted

AV ANITA HANEBO, BROR FRODE KARLSSON
OG CAMILLA WINTERBOTTOM

Stavne Arbeid og Kompetanse KF er eid av Trondheim kommune, og vår hovedoppgave er å levere arbeidsrettede tiltak på oppdrag fra NAV. Vi tilbyr i skrivende stund 115 arbeidsrettede tiltaksplasser innenfor tiltaket Arbeidspraksis i skjermet virksomhet, 90 plasser innenfor Arbeid med bistand, og vi har 10 personer ansatt i Varig tilrettelagt arbeid. I tillegg driver Stavne ulike utviklingsprosjekter innenfor rus- og kriminalomsorg i samarbeid med Trondheim kommune, Rusbehandling Midt-Norge og statlige direktorat. Rundt 600 personer benytter seg årlig av tilbudet vårt. Stavne hadde i prosjektperioden 64 ansatte, hvorav om lag halvparten jobber innenfor de arbeidsrettede tiltakene.

Stavne er lokalisert i et område preget av variert næringsvirksomhet i utkanten av byen, og vi har et nært samarbeid med lokalt næringsliv. I tillegg tilbys et mindre antall arbeidsreningsplasser i våre egne lokaler; i hovedsak innenfor kantine, snekkerarbeid, samt innenfor søm- og skomakerfaget.

Høsten 2013 var en større gruppe av ansatte fra Stavne til stede på det som ble omtalt som høstens viktigste faglige happening – nemlig den årlige Arbeid med bistand-konferansen – som dette året ble arrangert i Trondheim. Arne Svendsruds presentasjon av Career Management Skills på denne konferansen var for flere av oss en faglig øyeåpner, og skapte interesse for et ferdighetsorientert fokus på karriereveiledning spesielt og tiltaksarbeid generelt.

INTERN ARBEIDSTRENING – ET TILBUD SOM EGENTLIG HANDLER OM NOE HELT ANNET?

Som mange andre arbeidsmarkedsbedrifter har også Stavne et tilbud om intern arbeids trening. Dette tilbudet benyttes av jobbsøkere som i samråd med NAV vurderer at de har behov for oppstart på en "skjermet" arena; i hovedsak for å bygge opp sin sosiale kompetanse og settes i stand til å nyttiggjøre seg ekstern praksis og kvalifisering på et seinere tidspunkt. Innenfor Supported Employment omtales dette gjerne som "train – then place" -tenking. Vi har imidlertid erfart at en påfallende utfordring med en slik tilnærming er å strukturere og konkretisere innholdet i tilbudet på en måte som synliggjør en mer overordnet hensikt. I hverdagen vil et tradisjonelt "avklaringsperspektiv" på tiltaksarbeidet ofte fokusere på oppmøte, stabilitet, arbeidstempo og helsemessige hindringer. Å synliggjøre og begrunne hvordan det produksjonsmessige aspektet kan, og skal, underbygge den enkeltes jobbsøkers utviklingsprosess og bidra til at hun eller han når sine personlige mål kan være krevende. Vår umiddelbare forståelse var at tematisering av ulike karriereferdigheter ville kunne bidra til nettopp å synliggjøre og tydeliggjøre denne sammenhengen. Vi har i vårt prosjektarbeid lagt til grunn det australske *Blueprint for Career Development*. Ved å bruke de elleve karriereferdighetene herfra som et bakteppe for (egen-) kartlegging og målformulering ser vi muligheten for et mer tydelig fokus på læring og ferdighetsutvikling i en bredere forstand. Vi tror at dette kan hjelpe oss til å beskrive hva som er den *egentlige* hensikten med våre interne arbeidstreningstiltak, og at det i tillegg kunne være et verktøy for jobbsøkere til å analysere og konkretisere sine utfordringer og mål i et lengre karrierelæringsperspektiv.

... muligheten for et mer tydelig fokus på læring og ferdighetsutvikling i en bredere forstand. Vi tror at dette kan hjelpe oss til å beskrive hva som er den egentlige hensikten med våre interne arbeidstreningstiltak.

FRA INTERN ARBEIDSTRENING TIL KARRIEREVERKSTED

Et viktig mål i vårt prosjekt var altså å tydeliggjøre forbindelseslinjen mellom praktisk arbeidstrening og jobbsøkers arbeid med sine delmål og personlige utviklingsprosesser. Ved inngangen til prosjektet hadde vi en hypotese om at denne sammenhengen kunne bli tydeligere ved å gjøre noen strukturelle grep inne på arbeidstreningssavdelingene. Vi så for oss at en mer fleksibel organisering av selve produksjonen kunne underbygge arbeidet med de ferdigheter vi hadde valgt; nemlig *bygge og vedlikeholde et positivt selvbilde, samhandle positivt med andre, og endring og vekst gjennom livet* (som vi har valgt å kalle *forholde seg til endring*).

Ingenting er så varig
som **ENDRING.**

JEG tar vare
på meg selv i dag.

Vårt mål var at jobbsøkerne gjennom deltakelse i arbeidsprosessen skulle utvikle erfaring og kompetanse innenfor disse tre ferdighetsområdene (produksjon krever samhandling; samhandling krever evne til endring, og gjennom samhandling utvikles selvbilde osv).

Vi ønsket å kombinere gruppesamlinger der ferdighetstemaene ble tematisert og diskutert, med aktiv bruk av den enkeltes handlingsplan, og undersøke hvordan dette i en kontekst med "vanlig" arbeidstrening kunne brukes av den enkelte jobbsøker i arbeidet med karriereferdigheter.

Hva vil jeg utvikle?	Hvordan vil jeg gjøre det?	Hvilke ressurser og støttespillere trenger jeg?	Hvordan vil jeg måle framgang/suksess?	Når skal jeg gjennomføre dette?
1				
2				
3				
4				
5				

Målet vårt har vært at jobbsøkerne skal sitte igjen med en opplevelse av at de har fått noe mer enn opplæring i skomaker- eller sømarbeid – helt konkret at tiltaksperioden bidrar til å skape en bevissthet om hvordan målrettet arbeid med karriereferdigheter kan bidra til personlig endring. Den til dels ambisiøse arbeidstittelen på prosjektet vårt ble derfor **”fra intern arbeidstrening til karriereverksted”**.

HVEM, HVA OG HVORFOR - RAMMER OG INNHOLD I VÅRT PROSJEKT

Prosjektet har tatt utgangspunkt i de interne produksjonsavdelingene på Stavne. Målgruppe for dette tilbudet er unge voksne som etter NAVs og egen vurdering ikke er klar for å starte direkte i arbeidspraksis i ekstern bedrift. Vurderingskriterier her vil være sosiale utfordringer knyttet til angst og annen psykisk helseproblematikk, svak sosial kompetanse, lav selvtilitt og dårlig selvbilde, manglende mestringsopplevelser, avbrutte skoleløp, manglende eller negativ erfaring fra arbeid, ulike former for lærevansker osv. Hensikten med intern arbeidspraksis er å bidra til å kartlegge ståsted, igangsette positive prosesser og utvikle kompetanse knyttet til de områdene som er nevnt ovenfor.

Bakgrunnen for at vi valgte å knytte prosjektet til internavdelingene var delvis at vi ønsket å bruke prosjektet til å se nærmere på innholdet i den interne arbeidstreninga. Vi ønsket å få avdekket hvilke av de arbeidsoppgavene vi pr. i dag har som er egnet til i bidra i et karriereferdighetsperspektiv, og hvilke oppgaver som måtte endres eller tilføyes. Vi så dette som et vesentlig grep i arbeidet med å få karriereferdighetsperspektivet implementert i organisasjonen.

Men denne arenaen ble også valgt av praktiske og pedagogiske hensyn. Et delmål for prosjektet var at vi ønsket et tettere samarbeid mellom ulike faggrupper, som f. eks arbeidsledere og konsulenter, og nærhet til og tilgjengelighet for jobbsøkerne ville være en suksessfaktor. Videre ønsket vi å prøve ut en ”læringsmodell” basert på en kombinasjon av gruppebaserte samlinger med refleksjon og diskusjon om ulike karriereferdighetstema, og påfølgende utforskning og oppfølging av tema gjennom praktisk arbeid på avdelingene.

Valg av ferdighetsområder ble gjort med bakgrunn i tre forhold: For det første tilsa vår erfaring med målgruppa for de interne avdelingene at det var nettopp fravær av disse ferdighetene som var deres viktigste hindring for arbeidslivsdeltakelse. Videre var det utfordringer på disse områdene det som regel ble henviset til i bestillingen fra NAV når hensikten med intern arbeidstrening skulle begrunnes. Sist, men ikke minst; da jobbsøkerne på avdelingen i oppstartsmøtet for prosjektet ble forelagt de elleve ferdighetsområdene, så var det disse ferdighetene de selv pekte på som sentrale for å komme videre i sin egen jobbsøkerprosess. Det var dette de opplevde måtte ”være på plass” først.

... det var nettopp fravær av disse ferdighetene som var deres viktigste hindring for arbeidslivsdeltakelse.

TANKER OM ET KARRIEREVERKSTED VOKSER FRAM

Vi hadde en teori om at karriereferdighetsperspektivet med fokus på ferdighetsområder og læring kunne rydde vei for både et nytt syn på, og innhold i arbeidstreningen. Vi mener at karriereferdighetsperspektivet synliggjør at det er hensiktsmessig med et innhold i arbeidstreningen ut over det som vi fram til nå har vektlagt. Dette kan betraktes som en tradisjonell tilnæringsmåte for å istandsette mennesker til arbeidslivet, der det fokuseres på oppmøte til rett tid og evne til å utføre praktiske arbeidsoppgaver. Vi kan kalle dette et kartleggingsperspektiv. Jobboppgavene i jobbtreningen var først og fremst knyttet til søm- og skomakeravdelingen, og forventningene til at deltakerne skulle ende opp med en karriere i disse fagene var fraværende. En logisk følge, med karriereferdighetsperspektivet som bakteppe, ble derfor å fylle tiltaksløpet med *noe annet* i tillegg. Dette *noe annet* ble fra arbeidstrening til læring av ferdigheter med utgangspunkt i ferdighetsområdene i det australske rammeverket. Arbeidstreningensarenaen fikk dermed et utvidet innhold, som i første omgang ikke nødvendigvis var så lett å gjøre synlig i hverdagen. Tanken om et karriereverksted var født.

Hvordan skulle vi formidle dette nye fokuset på læring av ferdigheter? Karriereferdighetsperspektivet tilbyr et perspektiv på læring som det kan være krevende å få tak på – kanskje fordi vi tar mye av innholdet for gitt, og det dermed framstår som selvfølgeligheter

for de fleste av oss, og kanskje derfor er så vanskelig å kommunisere. Og hvordan skulle denne læringen bli ivaretatt? Hvilke verktøy og metoder skulle brukes? Vi så det som et av flere mål for vårt prosjekt å utvikle en metodikk eller tilnærming som kunne føre til at jobbsøker fikk et større eierskap til sin egen prosess.

VÅRE MÅLSETTINGER FOR PROSJEKTET HAR VÆRT:

1. Å implementere karrierelæring og ferdighetsorientering i vår veiledningsplattform.
2. Å utarbeide et nytt, helhetlig tilbud ved de interne avdelingene på Stavne med fokus på karrierelæring ("fra intern arbeidstrening til Karriereverksted")
3. Å oppnå et mer integrert samarbeid mellom ulike fagmiljøer/ressurser i organisasjonen (arbeidsledere, konsulenter, kurs- og programvirksomhet)
4. Å overføre erfaringer fra pilotprosjektet til andre tiltak, områder og arenaer.

OG HVA HAR VI GJORT?

Prosjektet har vært basert på en kombinasjon av individuelle og gruppebaserte aktiviteter/samlinger, og en integrasjon mellom planlagte læringsopplevelser og påfølgende refleksjon/evaluering av disse. Vår pedagogiske tilnærming har vært inspirert av Kolbs læringssirkel (Svendsrud 2015).

Et konkret mål for prosjektet har som nevnt vært å etablere *karriereverksted* som konsept og samlingspunkt for jobbsøkere i ulike faser av jobbsøkerprosessen. Karriereverkstedet omfatter det som tradisjonelt har vært beskrevet som våre interne avdelinger.

Innholdet i karriereverkstedet vil være:

- Daglig samlingspunkt for refleksjon og oppgavearbeid (individuelt og i gruppe)
- Arbeid med individuell utviklingsplan
- Ukentlige gruppesamlinger med karriereferdighetstema
- Gruppebaserte oppgaver/læringsprosesser
- Individuelle arbeidsoppgaver relatert til karriereferdigheter
- Jobbsøkeraktivitet (cv- og søknadsskriving, intervju trening mm)
- Praktisk arbeid på avdelinga (produksjon)
- Bedriftsbesøk
- Diverse kurs og temamøter (interne og eksterne bidragsyttere)

SAMARBEID OG INVOLVERING

Vi vurderte tidlig at en kritisk suksessfaktor i arbeidet med lærings- og kompetansemålene ville være samarbeidet mellom jobbsøker, konsulent og arbeidsleder. Arbeidsledernes involvering gjennom å være rollemodeller og veiledere i arbeidshverdagen ble vurdert til å være viktig i den enkelte jobbsøkers læringsprosess. Vi tror også at det er viktig at jobbkonsulentene deltar i denne læringsprosessen. To konsulenter har i perioden hatt som hovedoppgave å utvikle og drifte karriereferdighetsprosjektet, og deres rolle har vært nært knyttet opp mot den daglige aktiviteten på avdelingene. For å øke sin tilgjengelighet ovenfor både jobbsøkere og arbeidsledere, flyttet disse konsulentene ut av det store kontorlandskapet der konsulentene ellers sitter, og etablerte en kontor plass inne i karriereverkstedet.

HVILKE RESULTATMÅL HAR VI ARBEIDET MED?

Som utgangspunkt for vårt prosjekt la vi til grunn det australske *Blueprint for career development*. Ved inngangen til prosjektet valgte vi å innta en helhetlig tilnærming til dette. Vi har hatt en tanke om at dette rammeverket kan brukes som et analyseverktøy for den enkelte jobbsøker i arbeidet med å lage seg konkrete læringsmål, og at det derfor ville det være behov for en individuell tilnærming til læringsmålene. Som beskrevet innledningsvis har vi i prosjektet hatt en sammensatt deltakergruppe, med til dels svært ulike forutsetninger og behov, og det viste seg å bli en krevende oppgave å finne resultatmål som skulle favne hele gruppa.

Av den grunn ønsket vi ikke å fokusere på utvalgte resultatmål underveis i prosjektet, men heller konsentrere oss om læring i et bredere perspektiv og ha fokus på et utvalg av karriereferdigheter. Vi antok også at man ved å fokusere (for ensidig) på resultatmålene kunne risikere å miste en del av det prosessuelle overblikket. Videre så vi at det er mange berøringspunkter mellom de ulike resultatmålene. Personlig utvikling på ett område

generer ofte endring på nye områder, og resultatet er derfor vanskelig å forutsi på forhånd. En vurdering av hvilke resultatmål som er berørt i løpet av arbeidet med prosjektet, ble derfor gjort ved slutten av prosjektperioden.

I PROSJEKTPERIODEN HAR BLITT JOBBET MED FØLGENDE

KARRIEREFERDIGHETER OG LÆRINGSMÅL:

- 1. Bygge og vedlikeholde et positivt selvbilde**
 - 1.1. Bygge et positivt selvbilde og forstå hvordan det påvirker deg og andre
 - 1.2. Bygge et positivt selvbilde og forstå påvirkningen på livet og arbeidslivet
 - 1.3. Utvikle ferdigheter i å vedlikeholde et positivt selvbilde

- 2. Samhandle positivt og effektivt med andre**
 - 2.1. Utvikle ferdigheter i å bygge positive relasjoner i livet
 - 2.2. Utvikle ferdigheter i å bygge positive relasjoner i livet og arbeidslivet

- 3. Endring og vekst gjennom livet**
 - 3.1. Oppdage at endring og vekst er en del av livet
 - 3.2. Lære å respondere på endring og vekst
 - 3.3. Lære å respondere på endring og vekst som påvirker din situasjon
 - 3.4. Utvikle strategier for å respondere positivt på endringer i livs- og arbeidssituasjonen

I tillegg har vi også hatt fokus på to andre ferdigheter, nemlig *Finne og bruke karriereinformasjon på en effektiv måte* og *sikre/få og beholde jobb*. Dette oppfatter vi som selve kjernevirksomheten i de arbeidsrettede tiltakene, og er ferdigheter som i hovedsak har blitt håndtert i den individuelle prosessen mellom jobbsøker og konsulent. Dette vil derfor i mindre grad komme til syne her, hvor vi velger å vektlegge den gruppebaserte tilnærmingen i prosjektet.

HVORDAN MÅLE KARRIERELÆRING?

Som nevnt tidligere har vi som følge av deltakergruppas sammensetting valgt å legge opp til en individuell tilnærming til resultatmål og målsettinger for ferdighetsutvikling i prosjektet. Gruppen som deltok på tirsdagene besto av jobbsøkere med vidt forskjellige utfordringer. De hadde ulike kognitive forutsetninger, angstproblematikk og gjennomgripende utviklingsforstyrrelser som Aspergers syndrom. Dette ble premisset for hvordan resultatmålene under hvert ferdighetsområde skulle ivaretas.

Dette betyr at det har vært til dels ulike "nivåer" for individuell ferdighetsutvikling. Et spørsmål som melder seg her er da hvordan progresjon og effekt av læringstiltak i en slik sammenheng kan evalueres – og er dette viktig? Jobbsøkerne i vårt prosjekt ga selv uttrykk for at de hadde behov for nettopp dette – de ønsket å sette konkrete mål å strekke seg etter, og verktøy til å følge opp sin egen prosess på vei mot målet.

Jobbsøkerne i vårt prosjekt ga selv uttrykk for at de hadde behov for nettopp dette ...

Vi har erfart at følgende "verktøy" kan være til nytte når jobbsøkerne skal måle framgang:

- Bruk av logg (daglig evaluering av arbeidet med konkrete resultatmål)
- Lage en personlig utviklingsplan (konkretisere og følge opp egne mål)
- Sette mål knyttet til aktivitet/engasjement på tirsdagssamlinger (eks. ta ordet i gruppa)
- Gjennom deltakelse i arbeidsprosessen (initiativ, samarbeid)
- Sette mål om sosial deltakelse (eks. spise lunsj i kantina)
- Veilednings-/evalueringsamtaler

FRA TEORI TIL PRAKSIS – OG TILBAKE IGJEN

Vårt valg av ferdighetsområder ble gjort fordi utfordringene til jobbsøkerne gjennomgående var knyttet til selvbilde, relasjonelle forhold og utrygghet i forhold til å takle forandring. Både jobbsøkere og konsulenter antok at ivaretagelse av disse områdene var forutsetninger for å komme videre og ut i arbeidslivet. Disse ferdighetsområdene henger også tett sammen, og det gjorde at man lett kunne løfte inn flere aspekter under hvert område, slik at man fikk fram refleksjoner på flere plan.

Med utgangspunkt i Kolbs læringssirkel betraktet vi den eksisterende arbeidstreeningen som et godt utgangspunkt for å gjøre seg erfaringer som kunne knyttes opp mot valgte ferdighetsområder.

For å ivareta disse ferdighetsområdene valgte vi en praktisk/teoretisk, gruppebasert tilnærming, hvor vi satte av tirsdager fra kl. 08.30 til 11.00 til å arbeide med valgte ferdighetsområder. Hvert ferdighetstema var i fokus en uke av gangen. Vi valgte å behandle de utvalgte temaene i en tre ukers syklus, og hvor tirsdagene ble samlingspunktet gjennom uka. Det var nødvendig å skape en anerkjennelse av at valgte ferdighetsområder var noe som enhver kunne utvikle og vedlikeholde gjennom et livsløp. Det ble forventet at jobbsøkerne skulle ivareta temaene selv og forsterket gjennom samme fokus av arbeidslederne. Arbeidslederne ble informert etter hver tirsdagssamling om tema for påfølgende uke, for å skape en felles forståelse av hensikt. Arbeidslederrollen fikk derigjennom et annet innhold og en ny betydning. Ikke fordi problemstillingene og oppmerksomheten i arbeidslederrollen tidligere var uberørt av fokuset på ferdigheter, men fordi her ble det forsøkt en systematisk tilnærming til noe som alle allerede hadde erfart. Samtidig var denne arbeidsformen et grep for å kommunisere innholdet i karriereferdighetsperspektivet inn i en del av organisasjonen.

For å kommunisere hva som var "ukas ferdighetsområde" ble det laget plakater som vi hengte opp rundt om i hele bygget. Disse plakater ble skiftet ut etter hver tirsdagssamling i forbindelse med at neste ukes tema ble introdusert.



Vi valgte å behandle ett ferdighetstema hver tirsdagssamling, og benyttet forskjellige tilnærminger til tematikken på samlingene. Vi hadde casearbeid, bruk av nettet, refleksjon både i plenum og i mindre grupper. Vi tok utgangspunkt i hendelser igjennom arbeidshverdagen eller tanker som jobbsøkerne brakte inn på samlingene. Vi antok at arbeidsarenaen var hensiktsmessig å bruke som erfaringsområde hvor teorien fikk en praktisk relevans. Deretter reflekterte vi i fellesskap, og anerkjente hverandres tanker og meninger.

På slutten av hver tirsdagssamling introduserte vi neste ukes fokusområde, og vi pratet litt rundt hvordan man kunne sette seg mål for uka. Gjennom denne arbeidsformen ble det skapt en bevissthet om, og anerkjennelse av at dette var viktige områder å ivareta for alle. Vi forventet også at gjennom denne metodikken ville språket og refleksjonsnivået bli utviklet.

I arbeidet med å synliggjøre hvilket fokusområde og mål den enkelte jobbsøker jobbet med hver uke, ble det laget en logg hvor jobbsøkerne kunne notere sine individuelle mål for den spesifikke uka. Det ble satt av 10 minutter på slutten av hver dag slik at jobbsøkerne kunne notere ned enten alene eller sammen med en arbeidsleder. Noen av stikkordene var "Hva har jeg gjort i dag?", "Er det lett for meg å bli distraheret?", "Må jeg ha ofte pauser, og evt. hvorfor?" Dette verktøyet var også et forsøk på å gi jobbkonsulentene og jobbsøkerne en plattform for videre ferdighetsfokus.

I og med at vi i liten grad kunne nyttiggjøre oss det materiellet som allerede var utviklet gjennom *Australian blueprint*, valgte vi å utvikle eget materiale som var tilpasset våre jobbsøkere. Alle jobbsøkerne fikk utdelt en perm som de kunne fylle inn med det materiale de fikk utlevert på tirsdagssamlingene. Dette var også ment som et verktøy opp mot jobbkonsulenter og arbeidslederne. Vi erfarte at det var vanskelig for jobbsøkerne og arbeidslederne å ta tak i temaene i arbeidshverdagen. Det ble vanskelig å tematisere områdene i den daglige samtalen og ellers i arbeidshverdagen. Logg og oppgaveperm ble derfor utviklet som verktøy i løpet av prosessen. Eksempel på et verktøy fra oppgavepermen.

Oppgave: Oversikt over gode arbeidsvaner

1. Gjennomgå case (deles ut) i fellesskap, og drøft ulike løsninger på det som beskrives. Tenk høyt/drøft i gruppa hvilke personlige vaner som er nødvendige for å komme overens med andre på arbeidsplassen; dvs. med arbeidskollegaer, veileder/sjef, kunder osv.
2. Diskutér betydningen av de ulike forslagene som presenteres.
3. Gå gjennom listen over arbeidsvaner nedenfor, og kryss av for den egenskapen innenfor hvert område som etter din mening beskriver deg best

1. Samarbeid

- Jeg motarbeider heller enn samarbeider med andre
- Jeg synes det er vanskelig å komme overens med andre
- Jeg kommer vanligvis overens med andre
- Jeg kommer overens med andre
- Jeg kommer godt overens med andre; jeg er vennlig og hjelpsom

2. Initiativ

- Jeg trenger å få gjentatte instruksjoner
- Jeg trenger å bli oppfordret til å gjøre ting
- Jeg utfører rutinearbeid på akseptabelt vis
- Jeg er ganske selvgående, og greier å jobbe selvstendig
- Jeg er selvgående, og ser stadig etter nye ting å lære og gjøre

3. Høflighet

- Jeg er ofte uhøflig mot andre
- Jeg er av og til uhøflig i handling eller tale
- Jeg er vanligvis høflig og hensynsfull mot andre
- Jeg er hensynsfull og høflig mot andre
- Jeg er alltid veldig høflig og hensynsfull

4. Holdning til konstruktiv kritikk

- Jeg misliker enhver kritikk
- Jeg bryr meg ikke mye om kritikk
- Jeg godtar konstruktiv kritikk og prøver å forandre meg
- Jeg godtar konstruktiv kritikk og forbedrer meg vesentlig

5. Oppfølging

- Jeg trenger vanligvis konstant oppfølging for å fullføre rutineoppgaver
- Jeg trenger hyppig oppfølging for å fullføre rutineoppgaver
- Jeg trenger sporadisk oppfølging for å utføre rutineoppgaver
- Jeg trenger litt oppfølging å utføre rutineoppgaver
- Jeg trenger ikke oppfølging for å utføre rutineoppgaver

6. Nøyaktighet i arbeidet

- Jeg er veldig uforsiktig/unøyaktig med arbeidet
- Jeg er ofte unøyaktig og uforsiktig
- Jeg gjør feil; jeg er gjennomsnittlig forsiktig, grundig og nøyaktig
- Jeg gjør noen feil; jeg er forsiktig, grundig og nøyaktig
- Jeg gjør sjelden feil og utfører arbeid av svært høy kvalitet

7. Arbeidstempo

- Jeg jobber veldig tregt; resultatet er utilfredsstillende

- Jeg er tregere enn gjennomsnittet; resultatet er middelmådig
- Jeg jobber med vanlig hastighet; produksjonen er generelt tilfredsstillende
- Jeg jobber raskt; produksjonen er over gjennomsnittet
- Jeg er rask og effektiv; min produktivitet er godt over gjennomsnittet

8. Tidsbruk

- Jeg kaster bort tid og må dyttes i gang
- Jeg kaster bort tid og trenger litt veiledning
- Jeg kaster bort tid av og til, men er vanligvis pålitelig
- Jeg kaster sjelden bort tid og er pålitelig
- Jeg er arbeidsom og konsentrerer meg meget godt

9. Personlig utseende

- Jeg bryr meg ikke om mitt utseende
- Jeg forsømmer mitt utseende noen ganger
- Jeg gjør en innsats for å forbedre mitt utseende
- Jeg bryr meg om mitt utseende; jeg ser velstelt ut mesteparten av tiden
- Jeg er svært påpasselig med mitt utseende

10. Tilpasningsevne

- Jeg kan ikke tilpasse meg endringer
- Jeg har problemer med å tilpasse seg nye situasjoner
- Jeg tilpasser meg når jeg får beskjed om det
- Jeg tilpasser meg lett til nye situasjoner
- Jeg synes det er behagelig å tilpasse seg og møte endringer

11. Oppmøte

- Jeg er ofte fraværende
- Jeg er ikke stabil nok i mitt oppmøte

- Jeg er gjennomsnittlig i mitt oppmøte
- Jeg er nesten alltid til stede
- Jeg er aldri fraværende, unntatt ved uunngåelige nødssituasjoner

12. Punktlighet

- Jeg kommer regelmessig for sent
- Jeg kommer veldig ofte for sent
- Jeg kan forbedre min punktlighet
- Jeg kommer sjelden for sent
- Jeg kommer aldri for sent, unntatt i nødstilfeller

4. Beskriv hvordan du opplevde denne selv-evalueringen.

5. Hvilke områder vil du forbedre? Velg ut de egenskapene fra listen som du trenger å jobbe med.

6. Velg ut den arbeidsvanen som du trenger å jobbe mest med, og lag en handlingsplan for dette.

7. Beskriv de personlige egenskaper knyttet til samhandling på arbeidsplassen som du mener er viktig for å lykkes med å få og beholde en jobb.

Gjennom å arbeide og reflektere tok jobbsøkerne deretter med seg ukens ferdighetstema inn i arbeidshverdagen. Oppgaven var der å knytte temaet til praktisk erfaring. Erfaringene ble igjen tatt med tilbake til tirsdagene hvor vi på forskjellig vis arbeidet videre med ferdighetstemaet. Gjennom denne arbeidsformen ønsket vi å skape en bevissthet om, og anerkjennelse av, at dette var viktige områder å ivareta for alle. Noe av hensikten var å skape en likeverdig en-til-en situasjon, uavhengig av hvorvidt man var jobbsøker eller karriereveileder.

Vi forventer gjennom denne tilnærmingen å skape et læringsrom for utvikling av språk og refleksjon, og synliggjøre at karriereferdigheter er noe som berører alle. Refleksjonen og tematiseringen gjør det lettere å kjenne igjen situasjoner som kan være utfordrende i arbeidshverdagen, der man gjør de konkrete erfaringene. For å oppnå resultatmål, har vi tilnærmet oss læringsprosessen slik:

- Bruk av caseoppgaver som tar utgangspunkt i resultatmål og problematisere disse
- Gjennom gruppearbeid for å få forskjellige perspektiver og opplevelser
- Individuell oppfølging med bakgrunn i gruppearbeid og refleksjon
- Gjennom arbeidspraksis hvor det i tillegg fokuseres på ferdighetsområder og resultatmål
- Både jobbsøker, arbeidsleder og veileder involveres i valg av fokusområde/læringsmål
- Gjennom arbeid med eget nettsted.

Her følger et eksempel på en caseoppgave som ble brukt på temaet samhandle positivt med andre:

SAMHANDLE POSITIVT MED ANDRE

Hvilke egenskaper kan sies å være nødvendig for å være i stand til å samhandle positivt med andre? Nevn sammenhenger hvor disse er gode egenskaper.

Hvorfor mener du disse egenskapene er viktig?

Er det mulig å være sikker på at samhandlingen oppleves som positiv for alle parter? Hva er det som kan fortelle deg dette?

Gi eksempler på at god adferd i trafikken krever å samhandle positivt. Er disse egenskapene overførbare til andre sammenhenger? Gi eksempler.

HVA ER KARRIEREVERKSTED.NO?

Vår tilnærming til karriereferdighetsperspektivet, handlet i stor grad om transparens, brukerstyring og jobbsøkernes eierskap til egen prosess. Dette er forhold det var viktig å ta hensyn til, og som vi ville formidle. Vi ønsket derfor å dokumentere prosjektarbeidet fortløpende. Vi hadde tidligere startet utviklingen av en infoblogg/nettsted sammen en jobbsøker i forbindelse med et kurstilbud Stavne hadde. Arbeidet med nettstedet var en del av arbeidstreningen til denne jobbsøkeren. Vi valgte å bygge videre på erfaringene derfra, og samtidig ønsket vi å videreutvikle nettstedet til en læringsarena for flere etter at prosjektet var avsluttet. Vi så for oss en ny læringsarena, der arbeidsprosessene direkte kunne relateres til ferdighetsområdene vi hadde valgt. En ny arbeidstreningarena hvor innhold og hensikt var mer tydelig for jobbsøkerne. Innholdet ble konkretisert gjennom våre valgte ferdighetsområder.

Nettstedet skal utvikles først og fremst i samarbeid med jobbsøkerne. Det må struktureres på en enkel måte for å kunne gjøre fortløpende endringer. Materialet som er utviklet, og som ble brukt på tirsdagssamlingene skal være tilgjengelig her, og gjennom det vil vi vise fram innholdet i, og hvordan vi tenker å jobbe med karriereferdighetsperspektivet.

Det skal også være et sted for alle som er interessert i å få informasjon om tilbudet, og samtidig fungere som en læringsarena gjennom arbeidsoppgavene som skulle løses. Ved å dokumentere arbeidet med karriereferdighetsprosjektet på denne måten, vil nettstedet også kunne bli brukt som et pedagogisk grep overfor organisasjonen; altså gjennom å vise både innhold, og hvordan vi jobber med ferdighetsområdene vi har valgt. Ved å gjøre arbeid og innhold tilgjengelig, vil det forhåpentligvis lettere føre til engasjement og deltakelse.

Tanken er at Stavnes karriereverksted.no skal være en arena både for refleksjon og praktisk arbeid; en læringsarena som jobbsøkerne selv utvikler og ivaretar. I tillegg ønsker vi en bloggfunksjon som tilrettelegger for kommentarer og direkte innspill fra jobbsøkerne. Det vil dermed være et verktøy hvor brukerstemmen bokstavelig talt kommer til syne. Dette var bakteppet. Vi skaffet oss derfor domenet karriereverksted.no. Det er usikkert hva som skjer med denne nettsiden fremover. Det kan være at det blir for ambisiøst og arbeidskrevende å vedlikeholde et eget nettsted. Et alternativ kan være å benytte sosiale medier.

NYTT PÅ NETT

Arbeidet med nettstedet har vært omfattende, og mye måtte planlegges. Informasjonen måtte struktureres og tilpasses. Riktig valg av bilder og form var viktig, språket skulle være enkelt, og arkitektur og navigering være intuitiv. Nye behov og uforutsette forhold dukket opp underveis, og vi måtte stadig vekk gjøre nye tilpasninger. Det viste seg raskt å være en arena som konkret viste behovet for å ha ferdigheter innenfor områdene vi hadde valgt ut. Å ha ferdigheter knyttet til å samhandle positivt med andre ble konkret og synlig, og det ble en arena som i seg selv var i stadig endring. *"Det blir tydelig at det er lurt å kunne samarbeide med andre når vi jobber som det her"* (Kristin, jobbsøker).

Arbeidet pågikk samtidig med tirsdagssesjonene. Det ble en del av prosjektutviklingen, og bar preg av mye utprøving. Sånn sett speilet det prosjektet for øvrig. Det ble også åpnet for innspill fra andre deltakere. Vi møtte flere konkrete utfordringer og oppgaver knyttet til jobbprosessen som ga grunnlag for mye refleksjon og dialog. Hvem skulle gjøre hva, hvorfor og på hvilket grunnlag? Skulle alt av nye innspill på blogg være tilgjengelig? Hvis ikke, hva skulle få være med, og hvem skulle ha rollen som moderator. Hvem skulle ha adgang, og hvorfor? Hvem skulle skrive, og hva skulle skrives? Vi måtte samarbeide, forholde oss til en fortløpende endringsprosess og ha flere perspektiver samtidig. En fin læringsarena som viste behovet for å ha ferdigheter om samhandling og endring, og gjennom det bygge selvbilde. Vi opplevde arbeidsprosessen som velegnet til å arbeide med ferdighetsområdene i karriereferdighetsperspektivet, i vid forstand. Underveis i prosessen så vi muligheten til å videreutvikle arbeidet med nettstedet, igjen med utgangspunkt i læring av ferdigheter med et karriereferdighetssyn.

Som en forlengelse av prosjektet har Stavne valgt å se på innholdet i arbeidstreningsarenaen. Karriereferdighetsperspektivet har ført til et mer kritisk blikk på hvordan vi har tilrettelagt arbeidstreeningen internt. Det har skapt gode diskusjoner og brakt andre perspektiver på banen blant både ansatte og jobbsøkerne.

Tilbakemeldinger fra deltakerne har vært gode, og fokuset på ferdighetsutvikling i en mer systematisert form har utløst energi og entusiasme. Dette er spesielt merkbart gjennom samtalene og tema jobbsøkerne i mellom. Vi velger å se dette som et klart uttrykk for at de ser at det er hensiktsmessig å arbeide med valgte ferdighetsområder. Gjennom å ha tydelig fokus på noe jobbsøkerne direkte kan kjenne seg igjen i, har de fått større eierskap til sine egne mål.

TRENGER DU EN KARRIEREPLAN I DISNEYLAND?

Karriereferdighetsperspektivet/ prosjektet har også brakt andre spennende tanker på banen. Gjennom ferdighetsfokuset har det blitt synlig en type utenforskap vi tidligere ikke har satt ord på. Et utenforskap som for den det gjelder ikke nødvendigvis er så lett å se selv. Flere av ungdommene tilbringer naturligvis mye av livet sitt i den digitale verden gjennom sosiale plattformer av mer generell art som Facebook, Snap, Twitter osv. Sånn er det i dag, og det trenger ikke nødvendigvis å være noe utfordrende i det.

Utfordringen ligger i at det er veldig lett å dyrke særinteresser og samtidig få en opplevelse av at disse deles av veldig mange. Det er alltid noen som er opptatt av det samme som deg på nettet. Er man for eksempel interessert i Disneys verden i barneåra, kan denne interessen dyrkes sammen andre gjennom nettet så lenge man ønsker. Samtidig kan interessen ivaretas gjennom for eksempel egen tv-kanal 24 timer i døgnet. Dette er heller ikke noe problematisk i seg selv. Utfordringen oppstår hvis man ikke får verdifulle korrigeringer fra omverden. Man kan fordype seg i "unyttige fagfelt" og samtidig ha en opplevelse av

at dette er helt i orden, og at dette er verden. Man er påkoblet et sosialt liv, men ikke nødvendigvis et sosialt liv som gir nødvendig læring. I en sårbar livssituasjon er det lett å bli værende i denne boblen. Det kan gi en opplevelse av å være delaktig i et fellesskap, men fellesskapet er knyttet til et lite område med lite mulighet til å utvikle sosial kompetanse. Det er mulig å utvikle en form for "fagidioti" uten verdi ut over seg selv.

Gode sosiale ferdigheter utvikles blant annet gjennom mangfold og "de andres blikk". I sammenhengen her kan slike muligheter til "nyttig korrigerende" være fraværende. Hvis dette legger grunnlaget for et utenforskap som fører til isolasjon og fravær av sosial delaktighet; hvordan kan man oppdage dette? Hvordan kan en forebygge, hvis dette ikke er ønskelig? Hvordan kan dette jobbes med? Når er det et problem?

Vi tror at kompetansebegrepet i framtida også må omfatte ferdigheter som setter oss i stand til å drøfte og vurdere spørsmål og tema som vi her så vidt har berørt. Å forstå hvordan man skal kunne bruke de elleve karriereferdighetene, kan vel også beskrives som en karriereferdighet? På bakgrunn av denne refleksjonen spør vi oss om vi det er behov for å synliggjøre et 12. ferdighetsområde?

Å LÆRE EN GAMMEL HUND Å SITTE (HVORDAN IMPLEMENTERE KARRIEREFERDIGHETSPERSPEKTIVET I ORGANISASJONEN?)

Stavne er en forholdsvis stor organisasjon, og vårt prosjekt har hatt praktisk forankring i en avgrenset del av fagmiljøet. Avgrensningen ble – som tidligere beskrevet – gjort av både praktiske og pedagogiske årsaker, men å implementere læring av karriereferdigheter i vår veiledningsplattform var et uttalt mål for prosjektet. I forhold til denne målsettingen har vi kommet et stykke på vei, men det kreves imidlertid fortsatt mye innsats for å gjøre alle deler av fagmiljøet fortrolig med hva et karriereferdighetsperspektiv på arbeidet vil innebære. Til tross for felles fagsamlinger om karriereferdighetsperspektivet i forkant av prosjektet, har vi erfart at det er krevende å "trengte inn i" dette perspektivet. Det kan se ut til at det kreves både tid og praktisk erfaring for få en forståelse av hva karriereferdighetsperspektivet innebærer. Videre ser vi at en prosjektorganisering slik vi har valgt, har bidratt til at selve prosjektet ble betraktet som noe isolert fra det øvrige arbeidet – og ble forstått som et arbeid med avgrenset interesse for " karriereferdighetsgjengen".

Vi ser også at forankring og involvering hos øvrig ledelse i organisasjonen er viktig for å sikre at slike faglige utviklingsprosjekter får den tyngde og autoritet som kreves i implementeringsprosessen.

Men kan det også tenkes at noe av utfordringene knyttet til implementering ligger i at ansatte i utgangspunktet har en ulik definisjon av hva innholdet i jobbkonsulentrollen er? Ligger det mentale begrensninger i den tradisjonelle veilederrollen? Krever arbeid med karriereferdigheter en felles plattform basert på konstruktivistisk teori? Vi ser ved avslutningen av prosjektperioden at det ved inngangen til prosjektet hadde vært tjenlig med en felles gjennomgang av hvilke prinsipper karriereferdighetsperspektivet bygger på, herunder hva en konstruktivistisk tilnærming til attføringsarbeidet og jobbkonsulentrollen innebærer.

SESAM, SESAM – CMS?

Til tross for en lang rekke spørsmål og ditto manglende svar, så mener vi at vi kan se en del konkrete endringer i arbeidet vårt som følge av deltakelse i prosjektet. Først og fremst har karriereferdighetsprosjektet bidratt til å skape entusiasme i organisasjonen! For ansatte oppleves det å jobbe med *læring* som mye morsommere enn å "*avklare*". Prosjektet har tvunget fram nye tanker, produkter, metoder og former for samarbeid, og på mange måter har prosjektet snudd opp ned på "gamle" strukturer og maktforhold på huset. Ikke minst opplever vi at jobbsøkerne gjennom arbeidet med karriereferdighetene opplever å ha fått mer makt og innflytelse over sin egen prosess, og har utviklet en større forståelse for nettopp egen delaktighet i prosessen. Og akkurat her ligger det *magiske* (eller like gjerne det *naturlige*) med karriereferdighetsperspektivet: De elleve ferdighetsområdene synliggjør og konkretiserer på en begripelig måte hva som *kan og bør læres*, men det rommer på

[Vi ser også at forankring og involvering hos øvrig ledelse i organisasjonen er viktig for å sikre at slike faglige utviklingsprosjekter får den tyngde og autoritet som kreves i implementeringsprosessen.](#)

samme tid en mulighet for den enkelte å definere hva dette kan og bør skal være. Brukt på en ikke-autoritær og involverende måte, tror vi karrierferdighetsperspektivet kan bidra til å gi lærelyst og håp – og ikke som en standard man skal måles opp mot.

En av arbeidslederne uttaler følgende om effekten av prosjektperioden: *"Enkelte jobbsøkere hadde jo ikke sagt et pip (på avdelinga) tidligere, men etter tredje uka med karrierferdighetsprosjektet så stiller de seg plutselig opp og krever ting uten å rødme..."*

En annen arbeidsleder sier at *"jobbsøkerne stiller plutselig så mye krav; de vil ikke lenger forholde seg til det som er bestemt..."*.

Videre har vi erfart at karrierferdighetsprosjektet har bidratt til å etablere et felles språk. Prosjektet har gitt de ulike faggruppene et felles begrepsapparat, og vi mener vi er på vei til å få en ferdighetsorientert plattform for arbeidet som gjør det enklere for faggruppene på huset å jobbe mot samme mål. Vi opplever at fokus på karrierferdigheter har bidratt til å utvide kompetanseforståelsen og dermed også kompetansebegrepet i organisasjonen.

Men vi ser også at jobbsøkere og ansatte har fått en felles plattform å kommunisere om læring på. Jobbsøkerne gir uttrykk for at de elleve karrierferdighetene har bidratt til å sette

Jobbsøkerne gir uttrykk for at de elleve karrierferdighetene har bidratt til å sette ord på "noe" ...

ord på "noe" de tidligere har hatt en slags ordløs opplevelse av har vært viktig, og som gjennom karrierferdighetsperspektivet blir uttalt. En av jobbsøkerne som deltok i prosjektet sier: *"På samlingene får jeg anerkjennelse for tema som er viktige for meg."* En annen jobbsøker sier: *"prosjektet har bidratt til bevisstgjøring. Intellektuelt stimulerende"*.

Viktigheten – og nødvendigheten – av arbeidsledernes bidrag i ferdighetslæringsprosessen er blitt tydeligere for alle parter, og behovet for samarbeid mellom konsulenter og arbeidsleder er dermed også blitt tydeligere. Arbeidslederne gir uttrykk for at de med en utvidet forståelse av egen rolle trenger mer kjennskap til jobbsøkers utfordringer og målsettinger;

konkret trenger de kunnskap om hvilke læringsstrategier som passer den enkelte, hvilke typer tilbakemeldinger tåler/passet vedkommende, hvor mye press ønsker/tåler hun/han i fht sine læringsmål osv. En utvidelse av funksjonsforståelsen hos arbeidslederne kan dermed medføre behov for å utvikle ny kunnskap og kompetanse innenfor praksisbasert læring (pedagogikk), der metodikk og tilnærming til ulike helsemessige og læringsrealiterte utfordringer inngår.

Vi mener også at vårt valg av læringsmodell kan forstås som implementering av karrierferdighetsperspektivet i seg selv. Ved å integrere ferdighetsfokuset i arbeidstreninga, mener vi å ha bygd en bro mellom ulike deler av både prosesser og fagmiljøer. Videre ser vi etablering av en egen nettside som et viktig grep for videre implementering av karrierferdighetsperspektivet. Denne arbeidsformen rokker ved etablerte forestillinger om hvordan det kan jobbes med ferdigheter, og hva arbeidspraksis kan være.

ER VERDEN KLAR FOR KARRIERELÆRING?

Vi har valgt å forholde oss til vårt prosjekt som "work in progress", og har lagt opp til en ganske dynamisk prosess med stor fleksibilitet og rom for justeringer underveis. Langt på vei kan prosjektet betraktes som en slags aksjonsforskning, der vi har forsket på egen praksis og har utviklet løsninger og tiltak underveis. Dette har vært krevende for både ansatte og jobbsøkere i prosjektet, fordi en slik arbeidsform innebærer at man må forholde seg til usikkerhet og kontinuerlig endring. Åpenhet om disse premissene i prosjektet har derfor vært viktig for oss. Et slags dogme for prosessen har vært at vi **"spør oss fram, framfor å svare oss vekk"**. En foreløpig oppsummering kan vel være at vi så langt sitter igjen med like mange spørsmål som svar. Men vi vil avslutningsvis prøve oss på noen konklusjoner.

KAN KARRIEREFERDIGHETER LÆRES?

Er det mulig – og hensiktsmessig – å jobbe med de ulike karrierferdighetene isolert og enkeltvis? Henger ikke selvbylde og samhandling sammen? Kan man jobbe teoretisk med endring? Vil karrierelæring i en "konstruert" læringsarena som våre internavdelinger gi like godt læringsutbytte som karrierelæring i et reelt arbeidsmiljø?

Basert på tilbakemeldinger fra jobbsøkerne vil vi hevde at vår læringsmodell (blanding av teoretiske "øvelser", refleksjoner og diskusjoner i gruppe samt tematisering av ferdighetsområdene i løpet av arbeidsuka) har hatt positiv effekt på flere måter. De gir uttrykk for at de gjennom prosjektet har fått økt kunnskap om hva de kan og bør jobbe med. At ulike ferdighetstema konkretiseres og løftes fram har bidratt til økt bevissthet og innsikt i eget ståsted. Og på samme måte som fagmiljøet har fått et felles begrepsapparat, har også jobbsøkerne fått et "språk" de bruker i sin læringsprosess. Videre sier de at de gjennom prosjektet har gjort konkrete erfaringer med samhandling og samarbeid som har overføringsverdi til andre arenaer. Om utbyttet av de ukentlige samlingene sier jobbsøkerne at det har bidratt til *"noen interessante perspektiv. Fikk utvidet horisonten"*, og *"å få hjelp til å lansere tema for deretter å jobbe individuelt med sine ferdighetsmål."*

Vi tror imidlertid at en karrierelæringsprosess basert på tilsvarende læringsmodellen – men med arbeidspraksis i en ordinær bedrift – vil representere en mer "naturlig" læringsarena som åpner for flere parallelle og integrerte læringsprosesser og med flere potensielle støttespillere, medkonstruktører og læremestere. Vi tror også at prosjektet har gitt oss erfaringer om ferdighetslæring som gjør det lettere å kommunisere om mål, hensikt og virkemidler knyttet til læring i samarbeidet med eksterne arbeidsgivere. Et viktig mål for vårt prosjekt har vært å overføre de erfaringene vi har gjort i prosjektperioden til arbeidet med å lære karrierferdigheter i ekstern arbeidspraksis. Dette ønsker vi å jobbe videre med i tida som kommer, og vi håper på et nært samarbeid med både atfføringsbransjen og ordinære bedrifter i denne prosessen.

ONE SIZE – FITS ALL?

Som tidligere nevnt, vurderte vi det i utgangspunktet som umulig å lage felles læringsmål for deltakerne i prosjektet, fordi de har veldig forskjellig ståsted i sin karrierelæringsprosess, og har ulike utfordringer og forutsetninger for læring. Vi tror vel egentlig ikke at felles læringsmål er så viktig heller, fordi ferdighetsutvikling fordrer en individuell tilnærming. Sånn sett skiller læring av karrierferdigheter seg ikke fra andre læringsprosesser. Men i arbeidet med å tilrettelegge læringsprosessen i vårt prosjekt, så har dette mangfoldet i gruppa skapt noen utfordringer. Hvordan kan man lage en god læringsarena for alle? Hvor skal ambisjonene legges? Hvilke oppgaver kan engasjere hele gruppa? Hvordan kan gruppene settes sammen for å oppnå gode refleksjoner og positiv samhandling?

Våre erfaringer er blant annet at konsulentene bør kjenne deltakergruppa ganske godt, for å kunne sette sammen funksjonelle refleksjonsgrupper. Videre er det nødvendig at konsulentene besitter en viss grad av musikalitet og er i stand til å improvisere hvis gruppeprosessen "skjærer seg". Videre vil selvfølgelig samarbeidet mellom jobbsøker og jobbkonsulenten være vesentlig for å ivareta det individuelle fokuset i fht jobbsøkers spesifikke resultatmål. Organisasjonen for øvrig må også være innstilt på fleksibilitet for at vi skal kunne ta de nødvendige individuelle hensyn med hensyn til læring. At jobbsøkere har kunnet veksle mellom flere interne avdelinger for å jobbe med sine mål, viste seg å bli viktig når "kjemien" i den opprinnelige arbeidsgruppa ikke fungerte.

Vi ser også at det er behov for at både jobbsøker og innsøker/NAV før oppstart får god informasjon om hvordan vi vil jobbe med karrierferdigheter i tiltaket, slik at vedkommende er forberedt på de læringsprosessene som venter. Å lære krever aktiv deltakelse, og hvis NAV i sin innsøking ber om "avklaring" eller "skjerming" så er utgangspunktet for læreprosessen vanskelig.

HVORDAN KAN KARRIEREFERDIGHETS RAMMEVERKET FUNGERE FOR VEISØKERE MED OMFATTENDE KARRIEREPROBLEMER?

Et annet viktig tema er jo hvor godt dette generelle rammeverket egner seg for våre veisøkere, som jo har omfattende karriereproblemer. Stavne har gjort noen refleksjoner rundt egnetheten av det australske rammeverket til våre veisøkere som jeg gjengir i dette kapittelet:

«Hvordan passer et helhetlig rammeverk for en spesiell målgruppe? De elleve karrierferdighetene som rammeverket beskriver kan forstås som essensen av de ferdigheter som "de som klarer seg" i arbeidslivet har; underforstått er dette en beskrivelse av normal-

befolkningen eller den "friske" delen av arbeidslivet. Er det riktig/etisk forsvarlig å holde dette rammeverket opp som en standard som personer med ulike helsemessige og andre utfordringer skal måle seg mot? Og er det realistisk/mulig/riktig å jobbe med dette som en målsetting for alle?

Vårt svar er JA! Vi mener at kunnskap om karriereferdigheter vil ha nytteverdi for alle jobbsøkere – også de som har mer sammensatte utfordringer. Alle har potensial til å utvikle ferdigheter. Og karriereferdighets rammeverket kan sees på som en utvidelse av de rammene man har tenkt om seg selv og som veisøker sees på av veileder i en attføringsbedrift. Men å kjenne sine begrensninger må også betraktes som en kompetanse. Å lære karriereferdigheter omfatter også kunnskapen om hvilke eventuelle støttefunksjoner og muligheter for bistand som finnes, og som den enkelte kan bruke i videre ferdighetsutvikling og framtidig karriereutvikling. Men viktig blir det å se fokuset på karriereferdigheter som en mulighet for alle som balanseres med hensynet til den enkeltes faktiske forutsetninger, og vi må være bevisst faren for individualisering av ansvaret for utenforskap og mangel på karriererelevant kompetanse

Fra angst til aksjon? - En annen utfordring er hvordan jobbe med karriereferdigheter, for eksempel *positivt selvbilde*, *samhandling* og *forholde seg til endring* når man har mye angst eller tunge depresjoner som jo er vanlig blant våre veisøkere? Er det mulig? Hvordan kan vi eller skal vi ta hensyn til ulike diagnoser? Er det mulig å benytte gruppeprosesser som pedagogisk virkemiddel når deltakerne i gruppa har diametralt motsatte utfordringer (sosial angst vs utagerende atferd)?

Vi tror at ferdighetsutvikling i seg selv kan være angst- og depresjonsforebyggende; og motsatt: at fravær av karriereferdigheter (dvs at kunnskaps- og hjelpeløshet) kan være årsak til sykdom og dårlig helse.

Vi tror at ferdighetsutvikling i seg selv kan være angst- og depresjonsforebyggende; og motsatt: at fravær av karriereferdigheter (dvs at kunnskaps- og hjelpeløshet) kan være årsak til sykdom og dårlig helse. Og med sykdomshistorikk, hull i CV-en og manglende arbeidserfaring kan man i møtet med arbeidslivet overveldes av sin egen utilstrekkelighet. Vi opplever imidlertid at karriereferdighetsrammeverket bidrar til å konkretisere, synliggjøre og bryte ned de kravene arbeidslivet stiller på en måte som gjør det mulig å sette seg overkommelige mål, og jobbe med de personlige utfordringene stykkevis og delt. Vår observasjon er at arbeidet med karriereferdigheter bidrar til å gi håp om endring også på det helsemessige området. Som på andre områder innenfor fagfeltet, er det også innenfor karriereferdighetsutvikling viktig at veilederne bidrar med fagkunnskap om hvordan arbeidslivet kan tilrettelegges for læring og måloppnåelse når jobbsøker har helsemessige eller andre særskilte utfordringer.

En positiv erfaring fra perioden har også vært at behandlere har ønsket å bli aktivt trukket inn i arbeidet med ferdighetsutvikling, og vi ser at man kan oppnå synergi i behandlingsforløpet når den samme ferdigheten eller resultatmålet tematiseres og settes i fokus både i arbeid og behandling.

Med karriereferdighetsrammeverk som et overgripende rammeverk for karriereveiledning i Norge, ville det også bli lettere å se rollefordelingen mellom de ulike aktørene i feltet. Hva skal de som møter mennesker i ulike deler av livsløpet gjøre? Hva skal rollefordelingen være for eksempel mellom skoleverk, NAV, Attføringsbransjen, karrieresentre og behandlingsapparatet? Karriereferdighetsrammeverket gir en mulighet for å se helheten i hva som skal leveres til et menneske. Ved å se helheten er det også lettere å se hvem som skal / bør gjøre hva. Vi tenker oss at karriereferdighetstenkningen, hvis det implementeres også i andre etater i samfunnet som skole, NAV, helsevesen osv., kan bidra til at det blir mye lettere å enes om felles mål og at det vil gi en bedre flyt i samarbeidet rundt veisøker – med fungering i jobb/skole som felles mål. Det er mange eksempler på at helse og arbeid beveger mot hverandre i satsingen "Raskere tilbake" det arbeidsrettede tiltaket "Arbeidsrettet rehabilitering" er eksempler på dette. Her kan rammeverket være "broen" med et felles språk.

8.

Durapart: Work Interest Explorer som læringsarena for arbeid med karrierferdigheter

AV RUTH ØVENSEN-VESØEN
OG ANNE MARI GRAVER

HVEM ER VI?

Durapart er et kommunalt/fylkeskommunalt eid aksjeselskap og er en leverandør av arbeidsmarkedstjenester til NAV med hovedkontor i Arendal. Bedriftens kjernevirksomhet er arbeidsinkludering; bidra til at personer som står utenfor arbeidslivet kommer i arbeid, og at personer som står i fare for å falle ut av arbeidslivet beholder jobben.

Hvert år får 600-700 mennesker tilbud om våre tjenester. I all hovedsak er det NAV som søker personer inn til oss, og vi har flere forskjellige jobbfremmende programmer såkalte 'tiltak'. Aktivitetene har som formål å styrke en persons muligheter på jobbmarkedet gjennom karriereplanlegging, mental og fysisk trening, praktisk opplæring, strukturerte og målrettede jobbsøk, utprøving hos arbeidsgiver gjennom vårt bedriftsnettverk, rekrutteringsbistand og coaching. I gjennomsnitt de tre siste årene har 150 personer fått jobb gjennom oss årlig.

Durapart ønsker en kontinuerlig forbedring av tjenestene. Vi ønsker å ha større treffsikkerhet overfor ulike målgrupper med hensyn til aktiviteter som tilbys. Vi har også en ambisjon om at de som nyttiggjør seg av våre tjenester også i større grad blir rustet til å håndtere fremtidige utfordringer i livet og på arbeidsmarkedet. Dagens arbeidsmarked krever i stadig større grad arbeidssøkere med endringskompetanse, som kan vise økt fleksibilitet og som har god tilpasningsevne. Klarer vi å bidra til at våre arbeidssøkere får slike ferdigheter, så vil vi lykkes med det.

OM KARRIEREFERDIGHETSPROSJEKTET

Å bruke karrierferdighetsrammeverket for å evaluere og sortere aktivitetene som tilbys i veiledningsprosessene overfor arbeidssøkerne passet godt med et 3-årig utviklingsprosjekt som var igangsatt på Durapart i januar 2013. Utviklingsprosjektets målsetting var å strukturere veilednings- og opplæringstilbudet for å få flere personer raskere ut i lønnet arbeid, og for å gi ferdigheter som øker deres evne til å håndtere overganger i livet og på jobb. Det var også ønsket å inkludere hele spekteret av tjenester som Durapart tilbyr, sette det inn en større helhetlig sammenheng, og dra nytte av den totale inkluderingskompetansen som finnes på bedriften i alle de ulike avdelingene; forskjellige produksjonsområder og i kursavdelingen. Denne tanken om helhet og sammenheng fant vi er sentral i karrierferdighetsrammeverket, og derfor et svært godt egnet verktøy for oss. Det passet oss svært godt å delta i prosjektet som Attføringsbedriftene inviterte til. I den canadiske versjonen av et rammeverk fra 2002 står det "our purpose is to assist people 'gain knowledge, skills, attitudes and behaviors to manage their life, learning and work in self-directed ways' –"

Vi øynet her muligheten til å evaluere de aktivitetene vi tilbyr på Durapart, evaluere de verktøyene vi bruker, evaluere alle de programmene vi har, - for å sikre oss at uavhengig om personens sluttgrunn er "ut i ordinært arbeid", også kan si at vi har bidratt til at det er en bærekraftig løsning personen har kommet fram til etter å ha hatt et opphold med aktiviteter og veiledning hos oss.

Vi ønsker ikke bare å få folk ut i jobb, vi ønsker også at jobben skal være en løsning som fungerer over tid. Det er derfor relevant å stille spørsmålet; Tilbyr vi aktiviteter som utvikler ferdigheter, holdninger og kunnskap som er nødvendig for at en person skal kunne håndtere sin egen jobbkarriere?

Hvis karriereferdighetsrammeverket kan bidra til at vi kan evaluere dette, så vil det også kunne bidra til at vi kan utvikle programmer og aktiviteter med bedre treffsikkerhet og bedre resultater.

Det australske rammeverket presenterer sin primære målsetting som:

"... to enable teachers, parents, career development practitioners, employment service providers, employers or others who are in a position to support people's careers and transitions, to work with a nationally consistent set of career management competencies which will help all Australians to better manage their lives, learning and work."

Hvis vi kunne få til noe lignende i Norge – at tilbudene fra forskjellige institusjoner (skoleverk, NAV, attføringsbedrifter, helsevesen, o.l.) som er tilpasset ulike livsløp, bygger på hverandre og supplerer – ville det være en fantastisk gevinst til den enkeltes beste. Hadde vi hatt et helhetlig rammeverk som er fleksibelt og konkret på samme tid, så ville vi alle styrke enkeltindividets endringskompetanse, karriereplanlegging- og gjennomføringsevne, uavhengig av livsløp og uforutsette hendelser. Vi som attføringsbedrift er en viktig aktør i dette bildet, sammen med utdanningsinstitusjoner, NAV, helseinstitusjoner og arbeidslivet.

HVORFOR VALGTE VI DET OMRÅDET VI GJORDE?

Utviklingsprosjektet på Durapart startet opp i januar 2013 med å analysere god praksis på egen bedrift, se på kritiske suksessfaktorer, og se på ulike metodikker og organisering for å utnytte potensialet som befinner seg hos oss i form av kompetanse og nettverk. Vi ble på omtrent samme tidspunkt med i NHO-prosjektet Ringer i Vannet (RiV).

Ringer i Vannet er et prosjekt initiert og drevet av NHO sentralt i samarbeid med Attføringsbedriftene i NHO Service. Målsettingen med RiV-prosjektet er å i større grad innfri delmål 2 i IA-avtalen; Rekruttere og beholde personer med redusert funksjonsevne. Det er utarbeidet et metodehefte hvor utgangspunktet er næringslivets reelle kompetansebehov og hvor attføringsbedriftene finner egnede kandidater blant sine arbeidssøkere. Arbeidsgivere og kandidaten kan på hver sin side vurdere om dette er en god match før en arbeidsavtale inngås. Attføringsbedriften kan i forkant gi arbeidssøkerne nødvendig forkunnskaper for å bli bedre kvalifisert til jobbene som meldes inn. Attføringsbedriftene oppsøker bedriftene, inngår rekrutteringsavtaler og har et tett samarbeid med bedriften for å bistå dem på best mulig måte i å skaffe riktig arbeidskraft. En bedriftskartlegging og god kjennskap til arbeidsplassens internkultur og kompetansebehov gjør at attføringsbedriften har et godt utgangspunkt for å finne kandidater med personlig egnethet, kompetanse og forutsetninger for å gjøre nettopp den jobben som den enkelte bedrift trenger. Det handler ikke om veldedighet, men er en mulighet for NHOs medlemsbedrifter å rekruttere verdifull arbeidskraft, og for personer som har stått utenfor arbeidslivet, å få tilgang til ledige jobber. Dette er et samarbeid som også gir bedriftene merverdi i form for bistand til oppfølging av langtidsymeldte, intern attføring, rådgivning og veiledning i forhold til IA-arbeid for egne ansatte m.m., og bygger opp verdifull næringslivskompetanse og nettverk for attføringsbedriften.

For å implementere denne metodikken og kunne fremstå som troverdige partnere i en rekrutteringstrategi så vi at vi på Durapart måtte skape forståelse internt hos jobbveilederne for denne rekrutteringstanken, og tilrettelegge for og oppmuntre til en mer offensiv holdning overfor arbeidsgivere, våre arbeidssøkere og næringslivet generelt. Vi har derfor gjort enkelte justeringer og omprioriteringer av aktivitetene som tilbys arbeidssøkere. Vi har opprettet et Jobb & Karrieresenter, blitt kurset og oppdatert på rekrutteringsprosesser og jobbsøkeraktiviteter, og orientert oss mer mot arbeidsgivere og hva arbeidsgivere trenger og ser etter. Vi har også investert i programmet WebCruiter og har opprettet en CV-database for alle våre jobbsøkere. Denne basen danner grunnlaget for våre søk når vi får inn jobboppdrag fra våre RiV bedrifter og andre bedrifter. Vi har brukt Ringer i



Vannet metodikken for generelt å øke fokuset og kunnskapen om arbeidsgivers behov, forventninger og krav. Og til hvordan vi kan være en støtte for arbeidsgiverne og gi dem nødvendig trygghet i en kritisk rekrutteringsprosess.

Karriereferdighetsrammeverket var derfor nå det vi trengte for å se på det som ikke direkte involverer arbeidsgivere, men som retter seg mot jobbsøker. Hvordan være mer offensiv overfor en arbeidssøker som ikke oppfatter seg selv som arbeidssøker, som ikke har den nødvendige selvtillit til å tro på seg selv som en ettertraktet ressurs på arbeidsmarkedet? Vi så at læringsmålene i karriereferdighetsrammeverket kan gi oss det vi trenger til å skreddersy aktivitetene slik at vi kan tilføre dem omstillingsevne, motivasjon, bygging av jobbidentitet, erfaring og evne til samhandling, kort sagt: Karriereplanlegging og kompetanser som operasjonaliseres i karriereferdighetsrammeverket.

Vi brukte derfor rammeverket for å evaluere og eventuelt forbedre enkelte aktiviteter som vi allerede tilbyr, og til å se på helheten i vårt attføringstilbud og hvordan de samlet kan fungere i forhold til hverandre og til den enkeltes arbeidssøkers beste i prosessen fram mot lønnet jobb. Vi ønsket å se om karriereferdighetsrammeverket kunne bidra til å organisere og tilpasse tilbudene og virkemidlene våre i forhold til hverandre og øke treffsikkerheten fram mot ordinær jobb.

DENNE RAPPORTEN OM VÅRE ERFARINGER MED KARRIEREFERDIGHETS-PROSJEKTET ER DERFOR DELT INN I 3 DELER:

1. **Karriereferdigheter som et helhetlig rammeverk for veiledningstjenestene på Durapart**, hvor vi har begynt å se på alle aktivitetene som tilbys i en veiledningsprosess i et karriereferdighetsperspektiv.
2. **Karrierelæringsverktøyet Work Interest Explorer**, hvor vi har tatt for oss et konkret karriereplanleggingsverktøy og sett på pedagogikk, bruk og læringsmål i et karriereferdighetsperspektiv.
3. **WebCruiterCV og andre jobbsøkeraktiviteter**, hvor vi har sett nærmere på jobbsøkeraktiviteter og sett på utforming og evaluering av disse i lys av læringsmål i karriereferdighetsrammeverket opp mot jobbidentitet.

Karriereferdighetsrammeverket var derfor nå det vi trengte for å se på det som ikke direkte involverer arbeidsgivere, men som retter seg mot jobbsøker.

KARRIEREFERDIGHETER SOM ET OVERORDNET HELHETLIG RAMMEVERK FOR VEILEDNINGSTJENESTENE PÅ DURAPART

Kan karriereferdighetsrammeverk egne seg som et overordnet rammeverk for veiledningstjenestene på Durapart? Vi har i dag systematisert og strukturert våre tilbud som en jobbveiledningsprosess hvor vi følger de 5 trinnene fram mot jobb i Supported Employment. Supported Employment (SE) er en faglig tilnærming som skal bidra til at mennesker med funksjonsnedsettelse og/eller utsatte grupper skal få og beholde jobber i det ordinære arbeidslivet. European Union of Supported Employment (EUSE) ble opprettet for å utvikle Supported Employment i Europa og for å designe og utvikle opplæringsmaterieell, praktisk veiledning og instruksjoner i metodikken. Den praktiske veilederen er en "verktøykasse" som gir en sammenhengende og metodisk tilnærming. Veiledningsprosessen fram mot jobb er her beskrevet som en femtrinnsprosess. Det er disse trinnene vi bruker som grunnlag for veiledningsarbeidet på Durapart. Vi beskriver imidlertid også noen mellomtrinn, og har derved nyansert og differensiert innholdet i trinnene. Vår erfaring er at det ikke alltid lar seg gjøre å følge SE-metodikken helt bokstavelig for alle målgrupper og for alle programmer, og vi har derfor valgt å bruke metoden som en hjelp til å strukturere arbeidet og sikre fremdrift mot jobb, samtidig som vi har gitt den en fleksibilitet som passer våre målgrupper. De ulike SE-trinnene har i "EUSE Hvordan-Guiden" ulike fargekoder, som er brukt også i vår tabelloversikt.

Det er;

Trinn 1 Innledende kontakt og samarbeidsavtale.

Trinn 2 – Yrkeskartlegging og karriereplanlegging.

Trinn 3 – Finne en passende jobb.

Trinn 4 – Samarbeid med arbeidsgiver.

Trinn 5 – Opplæring og trening på og/eller utenom arbeidsplassen.

Mellomtrinnene er markert med en 'gråsone'.

Vi har i prosjektet koplet disse 5 SE-trinnene opp til læringsmål/resultatmål i karriereferdighetsrammeverket.

2. KARRIERELÆRINGSVERKTØYET WORK INTEREST EXPLORER – PILOTPROSJEKT I KARRIEREFERDIGHETER (CMS)

Karriereferdighetsrammeverket er også brukt for å synliggjøre og kvalitetssikre den pedagogiske tilnærmingen i karriereveiledningen på Durapart; det ga en faglig plattform på et karrierelæringsperspektiv. Verktøyet som brukes i karriereveiledningen er WIE (Work Interest Explorer).

Ved hjelp av karriereferdighetsperspektivet er undervisningen/aktivitetene i bruk av WIE tilrettelagt for å oppnå de målsettingene og læringsmålene som er formulert i karriereferdighetsrammeverket om varig kunnskap; tilegnelse av karriereplanleggingsferdigheter og konkretisert til lokal standard.

JOB- OG KARRIERESENTERET – WIES HJERTE

Durapart etablerte i 2014 et Jobb- og Karrieresenter i bedriften. Karrieresenteret har vært møteplassen for våre deltakere hvor alle tema og aktiviteter er direkte relatert til å komme tilbake i arbeid. Registrering av Webcruiter CV, egen personlig CV, intervjuutøring og søknadskrivning er typiske temaer som gjennomføres ukentlig og hvor deltakerne får veiledning og hjelp. I tillegg har det siden oppstart av senteret en dag i uken vært innføring i bruken av det nettbaserte læringsverktøyet WIE (interesse- og yrkesutforskningsprogram). Dette har vært en del av den karriereveiledningen som er tilbudt i tiltakene som Durapart har.

Det var derfor svært interessant for oss å delta i prosjektet, da vår måte å arbeide med karriereveiledning fant sin naturlige basis i karriereferdighetsrammeverket. Det ble

spesielt engasjerende å arbeide med de forskjellige ferdighetene i og med at disse allerede var en del av måten vi underviste karriereveiledning på, uten at dette inntil nå var blitt tydeliggjort. Å gjenfinne de forskjellige ferdighetene beskrevet i rammeverket og koble disse opp mot de forskjellige læringsmodulene i WIE ble derfor prosjektets hovedmål på Jobb- og Karrieresenteret.

Det var naturlig å koble karriereferdigheter innen område B, Lærings og arbeidsutforskning, og område C, Karriereutviklingsferdigheter til WIE, og vi ønsket å oppnå læringsutbytte på de utvalgte kompetansemålene gjennom de forskjellige læringsmodulene i verktøyet. Vår hovedmålsetning for deltakernes utbytte av kurset er at de etter endt kurs er i stand til "sette karrieremål (ferdighetsmål) i tråd med ønsket fremtid" og derigjennom være rustet til å håndtere de endringer som vil komme i fremtidig arbeidsliv. En annen målsetning er at deltakerne skal være i stand til å forklare og lære videre disse ferdighetene til andre.

FRA KARRIEREVEILEDNING TIL KARRIEREVEILÆRING

Det har vært tilbudt karriereveiledning til våre deltakere på Durapart siden 2006. WIE har vært brukt i karriereveiledning siden 2009. Det har like lenge i større og mindre omfang vært jobbet med karriereveiledning i grupper i denne perioden.

Fra høsten 2014 ble det laget et kurskonsept WIE 1, WIE 2, og WIE 3, som er korte kurs økter på 2,5 timer, som skulle ivareta kvalitets-sikringen og opplæringen i bruken av det nettbaserte verktøyet for veisøkerne. Vi hadde derfor det siste halvåret gjennomført karriereveiledning i gruppe på denne måten for å utforske hvordan veiledningspraksis kunne konverteres til et tydeligere læringsperspektiv, og den første forandringen ble dermed å skifte navn på kurset – fra Karriereveiledning til Karriereveilæring. Dette ga et tydeligere fokus på hva som ville være målet med kurset. Dette var i tillegg en bevisstgjøring for oss fordi det bedre beskrev hva vi faktisk gjorde – og at deltaker ikke bare fikk et språk på sine interesser og muligheter, men en strukturert opplæring i ferdigheter som kunne nyttes videre i livet på områder dekket i kurset. Veisøkerne får også individuell karriereveiledning etter kurset, slik at opplegget totalt sett blir en kombinasjon av et karrierelæringsperspektiv og et veiledningsperspektiv. Kurset holdes av egne kursledere og selve karriereveiledningen ble gjennomført i individuelle veiledningssamtalene med deltakernes hovedveileder.

... den første forandringen ble dermed å skifte navn på kurset – fra Karriereveiledning til Karriereveilæring. Dette ga et tydeligere fokus på hva som ville være målet med kurset.

De forskjellige delene i WIE (kunnskap om meg selv, kunnskap om mine muligheter og valgstrategi) ble nå bedre belyst ved å sette fokus på hvilke karriereferdigheter som ble lært innen de forskjellige områdene. Vi mente at verktøyet var spesielt godt egnet til formålet, og hadde store forventninger til deltakernes tilbakemeldinger på opplegget.

NOEN KONKRETE ERFARINGER – HVA LÆRTE VI?

Hovederfaringen var at vi hadde fått en synergieffekt i vår karriereveiledning. Ved å koble læringsbegrepet tydeligere inn i gjennomgangen av WIE, og bruke dette på en direkte måte i opplæring av karriereferdigheter, fremsto WIE som et nyttig hovedverktøy i hele veilæringsprosessen.

Perspektivet veilæring og en konsekvent bruk av ordet i gjennomføringen, skapte en større bevissthet i gruppa om hva som var målet med prosessen og hva som var verktøyet for å nå de målene.

Vi prøvde ut forskjellig størrelse på gruppa. Inntil åtte personer viste seg å fungere best, både gruppemessig og i plenumsdiskusjoner. Alle fikk ytret seg og det ble heller ikke for stort spillerom for hver enkelt deltaker. Ett kurs hadde tolv deltakere, og dette ble for oss i overkant utfordrende å håndtere både med hensyn til PC-kapasitet og tidsmessig.

OPPDAGELSER I BRUKEN AV WIE:

WIE 1

En viktig læring her var å sette av mindre tid til avhaking (ca 5-10 min) – mer tid til spørsmål og samtale rundt forståelse av spørsmålsdelen, og forståelse av RIASEC koden. Avmystifisere ”kodebruken” og fokusere på innholdet i de forskjellige kategoriene, slik at dette blir levende og lett å identifisere seg med. Det er her den vesentligste læringen ligger å kunne forstå og personliggjøre RIASEC systemet.

YRKESLISTE/NETTRESSURSER

Denne delen i WIE inneholder en stor del av hva karriereveiledning er, ferdigheter i å kjenne sine muligheter. Dette er i utgangspunktet omfattende, og derfor har det blitt vurdert å lage et to timers kurs i opplæring på nettressurser. Erfaringen viser at det ofte er i denne delen hvor det er størst variasjon av deltakernes forkunnskap både innen PC-bruk og kjennskap til internettressurser generelt.

HVA HAR VÆRT SMART Å GJØRE?

Ved en anledning var det ikke påmeldt deltakere til WIE 1 (oppstart). Dette skyldtes at det ikke var nye deltakere i noen av våre tiltak som skulle ha karriereveiledning. WIE 2 og 3 ble allikevel gjennomført etter plan. Bakgrunnen for dette er at vi har deltakere som har forskjellige lengde på sine atfføringsløp og hvor karriereveiledning er en mer langvarig prosess enn et ordinært karriereveiledningsløp på 6-10 timer. Vi tilbyr deltakerne våre derfor å ta de forskjellige delene (WIE 2 og WIE 3) flere ganger dersom en ikke får jobbet tilstrekkelig på egen hånd mellom de forskjellige kursdagene, eller dersom det trengs lenger tid for at kunnskapen skal være innarbeidet.

En annen erfaring er at det i lengre tiltaksløp som ofte kombineres med arbeidspraksis er det gunstig å gjennomføre WIE 3, som omhandler valgstrategier både forut for og i etterkant av en arbeidspraksis. Nye perspektiv som skal inn i valgsituasjonen er da i mange tilfeller kommet inn, eller deltaker har fått en bekreftelse på at valget har vært rett.

HVORFOR VEILÆRING – IKKE BARE VEILEDNING?

(foreløpig konklusjon på bakgrunn av pilotprosjektet)

Flere deltakere har sagt at ”om jeg bare hadde visst dette da jeg var ung”, eller ”hvis min datter/sønn hadde fått dette tilbudet på ungdomsskolen/videregående” så....

Disse utsagnene blant flere setter oss på tanken at dersom en mor eller far lærer å håndtere egne karriereferdigheter og derigjennom kan lære disse videre til sine barn, eller andre i sin krets, vil dette på sikt gi en økt opplevelse av mestring for flere – som ringer i vannet...

Ved å bidra til læring av karriereferdigheter – bidrar vi som bedrift til en generell kompetanseheving i lokalsamfunnet.

3) WEBCRUITER CV OG ANDRE JOBBSØKERAKTIVITETER

Den andre konkretiseringen og utforskningen av bruk av karriereferdigheter er også i form av tilbud på Jobb&Karrieresenteret; opprettelse av en presentabel CV ved bruk av WebCruiter programmet og databasen, og andre jobbsøkeraktiviteter. Vi bruker her karriereferdighetsrammeverket til å kartlegge aktiviteter som ligger under trinn 2 i veiledningsprosessen i hht SE; registrering av CV, karriereplanlegging, skriving av søknader, intervju-utøvelse, bruk av sosiale medier i jobbsøking og markedsføring av egen kompetanse, m.m.

WebCruiter er en programvare for rekrutteringsløsninger. På Durapart har vi opprettet egne tider på vårt Jobb&Karrieresenter hvor man får veiledning i å opprette og skrive sin egen CV inn i denne databasen.

Helst innen 10 dager etter oppstart i veiledning på Durapart skal personen søkes inn til Jobb&Karrieresenteret og begynne å registrere sin egen CV på WebCruiter. Hypotesen er at WebCruiter CV'en (i tillegg til å gi oss tilgang på våre arbeidssøkeres kompetanse og ferdigheter samt ønsket jobb) bygger jobbidentitet. Dette er vårt fokus i det å bygge opp personlig ledelse og utvikling (kompetanseområde A i karriereferdighetsrammeverket).

Vi har ikke kommet i mål med dette arbeidet – men vi har gjort interessante erfaringer som har bidratt til at vi ønsker å fortsette med dette arbeidet også etter at prosjektet nå går mot slutten.

Vi ser at rammeverket er svært godt egnet til å stille de riktige spørsmålene, til å få oss til å bli mer bevisst på hva vi ønsker å oppnå, og til å undersøke om hensiktene oppnås, og sikre oss at vi vet om det er en progresjon i riktig retning eller ikke. Vi skal ikke fylle tiden med aktiviteter som ikke fører fram, eller som ikke er riktige for personen.

HVILKEN KOMPETANSE/RESULTATMÅL BLE DET ARBEIDET MED?

1) **Karrierferdigheter som et helhetlig rammeverk for veiledningstjenestene på Durapart**
Vi har vurdert hele rammeverket og alle læringsområder i Career Management Skills (CMS), dvs. A (personlig ledelse og utvikling), B (Lærings- og arbeidsutforskning) og C (Karrierebygging), som nyttige for oss i vårt arbeid med å veilede personer inn i arbeidsmarkedet for sikre oss at de aktivitetene vi tilbyr fører fram til ønsket resultat.

Arbeidet med dette er bare så vidt påbegynt, og det vil kreve ressurser for å jobbe videre med dette og implementere det som et levende kvalitetssikringssystem. Når det først er på plass, vil det være nærmest selvforklarende og vil være en måte å utvikle tjenestene og aktivitetene etterhvert for å ivareta læringsmål og eventuelt endre den lokale standarden etter som oppdragene vi får fra NAV endrer seg. Jeg ser for meg at vi vil ha et system for kontinuerlig forbedring og kvalitetssikring av det vi tilbyr hvor hensikt, innhold og resultatmål blir analysert og evaluert.

... at vi vil ha et system for kontinuerlig forbedring og kvalitetssikring av det vi tilbyr hvor hensikt, innhold og resultatmål blir analysert og evaluert.

Jobbveiledning på Durapart. Rammeverk med SE og CMS – verktøy og mål

Trinn i SE	Aktiviteter/Oppgavetrinn i PAT	Område/mål i CMS	Metodikk og Verktøy	Læringsmål + Læringsmål CMS
			Aktivitetssøker a 2 timer på J&KS. Registrering/oppdatering av CV, på NAV.no og på atfføringsbedriftens WebCruiter CV Delta på gruppesamlingene i karriereplanlegging WIE 1-3	
Mellom trinn 1 og trinn 2 Oppdage og videreutvikle arbeidsrelevante ressurser, bygge selvtillit, skape og styrke jobbidentitet. - Bli en jobbsøker	Forts. Arbeidsrettet rehabilitering (ARR), et kursprogram på 4-6 uker for sykmeldte arbeidstakere og for personer som av ulike helse- og sosiale årsaker har vært lenge utenfor arbeidsmarkedet.	Område A – Personlig ledelse og utvikling A.3 – Endring og vekst gjennom livet	Forts. Arbeidsrettet rehabilitering (ARR)- et program for å styrke arbeidsevne. Gruppetodikk – erfaringsbaserte øvelser, dele oppdagelser, gi og motta tilbakemeldinger. <ul style="list-style-type: none"> Hvordan legge merke til, ta vare på og vedlikeholde fremskritt. Identifisere ønsker og prioriteringer, og konsekvenser av valg. Innføring i fysisk trening, kosthold, god søvnhygiene, og refleksjoner rundt hva som bidrar til bedret helse og funksjon. Innføring og trening i stressmestringsstrategier Forankring av nye erfaringer og innsikter til hensiktsmessige og	A.3.* Forstå at vår motivasjon og våre mål forandrer seg, og at vi alle gjennomgår fysiske og psykologiske endringer gjennom livet. A.3.* Bli bevisst på hvordan endring og vekst påvirker vår mentale og fysiske helse A.3.* Utvikle og praktisere gode helsevaner A.3.* Kjennskap til hvordan håndtere uønsket stress A.3.* Bli i stand til å gi uttrykk for egne følelser A.3.* Bli i stand til å be om hjelp A.3.* Være bevisst på hvordan mental og fysisk helse påvirker valg i hverdagen, i lærings situasjoner og arbeid. A.3.* Bli bevisst på hvordan forandringer i en arbeidssituasjon

Her ser du eksempel på hvordan vi har begynt å se på hvordan karrierferdighetsperspektivet kan brukes på et overordnet nivå. Hvorvidt vi kommer til å fortsette er avhengig av om Durapart har økonomi til å sette av ressurser til at en jobber med systematisk evaluering, produktutvikling, og innovasjon av innholdet i atfføringstjenestene. Atfføringsbedriftene er gode på kvalitetssikringssystemer, men karrierferdighetsperspektivet vil gi noe vi hittil har manglet. Det vil gi oss en mulighet til å avgrense våre oppgaver opp mot skoleverket, behandlingsinstitusjoner, opptreningscentre, helsevesenet, rekrutteringsbyråer, m.m., og evaluere innholdet i tilbudene utover brukerevalueringer og sluttårsaker. Det vil kunne vise seg å være inspirerende og fremme arbeidsglede, hvis vi kan vise til at det vi tilbyr på atfføringsbedriften fører fram til større mestring og bidrar til at personen nærmer seg jobb,

selv om personen ikke er gått direkte ut i lønnet arbeid når de slutter hos oss. Ofte krever det lengre løp, og det viser seg at selv om det arbeidet og de tilbudene personen har fått på Durapart har bidratt til at det er blitt en lønnet jobb, så er det ikke alltid vi vet om dette. Vi trenger å vite at vi øker arbeidssøkernes muligheter til jobb ved at våre aktiviteter fremmer de evnene og den kompetansen som kreves på arbeidsmarkedet, slik at vi kan opprettholde god praksis. En analytisk bruk av karrierferdighetsrammeverket kan bidra til dette.

2) KARRIERELÆRINGSVERKTØYET WIE

I sammenheng med karrierelæringsverktøyet WIE ble det naturlig å se på i hovedsak områdene B (lærings- og arbeidsutforskning) og C (karrierebygging).

WIE 123

Kurset er bygd opp på følgende måte: Vår WIE kursdag har vært en dag i uken, på onsdager fra 09:00-11:30. Kurset har gått kontinuerlig fra januar til utgangen av juni måned.

WIE 1

Kompetansemålet for dagen: ” Hvordan finne og bruke karriereinformasjon på en effektiv måte”

Dag 1 – WIE 1	Kompetansemål 5:
Deler i WIE	Finne og bruke karriereinformasjon på en effektiv måte
Spørsmål (1-10)	<ul style="list-style-type: none"> Vite hvor og hvordan få tak i troverdig karriereinformasjon. Kunne tolke og bruke informasjon om arbeidsmarkedet Forstå realitetene og kravene ved ulike former for utdanning, opplæring og arbeidssituasjoner
Mine interesser RIASEC kode	
Yrkesliste	
Nyttige lenker	

WIE 2

Kompetansemålet for dagen: ”Hvordan sikre, skape og vedlikeholde jobber”

Dag 2 – WIE 2	Kompetansemål 7:
Deler i WIE	Sikre/skape og vedlikeholde jobber
Interesseintervju	<ul style="list-style-type: none"> Kunne forklare og beskrive egne ferdigheter til andre Utvikle jobbsøkerferdigheter
Fordypningsspørsmål	
Yrkesliste	

WIE 3

Kompetansemålet for dagen: ”Hvordan gjøre karrierefremmende/forberedende valg”

Dag 3 – WIE 3	Kompetansemål 8:
Deler i WIE	Gjøre karrierefremmende/forberedende valg
Mitt valg	<ul style="list-style-type: none"> Forstå hvordan man gjør valg Være i stand til å utforske alternativer i valgsituasjoner Forstå at karriereveien reflekterer en serie valg Være i stand til å utvikle en rekke kreative scenarier som støtter opp om ønsket fremtid
Mitt valg oppsummering	
Handlingsplan	
Rapport	

Ferdighetene i fokus

Ved tydelig å koble de forskjellige utvalgte ferdighetene i karrierferdighetsrammeverket til verktøyet, for derigjennom å illustrere hvordan verktøyet fremmer forståelse og læring av ferdigheten, fikk WIE en merverdi i forhold til når det blir benyttet på den tradisjonelle måten med kun et veiledningsfokus.

Tilbakemeldingen fra deltakerne var entydige på at dette var lett å forstå, og ga dem et mer helhetlig bilde enn den gjennomførte karriereveiledningen og hva de kunne ta med seg videre i tillegg til en plan for veien videre.

Bruken av karrierferdighetsperspektivet i sammenheng med karrierelæringsverktøyet WIE ivaretar brukerperspektivet og sikrer at personene som gjennomfører en slik karriereplanlegging, i større grad enn før har lært seg en ferdighet som de kan benytte seg av senere også etter at de har sluttet sin aktivitet hos oss. Tilnærmingen støtter 'empowerment' og øker den enkeltes opplevelse av mestring og kontroll over eget liv. Karriere sees her på som en livslang prosess, noe du flere ganger i løpet av livet må ta opp til revisjon for å vurdere nye mål og eventuelt stake ut en ny kurs eller endre den for å komme forbi uforutsette hindringer.

Vårt ønske er at en person som går ut i jobb etter å ha vært på Durapart, skal kunne håndtere en fremtidig hindring i form av helsemessige variasjoner, vanskelige livshendelser eller endret arbeidsmarked i form av oppsigelser, permitteringer, eller lignende. Dette er forhold som garantert dukker opp flere ganger i en persons liv. Har en person lært å se på karriereplanlegging som noe de behersker og kan foreta seg når situasjonen krever det, vil ikke uforutsette ubehagelig og uønskede hendelser sette personen på sidelinjen. Har vi fulgt rammeverket sine læringsmål i arbeidet med karriereplanlegging vil slike situasjoner i større grad benyttes som en anledning til å reorientere seg og de vil ha fått ferdigheter i hvordan de kan innhente den informasjonen de trenger og planlegge hvordan de allikevel kan komme seg videre i sin egen karriere som arbeidstaker og medborger.

Dette viser at karrierferdighetsrammeverket også kan fokusere i detalj på de enkelte konkrete aktivitetene og verktøyene, samtidig som det ivaretar behovet for å sette enkelte aktiviteter og tilbud inn i en større sammenheng.

3) WEBCRUITER CV OG ANDRE JOBBSØKERAKTIVITETER

Til Jobbsøkeraktiviteter var det område A som var i fokus. Bygge jobbidentitet
Område A (Personlig ledelse og Utvikling)

A-1 Bygge og vedlikeholde et positivt selvbilde. Hos oss ble dette læringsmålet utvidet til: Bygge og vedlikeholde et positivt selvbilde **som jobbsøker**.

På hvilken måte fremmer opprettelse av en WebCruiter CV og jobbsøkeraktiviteter på Jobb&Karrieresenteret et positivt selvbilde som jobbsøker?

Tidligere var mange av jobbsøkeraktivitetene noe som ble introdusert mot avslutningen av et opplæringsløp, når personene begynte å bli "jobbklar". Vi mener nå at vi med jobbsøkeraktiviteter tidligere i veiledningsprosessen kan bidra til å bygge en "jobbidentitet". Vi styrker derved både målsettingen med de øvrige aktivitetene og øker fokuset på jobb helt fra starten av. Vi har derfor introdusert aktiviteten "Opprette WebCruiter CV", en aktivitet som helst skal igangsettes så tidlig som mulig i atføringsløpet på Durapart.

Vi bruker karrierferdighetsrammeverket til å utarbeide egne læringsmål med opprettelse av CV, skrive søknader og jobbintervjutrening. Dette er aktiviteter jobbsøkerne får tilbud om på vårt Jobb&Karrieresenter.

Hva fremmer bevisstheten om deg selv som jobbsøker? Med utgangspunkt i rammeverkets læringsmål, vinklet vi dette mot det å være jobbsøker og formulerte følgende; (våre tillegg er understreket).

Fra læringsmålene Område A - personlig ledelse og utvikling **som jobbsøker**

A1 – Bygge og vedlikeholde et positivt selvbilde **som jobbsøker**

- A.1. *Bli kjent med hvem jeg er (interesser, ferdigheter, personlige kvaliteter, etc.)
- Bli kjent med interesser, personlige egenskaper, ferdigheter, verdier, talenter, kompetanse, osv. og kunne bruke det i forhold til karrierevalg/jobbvalg og karriereutvikling/aktivitetsplan og jobbsøking
- A.1. *Bli bevisst på min adferd og mine holdninger
- Være klar over egne holdninger og adferd og forstå hva som påvirker det. (Intervjutrening – hvordan presentere deg overfor en arbeidsgiver)
- A.1. *Forstå hva som påvirker min adferd og mine holdninger
- A.1. *Tilegne meg adferd som speiler en positiv holdning til meg selv
- Utvikle en positiv holdning til seg selv – utvikle et positivt selvbilde. Ha tro på egne muligheter på jobbmarkedet. Se flere mulige og realistiske mål for en aktivitetsplan fram mot jobb.
- A.1. *Forstå hvordan min selvforståelse/mitt selvbilde påvirker mine personlige, sosiale, utdannings- og yrkesmessige mål og valg.
- A.1. *Forstå betydningen av å kunne gi og ta imot tilbakemeldinger
- Forstå betydningen av å være i stand til å få og gi tilbakemeldinger. (jobbe i gruppe hvor man gir tilbakemeldinger og innspill til hverandre, intervjutrening i gruppe, karrierelæring i gruppe)

Vi definerte "et positivt selvbilde som jobbsøker" og utarbeidet spørsmål som skulle fange opp disse faktorene. Spørsmålene som ble stilt var:

- Hvor stor tro har du på deg selv som jobbsøker?
- Hvor realistisk mener du at det er at du kommer deg ut i jobb?
- I hvor stor grad kan du bygge på din kompetanse for å få et passende yrke/lønnet arbeid?
- Vet du nok om hvilke ferdigheter du trenger for å få en passende jobb/lønnet arbeid?
- Vet du om hvilke av dine interesser du kan bruke i et passende yrke/lønnet arbeid?
- Vet du hvilke av dine evner og talenter som har betydning for deg som jobbsøker?
- Vet du hva som er viktig for deg i forhold til en fremtidig jobb?

Vi laget en skala fra 1-6 hvor 1 står for "lite eller ingenting/liten eller ingen grad" og hvor 6 står for "alt er oppfylt/innfridd i stor eller avgjørende grad".

Spørsmålene ble satt opp i et skjema med en skala "Ved oppstart" og en skala "Ved endt økt". Hensikten var å fange opp om det hadde vært en positiv endring i de faktorene som vi definerte som et tegn på et positivt selvbilde som jobbsøker innen Område A - personlig ledelse og utvikling.

LOKAL STANDARD: HVORDAN MÅLE FREMGANG?

1) Karriereferdigheter som et helhetlig rammeverk for veiledningstjenestene på Durapart
Her er det ikke målt fremgang – her er det bare systematisert slik at det blir mulig å identifisere anvendelse og hensikt, samt gi konkrete utgangspunkt for hvilke læringsmål man har/skal sette for de ulike aktivitetene. Delprosjektene med WIE- Karriereplanlegging og -læring og WebCruiter Cv og Jobbsøkeraktiviteter synliggjør hvordan man kan måle fremgang av de aktivitetene som skal evalueres og som settes inn i den helhetlige rammen. Delprosjektene målte fremgang på ulike måter. I delprosjektet WIE var det opprinnelig tenkt at fremgangen skulle måles kun ved oppfølgende samtale i etterkant med veileder men dette ble supplert med muntlig evaluering med deltakerne etter samlingene. Delprosjektet WebCruiterCV og Jobbsøkeraktiviteter målte fremgang ved hjelp av et evalueringsskjema.

2) Karrierelæringsverktøyet Work Interest Explorer (WIE)

Ved oppstart av prosjektet ble det laget en brosjyre som beskrev de utvalgte karriereferdighetene og hvilke moduler i WIE som dekker disse læringsmålene.



Brosjyren var tenkt som en informasjonsbrosjyre som veileder og deltaker kunne gå igjennom forut for oppstart i WIE og som også skulle brukes underveis i kurset. Dette ble gjort for å kvalitetssikre informasjonen til deltaker, men også som en bevisstgjøring i videre karriereveiledning. Deltaker kan etter hver kursdel notere eventuelle spørsmål som skulle tas med videre i samtalen med veileder. Brosjyren ble omarbeidet etter hvert som den ble prøvd ut, og denne vil bli videreutviklet etter de erfaringer som er gjort i prosjektperioden.

Brosjyren viste seg å ikke bli brukt i den utstrekning som forutsatt, og vi tenker at en av grunnene til dette er at vi i bedriften ikke fikk implementert begrepet karriereferdigheter i veiledergruppa godt nok i den korte tiden som prosjektet pågikk. Samtidig med prosjektet var bedriften inne i et stort anbudsarbeid mot NAV i forbindelse med utlysning av de konkurranseutsatte tiltakene i bransjen, og mye av våre ressurser måtte derfor kanaliseres mot dette. Vi tenker at det vil være naturlig å ta opp denne tråden til høsten når tiltak og organisasjon igjen har satt seg.

Som et alternativ til brosjyren ble det derfor underveis i prosjektperioden laget en muntlig versjon av brosjyren, hvor vi foretok en oppsummering av kursdagens læringsmål. I oppstart av neste WIE-dag ble forrige kursdags læringsmål raskt repetert før nye læringsmål ble satt. Vi klarte dermed å få en oppfattelse om opplegget fungerte, og om læringsmålene var forankret i bruken av WIE-verktøyet. I tillegg ble det laget korte avsluttende oppgaver som deltakerne enten gjorde individuelt, sammen, eller hadde som "hjemmelekse", for å sikre læringsutbytte.

HVA HAR SÅ DELTAKERNE SAGT?

Det har alt i alt i prosjektperioden vært flest positive tilbakemeldinger på kursopplegget, og både innsatsvilje hos deltaker, humor og solid oppmøte har vært gjennomgående i hele perioden. Gjennomgangstonen var at de "*ikke ville gå glipp av*" disse dagene, og møtte selv om de hadde en dårlig dag og ellers ikke ville ha kommet.

Jeg har samlet en del utsagn som er kommet både underveis og i oppsummeringsrunden på slutten av hver kursdag:

En sier;

"Jeg ble nå klar over hva vi driver med, som jeg ikke var klar over at jeg var klar over."

En godt voksen dame som har vært gjennom mange attføringsløp sa;
"jeg har begynt å tenke på sammenhenger i livet på en annen måte"

En annen;
"jeg har åpnet øynene for nye muligheter",
og
"jeg har aldri tenkt på at de interessene jeg har har jeg hatt med meg alltid"

En ung deltaker med flere avbrutte skoleløp bak seg sier;
"jeg har fått en bekreftelse på at jeg har valgt riktig yrkesvei, og det er jeg som har overbevist meg"

Og en annen;
"jeg har blitt mindre redd for fremtida, jeg skjønner at jeg har mulighet til å velge..."

Der det har vært størst utfordringer, og hvor deltakere ikke helt klarer å tilegne seg kunnskapen og læringsmålene, er hvor norske språkferdigheter ikke er gode nok. Disse trenger at veileder er med i kurset og arbeider sammen med deltaker. Dette er et spørsmål om nytte kontra ressursbruk som den enkelte veileder må vurdere. Erfaringsmessig er det i disse tilfellene best med en individuell veiledning ved for eksempel bruk av metoder som ikke er så avhengig av språkferdigheter eller digitale ferdigheter – som for eksempel Jobpics, eller grupper hvor norsk språkopplæring er på timeplanen.

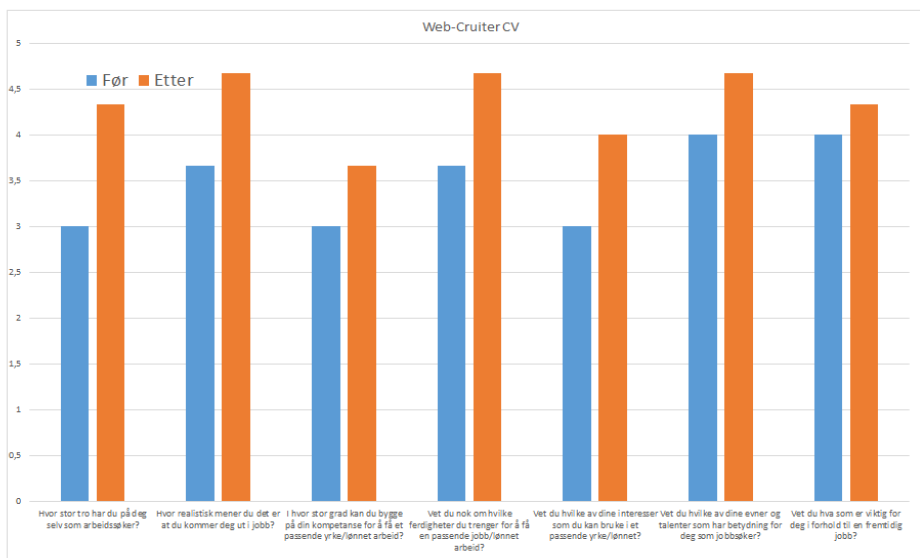


3) WebCruiter CV og andre jobbsøkeraktiviteter

Vi var usikre om vi ville klare å oppnå ønsket læring med jobb-søkeraktivitetene på Jobb&Karrieresenteret, og vi måtte derfor finne en måte å kartlegge dette på. Ved å bruke karriereferdighetsrammeverket var det lettere å formulere konkrete læringsmål som er ønsket oppnådd med aktiviteten. Vi brukte disse læringsmålene som utgangspunkt for å lage evalueringsskjemaet for å få en tilbakemelding på om vi oppnår noe av det vi ønsker med aktiviteten eller ikke. Deltakerne på aktiviteten fylte ut skjemaet ved oppstart og ved avslutningen av en 2 timers økt i registrering av WebCruiter CV, i utformingen av en personlig CV og i veiledning av å skrive jobbsøknad.

Vi har ikke mange besvarelser, men de besvarelsene vi har tyder på at aktiviteten på Jobb&Karrieresenteret bygger og fremmer selvtillit som jobbsøker. Dette mener vi er avgjørende for å opprette og styrke en jobbidentitet. Størst positiv endring er det hos de som deltar i aktiviteten ”Opprette WebCruiter CV”. Dette er en hyggelig overraskelse som gir grunn til å tro at det er lurt å starte jobbsøkeraktiviteter tidlig i forløpet. Selv om selvtilliten som jobbsøker i oppstarten av et veiledningsforløp som regel i utgangspunktet er lav, vil muligheten for progresjon være stor. Det kan derfor virke som den alment vedtatte praksisen om å vente med slike aktiviteter til senere i forløpet ikke er berettiget, og bør endres. Tendensen fra disse besvarelsene viser at det er viktig med slike aktiviteter tidlig, men vi antar at veiledningen rett i etterkant av disse øktene må følge opp den gryende jobbidentiteten og utarbeide en konkret handlingsplan slik at personen ikke synker tilbake til motløshet og en (fornytt og forsterket?) svekket tro på seg selv. Fortsatt veiledning bør ha fokus på å utvikle, styrke og vedlikeholde et positivt selvbylde som **jobbsøker** for å føre personen fram til å bli en arbeidstaker som er ”god nok for lønn”.

Størst positiv endring er det hos de som deltar i aktiviteten ”Opprette WebCruiter CV”. Dette er en hyggelig overraskelse som gir grunn til å tro at det er lurt å starte jobbsøkeraktiviteter tidlig i forløpet.



PEDAGOGISKE METODER OG VERKTØY;

Hvilke pedagogiske metoder og verktøy er effektive for å oppnå mestring av kompetansen hos jobbsøker? Hva fungerte for oss?

1) Karriereferdigheter som et helhetlig rammeverk for veiledningstjenestene på Durapart
Foreløpig er det bare lagt inn aktiviteter som korresponderer til trinn 1 (Innledende kontakt og samarbeidsavtale), en aktivitet (programmet Arbeidsrettet rehabilitering) i gråsonen mellom trinn 1 og trinn 2, og trinn 2 (Yrkeskartlegging og karriereplanlegging).

Det benyttes svært ulike verktøy og pedagogiske metoder i de ulike aktivitetene. Hovedhensikten her er bare å vise hvordan man kan gå fram med å bruke karriereferdighetsrammeverket til å sette alle aktivitetene inn i et hensiktsmessig system.

Uansett bruk av pedagogiske metoder og verktøy vil det ved hjelp av karriereferdighetsrammeverket sikre at vesentlige ting blir ivaretatt, som; empowerment, individualitet, respekt, tilgjengelighet, selvbestemthet, informerte valg, og ivareta hovedmålsettingen; skaffe tilgang til og opprettholde betalt arbeid i det åpne arbeidsmarkedet.

2) Karrierelæringsverktøyet WIE

Teorier og pedagogiske metoder

De forskjellige teorier som er brukt i undervisningen bygger på sosial læringsteori (Bandura), konstruktivistisk karriereveiledning (M. Savickas), Krumboltz' karrierelærings-teorier, interesse-teori/RIASEC (J. Holland), og Daniel Kahnemans beslutningsteori (hjernens prosessering av informasjon).

Kurset er lagt opp som en kombinasjon av noe innføring i teori opp mot dagens læringsmål, en kort instruksjon i utføringen av den praktiske utfyllingen i WIE, diskusjon og gruppearbeid. Til instruksjonen i WIE bruker vi de standardinnføringer som er beskrevet i hjelpe-tekster i WIE. Deltakerne arbeider enten to og to eller to/tre og intervjuer hverandre om hva de har funnet ut/lært. På enkelte temaer, eksempelvis i yrkeslista, gis det oppgaver hvor den enkelte skal undersøke grundigere de yrkestitlene de har plukket ut og forklare resultatet for den andre. I tillegg er det lagt opp til kortere gruppediskusjoner rundt forståelse av temaet og bruken av verktøyet.

3) WebCruiterCV og andre jobbsøkeraktiviteter

Jobb&Karrieresenteret på Durapart er selve ryggraden i prosessen fram mot jobb. Det er åpent alle dager i uken og tilbyr aktiviteter med veiledning 3-4 dager i uken. Senteret har 9 PC'er og en Smart-board, samt bord som kan organiseres på ulike måter ved gruppeaktiviteter. Deltakerne får tilgang til og veiledning i å bruke ulike prosessverktøy som fører fram til gode, konkrete, og realistiske planer som skal føre fram til målet – jobb.

To dager i uken er det tilbud om 2 timers økter i å bygge opp en god CV. Ukentlig er det også tilbud om karrierplanlegging (se pkt 2). Trening på intervjusituasjoner med jobbcoach og økter med veiledning i stillingsanalyse og søknadsskriving, alternerer annen uke. Det er også økter om hvordan bruke sosiale medier i jobbsøking, nettverksbygging, m.m. Andre ting som kan påvirke mulighetene som jobbsøker kan være endret økonomisk situasjon, ikke avdekket lese- og skriveproblematikk, o.l. Det tilbys derfor månedlig kurs i SMART – et program for håndtering av personlig økonomi for å få tilbake forutsigbarhet og økonomisk bærekraft, og månedlige kartlegginger av lese- og skrivevansker, med tanke på utarbeidelse av opplæringsplaner.

2 ganger i halvåret inviteres arbeidsgivere til Jobb&Karrieresenteret på frokostmøter

Durapart har et stort nettverk av bedrifter og har rekrutteringsavtaler med enkelte. I tillegg har vi muligheter til å gi god opplæringspraksis inn mot flere bransjer, som kan gi nye referanser og oppdatert praktisk kompetanse.

I aktivitetene WebCruiter CV, personlig CV og søknadsskriving meldes kandidater på av sine hovedveiledere. Jobbcoachen kan derfor være ukjent for personene som kommer på senteret. Det vil være et varierende antall av jobbsøkere på hver aktivitet. Jobbcoachen vil ha en fleksibel tilnærming som tilpasses gruppen, antall personer og deres behov. Hovedfokuset er den enkelte, men bruk av gruppe kan være veldig nyttig i det å få og gi tilbakemeldinger. Den pedagogiske tilnærmingen vil derfor være en blanding av gruppe og individuelt.

Med en veileder tilstede skal ikke gruppen overstige 5 personer. Da kan alle bli ivaretatt. Jobbcoach'en kan ha en felles samling ved oppstart, så gå fra person til person og gi innspill, datahjelp, bidra til at personene kommer videre, blir oppmuntret og støttet i sin etablering og utvikling av sin egen jobbsøkerplattform.

IMPLEMENTERING AV KARRIEREFERDIGHETSPERSPEKTIVET I ORGANISASJONEN

Alt nytt krever en introduksjon hvor hensikten kommer klart fram. Forankring i ledelsen er nødvendig. Videre er det viktig at hvis implementering involverer veiledere så må man vise forståelse for at nye rutiner krever en omstilling som i første omgang kan bli oppfattet som merarbeid og skape usikkerhet. En tett oppfølging og støtte i oppstarten er avgjørende for å få en vellykket implementering.

Det vil derfor være viktig å introdusere karriereferdighetsrammeverket til fagledere og teamledere, og bidra til at de kan gjøre seg nytte av det i sitt daglige arbeide. De bør få hjelp til å få overblikket og se helheten i hvordan dette kan brukes til å kvalitetssikre våre tjenester. Det vil også være viktig å bidra til at teamene kan utvikle evalueringsverktøy i tråd med læringsmålene tilpasset lokale standarder, slik at det blir et verktøy som fremmer – ikke hemmer, den daglige driften og leveransen av tjenestene.

Vi som har vært med i dette karriereferdighetsprosjektet må stille oss til disposisjon og være bidragsyttere inn til resten av organisasjonen. Vi må bistå med å utvikle konkrete verktøy på bakgrunn av karriereferdighetsrammeverket som kan bidra til økt treffsikkerhet med tilbudene vi har og bedre resultatoppnåelse i teamene.

OPPSUMMERING/KONKLUSJON OG ANBEFALINGER VIDERE

Attføringsbedriftene bør fortsette med å utvikle tjenestene i henhold til læringsmålene i karriereferdighetsrammeverket med utarbeidelse av lokale standarder. Dette arbeidet bør utvikles uavhengig av om andre institusjoner i Norge tar dette rammeverket i bruk. Hvis skoleverket tar dette i bruk, vil det bare være en fordel – ikke minst for sårbare grupper som har problemer med å fullføre skolegang på ordinært vis, og som i mange tilfeller kommer til attføringsbedriftene for å få fullført en praktisk individuell opplæring som kvalifiserer dem til jobb.

... arbeidet bør utvikles uavhengig av om andre institusjoner i Norge tar dette rammeverket i bruk.

Vi som har vært med i dette karriereferdighetsprosjektet vil, som nevnt over, samarbeide med teamlederne. Vi må skape en forståelse og innsikt i hvordan karriereferdighetsperspektivet kan bidra til fagutvikling og sikre at vi er tydelige på hvilken hensikt vi har med de ulike aktivitetene vi tilbyr. Vi må også vise at karriereferdighetsrammeverket kan brukes til å forsikre oss om at hensikten med programmene våre, og aktivitetene som tilbys fremmer det som er vårt samfunnsoppdrag, og til å evaluere om vi oppnår det vi har som hensikt eller ikke. Det vil være viktig sammen å utvikle/utarbeide konkrete mål som veilederne kan gripe fatt i og ta i bruk direkte. Involvering av veilederne er avgjørende, da de må være med å utarbeide og utvikle den lokale standarden.

Flere av oppgavene som har vært utviklet innenfor prosjektet er det hensiktsmessig å videreføre. I tillegg vil det være hensiktsmessig å se på andre områder som kan innarbeides i et karriereferdighetsrammeverk. Dette vil kunne avdekke nødvendige endringer av eksisterende tilbud, og gi næring og innspill til utvikling av nye tilbud. Det vil med andre ord være viktige innspill til innovasjon og faglig kvalitetssikring.

Ved avslutning av dette prosjektet ser vi at følgende områder med fordel kan videreutvikles/opprettas på Durapart, og vil være sentrale innspill fra oss til den administrative og faglige ledelsen på bedriften.

- Jobbe videre med det overordnede rammeverket og sette alle aktivitetene inn i et karriereferdighetsperspektiv. (se vedlagt oversiktstabell) – Allerede i gråsonen mellom trinn 1 og 2 ligger det flere flerfaglige tilbud for målgrupper med spesielle og differensierte behov. Vi har tilbud til unge voksne under 30 år med psykiske lidelser som kalles HEART, i tillegg har vi et tilbud for unge voksne under 30 år med kombinert rusproblematikk og psykiatri som kalles "Mestringsveier". Erfaringene fra dette arbeidet kan så videreføres til andre programmer, så som LAR (Arbeidsrettet tiltak for personer i et legemiddelassistert rehabiliteringsprogram). Dette er et tilbud for personer som har vært rusmisbrukere i mange år (20-30 år) og som har mange tidligere mislykkede forsøk på å bli rusfrie bak seg. I dette arbeidet vil det være interessant å se hvordan læringsmålene justeres i forhold til de ulike fasene. I dette arbeidet vil vi også kunne



se nærmere på karriereferdighetsrammeverkets ulike nivåer og hvordan læringsmålene er tilpasset ulike utviklingstrinn eller faser i livet. Til målgruppen på Arbeidsrettet rehabilitering (ARR) vil sannsynligvis fasene III og IV være mest aktuelle. I HEART er det mer usikkert. Dette er unge voksne som ikke har noen erfaring fra voksenlivet i betydningen av at de ikke har vært selvforsørget og tatt ansvar for eget liv, og følt seg i kontroll over egne valg og egen fremtid. Det er mulig at Fase II og III vil være mer treffende for denne målgruppen. Hva med Legemiddelassistert rehabilitering/LAR? De er eldre, men har en lang ruskarriere bak seg og de fleste har begynt tidlig, gjerne i 13-14-års alderen. De aller fleste av dem har ødelagt det meste av sin ungdomstid, mange har hatt en urolig og vanskelig oppvekst. Sannsynligheten er derfor stor for at de aldri har fått anledning til å etablere noen av disse tidligere fasene I og II og derfor kanskje vil finne de mest egnede læringsmålene her.

- Fortsette med å kartlegge jobbsøkeraktiviteter som WebCruiter CV, søknadsskriving og jobbintervjutrening, og introduksjon og bruk av karrierelæringsverktøyet WIE. Kartlegging/evaluering av de andre aktivitetene som Jobb&Karrieresenteret tilbyr.
- Jobbe med karriereferdighetsrammeverket opp mot opplæringspraksis – og PIL (Praktisk Individuell Læring). PIL er et prosjekt i NHO Service og Attføringbedriftene gjennom Læringsnettverket. Med utgangspunkt i arbeidsgiveres og bransjenes egne behov for kvalifiserte arbeidstakere, utarbeides det opplæringsplaner, evalueringsplaner og leksjoner som skal kunne gjennomføres på arbeidsplassen – Praktisk Individuell Læring. Kompetansen skal være etterprøvbare og føre fram til “god nok for lønn”. Dette er en opplæring som er svært godt egnet for personer som allerede er i arbeid, eller for personer som ikke ønsker og/eller klarer å nyttiggjøre seg av skolens tilbud om opplæring. Denne metodikken er svært godt egnet for å sikre at personer som står i fare for å falle ut av arbeidslivet, får den kompetansen bedriften trenger i en omstillingsfase, og kan bli i jobben. Den er også en fornuftig tilnærming overfor personer som har falt ut av skolesystemet, eller kommer fra et annet land med begrensede norskkunnskaper, og hvor tradisjonell skolegang og/eller lærlingeløp er urealistisk og/eller lite motiverende.

Det ville vært interessant å se på denne metoden i forhold til læringsmålene i rammeverket. Hva vil være aktuelt å evaluere her? Umiddelbart synes det som et tema som overførbarhet vil være vesentlig. Dersom en person er ute i opplæringspraksis et sted og dette ikke fører til jobb – hvordan få personen til allikevel oppdage at praksisen har vært verdifull og at kompetansen oppnådd er overførbar til et annet sted, en annen jobb og kanskje til og med til en annen bransje? Hvis vi kunne sikre oss at dette elementet med overførbarhet var med i fra begynnelsen av, vil all erfaring i en jobbpraksis kunne være verdifull selv om det ikke fører til en lønnet jobb. I motsatt fall risikerer vi at det fører til skuffelser og håpløshet, og manglende motivasjon.

- Lage utkast til læringsmål innen område B; Lærings- og arbeidsutforskning; aktivitet – “Intern opplæringspraksis/opplæringspraksis” (PIL (Praktisk Individuell Læring) – se vedlagt tabell)
- Utarbeide et evalueringsverktøy som fanger opp om læringsmålene nås ved hjelp av aktiviteten “Opplæringspraksis” (PIL - se vedlagt tabell).
- Durapart kan også bruke dette til å videreutvikle sine tjenester også på andre områder enn på det som har med attførings-tjenester å gjøre. Vi har en barnehage som kunne utforske muligheten av å bruke karrierferdighetsrammeverket inn mot deres pedagogiske opplegg.

Avslutningsvis er det viktig å understreke at karrierferdighetsperspektivet ikke innebærer en ny veiledningsmetodikk, men en forståelsesramme hvor eksisterende praksis kan evalueres og utvikles. Å jobbe med “Personlig ledelse og utvikling” (Område A i karrierferdighetsrammeverket) er ikke noe særegent for karrierferdighetsperspektivet, det som er nytt er at det settes inn i en helhetlig ramme hvor læringsmål er definert og hvor de utarbeides i henhold til ulike faser som er utarbeidet for å tilsvare ulike trinn i utviklingen fram mot autonomi og selvforsørgelse, eller sagt med ett ord; karrierekompetanse. Ulike metoder og aktiviteter kan være virksomme tiltak for å fremme karrierekompetanse, ulike institusjoner så som barnehage, skole, attføringsbedrifter, og andre, kan bidra konstruktivt her. Ved hjelp av karrierferdighetsperspektivet kan vi sørge for at vi supplerer hverandre og bygger på hverandres bidrag til hvert enkelt menneskes beste.

Det er heller ikke nytt at attføringsbedrifter og andre jobber med eksempelvis “Personlig ledelse og utvikling”. Det som er nytt er at man her har en helhetlig og sammenhengende metode for å evaluere og kvalitetssikre de aktivitetene man tilbyr for å fremme “Personlig ledelse og utvikling”. Det er også nytt at man identifiserer hva dette betyr i ulike livsfaser – faser som ikke er bundet opp mot alder, men på modenhet og/eller personlig utvikling, og at dette er satt inn i en helhetlig sammenheng som kan tilpasses lokale forhold.

Karrierferdighetsrammeverket setter oss i stand til å se på det vi gjør med et konstruktivt, fruktbart og kritisk blikk – kunne evaluere det vi gjør, og gi oss et verktøy til å utvikle nye aktiviteter, nye programmer, og til å tilpasse de til ulike målgrupper ved å gjøre bruk av de forskjellige fasene. Vi vil lettere kunne måle progresjon i et attføringsløp for en person – og på den måten sikre oss at vi oppfyller vårt samfunnsoppdrag til enkeltmenneskets beste.

Karrierferdighetsrammeverket setter oss i stand til å se på det vi gjør med et konstruktivt, fruktbart og kritisk blikk – kunne evaluere det vi gjør, og gi oss et verktøy til å utvikle nye aktiviteter, nye programmer, og til å tilpasse de til ulike målgrupper.

9.

AVIGO – Hvordan bruke Work Interest Explorer for å få ferdigheter i å bruke karriereinformasjon?

AV MORTEN AUSTDAL OG GUNNI MERSLAND

EN NYTENKENDE BEDRIFT

Avigo ligger i Lillesand i Aust-Agder og har kommunene Grimstad, Birkenes og Lillesand som eiere. Bedriften har fra starten i 1990 vært aktivt med i fagutvikling innen attføringsfeltet, og var blant annet første attføringsbedrift med egen barnehage og avklaringskurs i gruppe. Avigo har ca. 50 ansatte og jobber tett sammen med andre attførings- og vekstbedrifter i fylket. Bedriften har hatt to ansatte som har ledet Læringsnettverkets fagutvikling av lese- og matematikkurs. Avigo var først ute med psykiatriprosjektet Heart i samarbeid med NAV og DPS distriktpsikiatrisk senter i Grimstad. Heart var et pionertiltak som et lavterskeltilbud med arbeidsrettede aktiviteter og tett oppfølging med gruppeterapi for unge personer som slet psykisk. Avigo har også to ansatte som jobber på Universitetet i Grimstad med Studier med Støtte for studenter som trenger tett oppfølging for å gjennomføre studieløpet. Studier med støtte er en variant av Supported employment rettet mot mestring av en studiesituasjon. Avigo har satset mye på karriereveiledning. Mange veiledere har tatt sertifisering og studiepoeng innen karriereveiledning.

GODE KARRIEREVALG

Karriereferdighetsprosjektet hos Avigo har hatt fokus på å beskrive hvordan man kan bruke karriereinformasjonskilder effektivt i håndtering av egen karriere.

Vi har brukt det nettbaserte karrierevalgverktøyet Work Interest Explorer (WIE), i grupper og individuelt, for å beskrive hvilke karriereferdigheter dette kan gi deltakere i et tiltak som heter Avklaring.

WIE er et moderne og interaktivt arbeidsverktøy som bidrar til at deltakere kan ta bevisste karrierevalg og utvikle karriereferdigheter på områdene det dekker. WIE gir en systematisk måte å samle, analysere og anvende informasjon om jobbmuligheter, utdanningsmuligheter og om en selv. Den inneholder også en systematisk fremgangsmåte for å sammenligne valgalternativer for å gjennomføre et valg. Målet er å utvikle karriereferdigheter som kan brukes både nå og i fremtiden for å sikre gode karrierevalg.

TRE GRUPPESAMLINGER

Avigo har i flere år benyttet WIE ved interesseutforskning og karriereveiledning.

Dette har skjedd på to måter:

1. Kort informasjon til den enkelte deltaker før invitasjon til å jobbe med WIE hjemme. Videre veiledning i samtaler.
2. Noe felles gjennomgang i gruppe (eksempelvis nye deltakere på avklaring). Deltakere fyller ut WIE i samme rom med noe veiledning og teknisk hjelp. Mulighet til å jobbe videre hjemme. Videre veiledning i samtaler.

Grunnen til av at vi valgte WIE, er at dette karrierevalgverktøyet er Norges mest brukte, profesjonelle karrierevalgverktøy. Vi mener også at WIE stimulerer Empowerment tankegangen, som igjen kan bidra til at deltakere utvikler karriereferdigheter.

Vi ønsket i dette prosjektet å ta et steg videre med WIE for i større grad å få inn karriere- læring og karriereferdigheter.

Vi lagde derfor et strukturert, pedagogisk opplegg i en mindre gruppe, maksimalt åtte deltakere, over tre økter på to timer. Vi var som veiledere begge tilstede på alle øktene i gruppa. Vi har gjennomført dette for tre ulike grupper i perioden.



I gruppene hadde vi en blanding av plenumssamtale, oppgaver, refleksjon og samtale og praktisk arbeid med WIE. Opplegget ble tilbudt deltakere på tiltaket avklaring som hadde tilstrekkelig digitale ferdigheter og norskkunnskaper til å kunne nyttiggjøre seg kartleggingsverktøyet.

Opplegget er basert på egne tanker, ideer og erfaringer fra arbeid med WIE gjennom flere år. Vi fikk også gode tips og innspill fra Durapart, iFokus og andre som har erfaringer med å bruke WIE i gruppe.

I den første økta med hovedoverskriften **Kjenn deg selv** ga vi grunnleggende informasjon og opplæring i WIE og viste en introduksjonsfilm som ligger inne i verktøyet. Ved oppstart fikk deltakerne et enkelt spørreskjema der de besvarte i hvor stor grad de kjente til ulike nettressurser for innhenting av karriereinformasjon. Vi hadde en felles oppsummering etter arbeidsøkta.

I den andre økta med hovedoverskriften **Kjenn dine muligheter** jobbet vi spesifikt med å undersøke og vurdere ulike realistiske jobbmuligheter med utgangspunkt i yrkeslista. Deltakerne fikk oppgaver som stimulerte til bruk og ferdigheter i å håndtere ulike karriereinformasjonskilder

Deltakerne jobbet aktivt med WIE og utforsket spesielt nettstedene indeed, google, youtube og utdanning.no.

I den tredje og siste økta med hovedoverskriften **Valg** jobbet deltakerne med å utvikle ferdigheter i å velge i modulen «Mitt valg», med å rangere tre ulike yrkesmuligheter ut fra valgte kriterier. Deltakerne fylte også ut et evalueringsskjema i etterkant for å vurdere nytten av opplegget og hvilken læringsutvikling som hadde skjedd innen denne opplæringsperioden

FIRE MÅL

Avigos bidrag i karrierferdighetsprosjektet har vært å beskrive hvordan man kan bruke karriereinformasjonskilden WIE effektivt i håndtering av egen karriere.

Vi har jobbet med disse fire resultatmålene:

- Å undersøke karrierelatert informasjon og materiale.
- Å bruke karriereinformasjon for å identifisere relevante arbeidsmuligheter ut fra egne kunnskaper, arbeidsferdigheter og holdninger.
- Å bestemme, ut fra egne preferanser, hvilke jobbmuligheter en bør vurdere som karrieremål og ambisjoner.
- Å lage eller tilpasse karrieremål og ambisjoner ved å bruke relevant og pålitelig karrierelatert informasjon.

AVIGOSTANDARDEN

Vi valgte i prosjektet å bruke inndelingen i den australske karrierferdighetsrammeverket som deler inn i kompetansemål og lokal standard, og arbeidet med følgende mål:

5.4.1 Undersøk karrierelatert informasjon og materiale

Vår lokale standard: Deltakerne gjennomgikk og utforsket systematisk de ulike delene i WIE.

5.4.5 Bruk karriereinformasjon for å identifisere relevante arbeidsmuligheter ut fra dine kunnskaper, arbeidsferdigheter og holdninger

Vår lokale standard: Deltakerne jobbet spesifikt med yrkeslisten og utforsket informasjon om aktuelle yrker. Arbeidet skjedde parallelt med veiledning knyttet til systematisk kartlegging av mestringserfaringer, personlige egenskaper og karriereverdier, basert på et annet karriereveiledningsverktøy som er mye brukt - strukturert karriereintervju (SCI – Structured Career Interview).

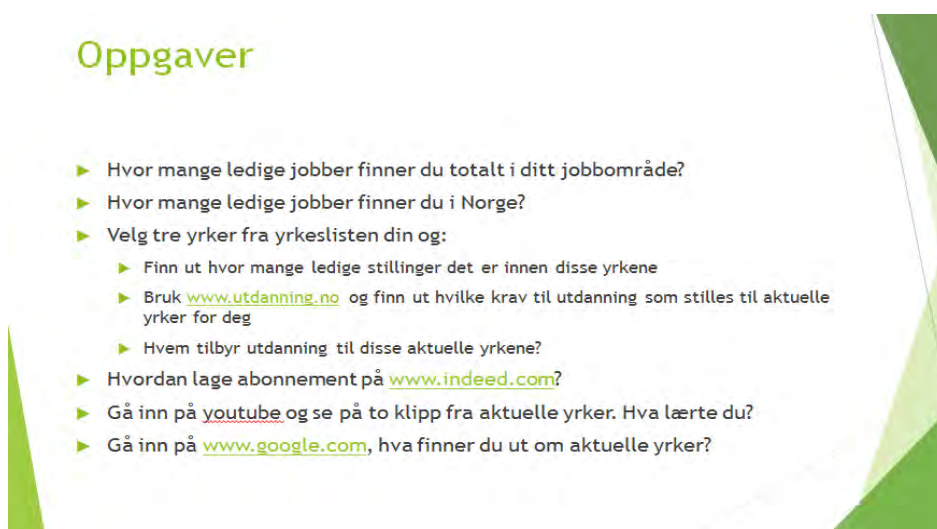
5.4.7 Bestem ut fra dine preferanser hvilke jobbmuligheter du bør vurdere som karrieremål og ambisjoner

Vår lokale standard: Deltakerne valgte i modulen Mitt valg tre aktuelle yrkesmuligheter. For å kunne ta kvalifiserte valg, utforsket de og lærte om temaer som er viktig å ta hensyn til for å gjøre et realistisk valg.

5.4.8. Lag eller tilpass karrieremål og ambisjoner ved å bruke relevant og pålitelig karrierelatert informasjon

Vår lokale standard: Deltakerne utarbeidet sin egen handlingsplan basert på arbeidet med WIE. De brukte nettbaserte karriereinformasjonskilder for systematisk å innhente karriereinformasjon og ta reflekterte valg.

Her er eksempel på oppgaver vi brukte:



Oppgaver

- ▶ Hvor mange ledige jobber finner du totalt i ditt jobbmråde?
- ▶ Hvor mange ledige jobber finner du i Norge?
- ▶ Velg tre yrker fra yrkeslisten din og:
 - ▶ Finn ut hvor mange ledige stillinger det er innen disse yrkene
 - ▶ Bruk www.utdanning.no og finn ut hvilke krav til utdanning som stilles til aktuelle yrker for deg
 - ▶ Hvem tilbyr utdanning til disse aktuelle yrkene?
- ▶ Hvordan lage abonnement på www.indeed.com?
- ▶ Gå inn på [youtube](https://www.youtube.com) og se på to klipp fra aktuelle yrker. Hva lærte du?
- ▶ Gå inn på www.google.com, hva finner du ut om aktuelle yrker?

Suksessen for opplegget kan vi oppsummere slik: INGEN TOK PAUSER. Vi har benyttet gruppeundervisning som metodikk. Vi har hatt en femdeling i alle øktene:

1. Felles informasjon
2. Individuell arbeidsøkt
3. Refleksjonssamtale
4. Individuell arbeidsøkt
5. Oppsummering

Gjennom gruppebasert metodikk ønsket vi å utnytte gruppedynamikken. Deltakere kan se flere muligheter og få mer realistisk syn på jobbmuligheter etter interaksjon mellom flere deltakere i gruppa. Aktuelle stillingsannonser ble eksempelvis diskutert i plenum som en kilde til karriereinformasjon.

Vi opplevde at gruppedeltakerne i stor grad utvekslet erfaringer underveis. Selv om deltakerne kunne ha svært ulik erfaringsbakgrunn, hadde de alle en sterk interesse og motivasjon for å komme fram til et godt valg. Underveis i prosessen snakket mange av deltakerne om at dette var en svært spennende måte å jobbe på. Selv om vi satt i et rom med høy temperatur og dårlig luftkvalitet, var det ingen av deltakerne som tok pauser i løpet av totimersøktene.

Eksempel på innspill fra deltaker:

«Jeg har tatt et valg - og jeg ser at jeg ikke ønsker helserelaterte yrker. Dette har gitt meg en bekreftelse på hvilken vei jeg burde ta fremover - jeg er meget takknemlig for dette verktøyet. Jeg har fått øye på nye veier å se».

Vi opplevde at vår inndeling av øktene fungerte godt. Tilbakemeldingene fra deltakerne på hva de hadde lært var også positive.

Deltakerne snakket sammen og de delte informasjon. Dialogen i gruppa bidro til at flere opplysninger kom frem. Som for eksempel hva deltaker hadde i lønn i forrige arbeidsforhold, at enkelte hadde erfaring med arbeidspraksis, andre hadde søkt skole og en annen delte sin «yrkesdrøm».

Introduksjonsfilmen om WIE opplevde vi gav for mye informasjon på en gang og deltakerne spurte mye om igjen.

Vi gjennomførte 3 samlinger av 2 timer i løpet av en 14 dagers periode. Dette opplevde vi gav en god prosess. Deltakerne fikk anledning til å jobbe grundig med WIE.

I siste samling gav vi tilgang til modulen «Mitt valg». Vi erfarte at dette stimulerte deltakerne til å bruke god tid til å utforske interesser og undersøke muligheter, noe som kan bidra til karrierelæring og mer realistiske valg.

I modulen «Mitt valg» opplevde vi at det å gi poengskår, stimulerte til å undersøke fakta. WIE oppleves brukervennlig og vi erfarte at deltakerne ved enkel instruksjon lett forsto hvordan WIE kan brukes.

For å evaluere vårt eget opplegg hadde vi laget noen enkle spørsmål som deltakerne fikk både før og etter å ha deltatt på WIE samlingene for å måle status før og økning i karriereferdighetene vi har arbeidet med i opplegget. Spørsmålene var gradert fra en til seks, der en var i svært liten grad og seks var i svært stor grad.

Svarene vi fikk er presentert i tabellen under:

Spørsmål	Før WIE Gjennomsnittskår	Etter WIE Gjennomsnittskår
I hvor stor grad kjenner du til nettstedet utdanning.no?	1,6	3,6
I hvor stor grad kan du bruke utdanning.no for å innhente karriereinformasjon?	1,8	3,8
I hvor stor grad kan du bruke google.com for å innhente karriereinformasjon?	3	5,4
I hvor stor grad kan du bruke youtube.com for å innhente karriereinformasjon?	3	3,8
I hvor stor grad kan du benytte nettstedet indeed.com for å finne ledige stillinger?	2,6	4,2

Etter siste WIE-samling hadde vi to oppsummeringsspørsmål om WIE.

Spørsmål	Svar Gjennomsnittskår
I hvor stor grad opplever du at arbeidet med WIE har bidratt til at du ser nye muligheter?	4,8
I hvor stor grad har arbeidet med WIE hjulpet deg til å lage en realistisk plan videre?	4,6

Disse svarene gir oss en indikasjon på at bruk av WIE i gruppe og individuelt bidrar til å utvikle karriereferdigheter. Mange av deltakerne hadde ikke bestått videregående skole, de hadde dårlig erfaring med klasseromsundervisning og flere hadde en lese- og skrivevansker. Vår erfaring er at bruk av WIE engasjerer deltakerne, de tok ikke pauser i løpet av en to timers økt og de var selv aktive i læringsprosessen.

Vi som veiledere opplevde å være prosessveiledere og styrte unna rollen som ekspert og rådgiver. Deltaker undersøkte på egenhånd ulike karriereinformasjonskilder og vi opplevde at deltakerne lett fant frem til de ulike søkemotorene/nettsidene.

Mange brukte YouTube for å få informasjon om ulike yrker. YouTube er gunstig for personer som har en visuell læringsstil og det utnytter kraften som ligger i rollemodeller for å utvikle nye interesser. Det kan være utfordrende med gruppesamlinger i forhold til personvern. Vi tenker da spesielt på helsemessige forhold som har betydning for valg av arbeidsplass, yrke eller utdanning. Det er viktig at veileder styrer samtalen, slik at sensitive opplysninger tas opp i individuell samtale.

Disse svarene gir oss en indikasjon på at bruk av WIE i gruppe og individuelt bidrar til å utvikle karriereferdigheter.

ET GODT PEDAGOGISK VERKTØY

Vi brukte WIE som et pedagogisk virkemiddel og et systematisk opplæringsprogram der man trinnsvis gjennomgår prosessen fra kjenn meg selv, via kjenn mine muligheter, til å ta aktive, reflekterte og realistiske valg. Undervisningen har vært gruppeorganisert med tydelig struktur og systematikk i øktene. Vår erfaring fra dette prosjektet tilsier at attføringsbedriftene kan undervise i resultatmålene ved bruk av WIE.

VIDEREUTVIKLING

I dette prosjektet har vi i liten grad implementert karriereferdighetsperspektivet i organisasjonen. Avigo har i prosjektperioden jobbet intenst med omorganiseringer, omlegging av praktiske utprøvingsarenaer, anbudsarbeid og utredning av fusjonering med annen bedrift. Det har derfor ikke vært mulig å prioritere implementering av karriereferdighetsperspektivet på overordnet nivå.

Vi har snakket om prosjektet i avdelingsmøter og ledermøter og har hatt fokus på karriereferdighetsperspektivet i presentasjon av karriereveiledning og undervisning av nye karriereveiledere. Vi vil bruke erfaringer fra dette prosjektet til å videreutvikle karriere læringsperspektivet i vårt veiledningsarbeid. Vi vil vurdere om karrierelæring skal være et strategisk satsingsområde for bedriften. Dette ser vi også i sammenheng med økt fokus på opplæring i våre tiltak og spesielt i det nye AFT-tiltaket.

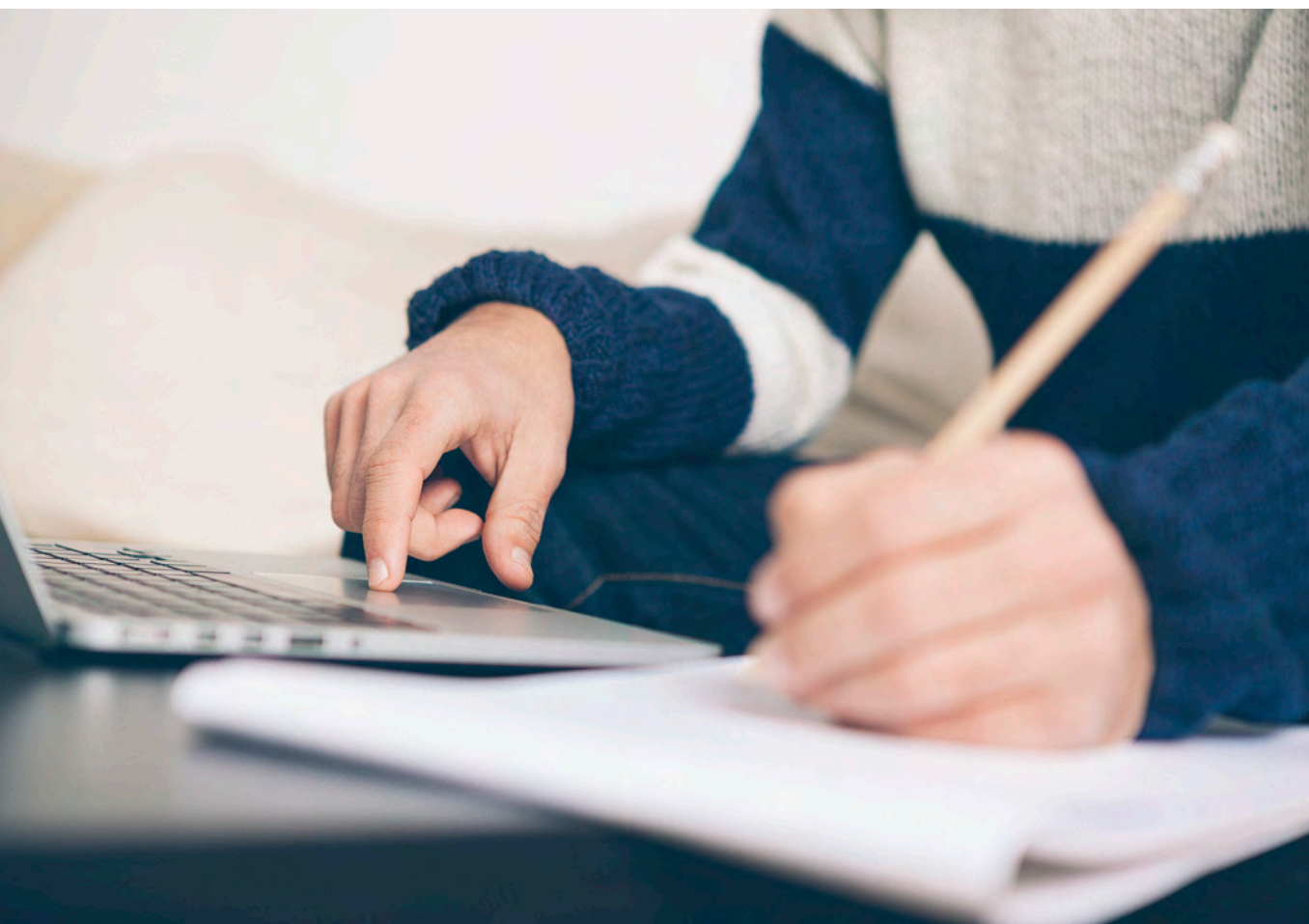
ET YRKE JEG IKKE HADDE TENKT PÅ

Vi har hatt grupper på maks 8 personer som har hatt 3 samlinger av 2 timer i løpet av en 14 dagers periode. Hensikten har vært å stimulere til bruk av karriereinformasjonskilder effektivt i håndtering av egen karriere.

Oppsummert gir arbeidet oss en indikasjon på at WIE stimulerer til å utvikle ferdigheter i å innhente karriereinformasjon. Deltakerne har i tillegg til undervisning i gruppe og individuell veiledning selv vært aktive med å bruke WIE mellom øktene.

En deltaker uttalte følgende:

«Å arbeide med WIE har vært nyttig for meg. Jeg har lært å bruke flere nettsteder for å innhente informasjon. Jeg har i tillegg oppdaget et yrke som jeg ikke hadde tenkt på. Jeg tror dette yrket kan bli mitt fremtidige yrke».



10.

Menova – Karrierelæring for unge i Hønefoss Ballklubb

AV MARIANNE LIKNES OG ODDNY ESPEN

”Klar for jobb? Kommer du til Menova, kan vi bidra til at du når målet ditt. Med din innsats og oss som medhjelpere og jobbfindere, setter vi fokus sammen. Vi retter fokuset inn mot akkurat den jobben du kan fungere godt i, og som finnes i det lokale jobbmarkedet”.

Denne teksten sier i korte trekk noe om hvordan vi som arbeidsmarkedsbedrift jobber, og er rettet til alle våre jobbsøkere som begynner hos oss. Det er å gi veiledning et stykke på veien eller helt frem til jobb- eller utdanningsmuligheter, som er fokuset vårt. For enkelte handler det også om å få avklart at arbeidsevnen er så lav at det ikke samsvarer med noen reell inntektsevne. Vi kan oppleve å komme nær på personers funksjon ved at vi skal finne ut av vedkommendes arbeidsevne. Noen ganger kan det oppleves som å være tilskuer til en som går på slak line... det kan i perioder gynte veldig... inntil personen på nytt finner balansen, og klarer å bevege seg fremover mot målet og enden av linen. Å komme seg kontrollert inn på fast grunn kan være nettopp en arbeidspraksis som gjør livet mer stabilt, eller at jobbansettelsen går i boks. Noen trener også på å tre av denne linen på veien da arbeidslivet rett og slett er for tøft for enkeltes helse. Da er det viktig at personen har med seg nok innhold i egen livskvalitet og kan få bistand videre i eventuelle andre og mer nødvendige tiltak.

Menovas deltakelse i karriereferdighetsprosjektet har vært en del av et annet og nyetablert prosjekt, ”Jobbsjansen” - altså et prosjekt i prosjektet. Her så vi en gylden mulighet til å planlegge og jobbe innenfor en struktur og ramme i ung voksenalder sett i et livsløpsperspektiv. Å øke og utvikle ferdigheter i å takle overgangsfaser og utfordringer i fremtiden, og samtidig kunne nå mål i nær fremtid om utdanning og jobb for den enkelte – det er hva vi oppfatter at karriereferdighetsperspektivet inviterer til å jobbe etter.

Ordbildet under har et innhold som passer godt sammen med resultatmålene og innholdet i karriereferdighetsperspektivet. Hva en person må kunne for å være ”Klar for jobb”. Dette ordbildet er brukt i vårt reklamemateriell for prosjektet Jobbsjansen.



At vi kunne planlegge og jobbe for noe mer enn å løse et problem ”her- og-nå” i vår karriereveiledning, oppfatter vi har vært en viktig og riktig vei å gå for de unge voksne menneskene vi jobbet med i Jobbsjansen. Vi har jobbet med dem i et karrierelærings-

Målet er at ungdommene skal ha økt ferdighetsnivået innen for visse områder, og forhåpentligvis både vet hvordan og har ferdigheter til å komme seg videre neste gang de møter ett lignende karriereproblem.

perspektiv hvor det «å stå på egne ben» - gjennom livets ulike faser, er essensielt. Målet er at ungdommene skal ha økt ferdighetsnivået innen for visse områder, og forhåpentligvis både vet hvordan og har ferdigheter til å komme seg videre neste gang de møter ett lignende karriereproblem.

1. MENOVA - EN ARBEIDSMARKEDSBEDRIFT PÅ HØNEFOSS

Menova er en arbeidsmarkedsbedrift som holder til rett utenfor Hønefoss, på vei mot vakre fjellområder oppover E16 mot Valdres. Bedriften eies av Ringerike og Hole kommuner. Nav er vår hovedoppdragsgiver. Vi er 36 veiledere som jobber her, og er faglig bredt sammensatt, hvor halvparten er veiledere som har minimum 3- årig høyskoleutdanning. Vi opplever å være i en kontinuerlig omstillings- og utviklingsprosess for å være forberedt på dagen i dag og fremtiden. Det betyr at vi utnytter den kapasiteten vi til enhver tid har, til best mulig tilbud overfor våre jobbsøkere. Den største endringen i vårt attføringsarbeid de siste årene er å øke ytterligere samarbeidet med det ordinære og lokale arbeidsmarkedet.

Menova er opptatt av å utføre god kvalitet i attføringsfaget overfor våre oppdragsgivere og kunder. I tillegg til satsning innenfor veiledning generelt og karriereveiledning spesielt, satser vi på nettverk og gode kontakter mot næringslivet. Vi er en del av nettverket "Ringer i Vannet"- et prosjektet i regi av NHO. Ringer i vannet er attføringsbedriftenes nasjonale rekrutteringsstrategi og omfatter NHO-bedrifter. Denne strategien er en betydelig del av Menovas arbeid rettet mot næringslivet i Ringeriksregionen. Kjernen i strategien i prosjektet er å kartlegge bedriftens rekrutteringsbehov og gjøre en jobbanalyse. Videre jobber vi med å finne riktig person til jobben blant de personene Menova bistår. Dette gjør vi blant annet ved å tilby våre arbeidssøkere karriereveiledning. Ofte er det en kvalifiseringsperiode for personen før vedkommende går over i lønnet arbeid. Etter oppstart i jobb eller praksis følger vi opp arbeidssøker og bedrift tett. For Menovas totale virksomhet betyr nært samarbeid med næringslivet mye. Det gir muligheter for lærlingkontrakter, praksisplasser og lønnet arbeid. I tillegg er kontakten med næringslivet en viktig kilde for karriereinformasjon og kjennskap til arbeidslivet i vår region.

Menova har også egne produksjonsavdelinger - snekkerverksted, jobbfrukt og industri-vaskeri.

MENOVAS KARRIERELÆRINGSPROSJEKT

Menova har i sitt prosjekt hatt som mål å lære unge voksne hvordan jobbe aktivt med eget selvbilde - med å se, finne og bygge selvbilde - en læring som kan tas med videre i livet og arbeidslivet. Selvbilde er ingen statisk størrelse og hvert menneske har mulighet til å påvirke det. Å se det gode i seg selv legger et grunnlag for et godt arbeidsliv. Et annet mål har vært å lære bort hvordan orientere seg og bruke karriereinformasjon. Det er mengder med informasjon om yrker og arbeidsliv - så det handler om å finne frem og velge ut informasjon som er relevant for seg selv. Dette er en del av det å gjøre gode yrkesvalg i situasjonen her og nå, men også strategi for nye karrierevalg den enkelte vil måtte ta i fremtiden.

Tidligere i boken beskriver det australske rammeverket en referanse til en rekke kompetanser som setter mennesker i stand til å kunne planlegge, utvikle og styre sin egen karriere på en strukturert måte. Dette utgangspunktet og rammen for å jobbe med karriereveiledning ga oss mange faglige alternativer vi hadde mulighet å sette fokus på i Menovas karriereferdighetsprosjekt.

KARRIERELÆRING FOR UNGDOM - ET FREMTIDSPROSJEKT

Ved starten av karriereferdighetsprosjektet i Menova var allerede prosjektet Jobbsjansen under planlegging, og det viste seg at prosjektene passet godt sammen. Vi så muligheten for at prosjektene kunne tilføre hverandre viktig læring. Menova har et generelt mål om å utvikle bedriftens kompetanse i å veilede og følge opp målgruppen ungdom mot jobb. I denne forbindelse har Menova sammen med Hønefoss ballklubb (HBK) planlagt og satt i gang "Jobbsjansen" hvor unge voksne er målgruppen. NAV Ringerike er også samarbeids-

partner i dette prosjektet. Jobbsjansen er et konsept som også drives av andre fotballklubber i Norge. Konseptet i Jobbsjansen bygger på kurs, kompetanseheving og arbeidstrening i parallelle løp over en 6 måneders periode for en gruppe ungdom. Temaer som selvtilit, mestring, motivasjon, samarbeid, konfliktløsning og rollemodeller er eksempler på temaer i programmet. Alle deltakerne skal i løpet av programmet gjennomføre karriereveiledningsprosess sammen med veileder fra Menova. Målsettingen er at ungdommene som deltar i prosjektet enten kommer i jobb eller starter i utdanning innen 6 måneder.

For karriereferdighetsprosjektet ville Jobbsjansen gi muligheter til undervisning, gi øvingsarenaer og refleksjonsarenaer som vi vurderer som gode muligheter for strukturert karrierelæring som karriereferdighetsperspektivet innebærer. Vårt mål var å tilføre varig læring for ungdommene innenfor det å bygge et positivt selvbilde, og finne og bruke karriereinformasjon effektivt.

Menovas veiledere i karriereferdighetsprosjektet jobbet to ganger i uken på temasamlinger sammen med ungdommene i Jobbsjansen, og hadde totalt 12 samlinger. Målet var å bruke erfaringer fra andre deler av programplanen i prosjektet som utgangspunkt for læring innenfor våre utvalgte karriereområder – selvbilde og karriereinformasjon. I tillegg har vi tatt utgangspunkt i "Arbeidsbøkene" som er metodikk hentet fra, og supplert med andre læringsaktiviteter vi bruker i det daglige. Arbeidsbøker som verktøy beskrives nærmere senere i kapitlet.

2. KOMPETANSEOMRÅDER OG RESULTATMÅL VI JOBBET MED

Det australske rammeverket er ment å dekke totaliteten av de kompetanseområder og ferdigheter som den enkelte skal kunne for å planlegge, utvikle og styre egen karriere. Menova har avgrenset sitt prosjekt til å jobbe med to områder.

Menova har valgt å fokusere på følgende to kompetanseområder:

A1: *"Bygge og vedlikeholde et positivt selvbilde" som er en kompetanse under området "Personlig ledelse og utvikling".*

B5: *"Finne og bruke karriereinformasjon på en effektiv måte" som er en kompetanse under området "Lærings- og arbeidsutforskning".*

Å bygge og vedlikeholde et positivt selvbilde oppfatter vi er grunnleggende for all utviklingsarbeid, og vi erfarer at dette også er noe vi jobber med i forhold til arbeidssøkere med helseutfordringer som vi jobber med til daglig. I møtene i gruppa til karrierelæringsprosjektet i Attføringsbedriftene opplevde vi at deltakere fra andre attføringsbedrifter deler denne oppfatningen. Det er også vanskelig å se hvordan personer kan jobbe innenfor de andre kompetanseområdene i rammeverket uten å kunne se og ha en oppfatning om seg selv, og det positive med seg selv i en arbeidssituasjon. Vi oppfattet denne kompetansen som grunnleggende for alle de andre kompetanseområdene i rammeverket. Arbeid med selvbilde er et sentralt område i karriereveiledning og en forutsetning for å lykkes med løsninger i arbeidslivet, skriver Mark Savickas.

Valget av å fokusere på å finne og bruke karriereinformasjon er at det er viktig for å nå ungdommenes mål i Jobbsjansen om jobb eller utdanning, og en forutsetning for å ta et informert valg. Karriereinformasjon er også en måte å bringe realitetene i arbeidslivet inn til ungdommene og ungdommene nærmere arbeidslivet. Det er viktig å synliggjøre hvilke valgmuligheter ungdommene har i arbeidslivet. Vi tenkte det også kunne appellere til ungdommenes iboende utålmodighet. Samlet sett tenkte vi at i avgrensningen i områder å jobbe med, supplerte selvbilde og karriereinformasjon hverandre ved å gi oppmerksom trening i å se innover i seg selv, og å utover i egne omgivelser - innsyn og utsyn. Vi oppfattet områdene vi valgte som både grunnleggende og viktige for at ungdommene skulle nå målet om jobb eller utdanning.

3. KONKRETISERING MOT LIVSLANG LÆRING FOR UNGDOMMEN – LOKAL STANDARD

Fra en ideell forventning til realistisk gjennomføring

En lokal standard for oss er et situasjonstilpasset resultatmål. Deltakerene skal dermed i størst mulig grad være med å forme resultatmålene som de ønsker å oppnå og være tilpas-

set målgruppen. Viktige sider ved rammene i Jobbsjansen var at ungdommene var mellom 18 og 25 år. Videre hadde de ingen eller løs tilknytning til skole eller arbeid. Ungdommene hadde selv søkt seg inn til Jobbsjansen. Det ble gjennomført intervjuer med hver enkelt i forkant av deltakelse i Jobbsjansen. Deltakelse i Jobbsjansen innebar i utgangspunktet å delta i temasamlinger om karriereferdigheter. Karriereferdigheter var en del av ukeplanene i Jobbsjansen. Ingen av ungdommene hadde kjennskap til karrierelæring eller karriereferdighetsperspektivet i forkant. Vi jobbet i gruppe med temaer og hadde mulighet til å dra veksler på andre aktiviteter de deltok på i Jobbsjansen. Et kjennetegn som flertallet av deltakerne beskrev, var at de hadde et dårlig forhold til teori og skoleliknende situasjoner. Veilederne valgte i utgangspunktet hvilke områder vi skulle fokusere på og undervise i. Planen var å evaluere etter hver samling blant annet for å få innspill på utforming av innholdet i aktiviteter, og individuelle og gruppemål.

Den lokale standarden, det vil si de situasjonstilpassede resultatmål til unge voksne deltakende i Jobbsjansenprogrammet, og som vi veiledere utarbeidet og tok utgangspunkt i så slik ut:

BYGGE OG VEDLIKEHOLDE ET POSITIVT SELVBILDE

- 1) Deltakerne i Jobbsjansen skal kunne beskrive og dele positive egenskaper ved seg, og vurdere hvilke egenskaper de kjenner seg igjen i av andres forslag
- 2) Deltakerne skal kunne beskrive egne interesser i gruppa
- 3) Deltakerne skal kunne få og gi positive og konstruktive tilbakemeldinger knyttet til en arbeidssituasjon

Den lokale standarden over tar utgangspunkt i følgende resultatmål i område 1 (selvbilde) fra det australske rammeverket:

- 1.3.1 Forstå hvordan individuelle karakteristika som interesser, ferdigheter, verdier, overbevisninger og holdninger bidrar til å oppnå personlige, sosiale, utdanningsmessige mål og karrieremål
- 1.3.2 Forstå betydningen av å gi og få tilbakemeldinger for å opprettholde et positivt selvbilde
- 1.3.4 Identifisere dine personlige karakteristika som interesser, ferdigheter, verdier, overbevisninger og holdninger
- 1.3.7 Kunne gi og få tilbakemeldinger på måter som bygger et positivt selvbilde
- 1.3.8 Vurdere og se hvordan dine personlige egenskaper og adferd reflekteres i livet ditt, i læringssituasjoner og karrieremål.

KARRIEREINFORMASJON

- 1) Deltakerne skal kunne stille spørsmål til en arbeidsgiver om forhold knyttet til en jobb de er interessert i.
- 2) Deltakerne skal kunne innhente informasjon om yrker og jobber fra internettressurser om yrker de er interessert i - f. eks fra utdanning.no.
- 3) Deltakerne skal kunne beskrive ny kunnskap om yrket de er interessert i.

Disse målene tar utgangspunkt i følgende resultatmål i område 5 (kariereinformasjon) fra det australske rammeverket:

- 5.3.1 Oppdage hvordan nøkkelpersoner i utvalgte roller kan være gode informasjonskilder og/eller rollemodeller
- 5.3.3 Utforske hvordan trender og jobbmuligheter i en rekke bransjer påvirker egenskaper ved strukturene ved/av yrkes- og arbeidsroller
- 5.3.6 Bruke kariereoversikter, yrkesklassifiseringssystemer, arbeidsmarkedsinformasjon, massemedia, digitale systemer, og internettbaserte kariereinformasjon for å lokalisere og finne trender innenfor yrker og industrier, utdanning og opplæringstrender, og sosiale og økonomiske utviklingstrender.

LITT OM ARBEIDSBØKER (WORKBOOKS)

Vi tok utgangspunkt i arbeidsbøker for elever og studenter som var laget i tilknytning til det australske rammeverket for de kompetanseområdene vi valgte ut.¹ Arbeidsbøker i det

1. www.docs.education.gov.au/node/36319

australske rammeverket består av oppgaver eleven skal utføre - alene eller i gruppe. Ved å utføre oppgavene vil eleven bevege seg gjennom den eksperimentelle lærings sirkelen knyttet til temaet, henholdsvis selvbilde og karriereinformasjon. Vi oversatte arbeidsbøkene til norsk, og med disse som utgangspunkt planla vi temasamlinger med undervisning, læringsaktiviteter og refleksjon.

Vi oversatte hver vår arbeidsbok ut fra egen engelskkompetanse. Dette skulle være vårt arbeidsverktøy sammen med de unge voksne i Jobbsjansen. Vi gikk ut fra at vi ville få tilbakemeldinger fra deltakerne dersom de reagerte på noe i oversettelsen. Det har vi ikke fått, men erfarte at arbeidsbøker fra karriereferdighetsrammeverket har et teoretisk språk, og en henvendelsesform i ordlyd som vi opplever er mer formell enn den vi bruker i Norge. Spesielt ble det også helt nødvendig at vi gjorde ordene mer hverdagslige for våre ungdommer, så hensikt og forståelsen av innholdet ble tydelig.

Her ser du en av de to arbeidsbøkene vi oversatte som omhandler fase 3. Fase 3: Utvikle egenskaper og opprettholde et positivt selvbilde.

... arbeidsbøker fra karriereferdighetsrammeverket har et teoretisk språk, og en henvendelsesform i ordlyd som vi opplever er mer formell enn den vi bruker i Norge.

A1-Kompendium /work-book



Navn, arbeidsøker: _____

Gjennomført sine læringsmål: _____

Kursleders signatur: _____ Dato: _____

Utførelsesindikator: 1.3.1. Forstå hvordan individuelle karakteristika som f.eks. interesser, ferdigheter, verdier, tro/oppfattelser og væremåter påvirker hvordan man utvikler sine personlige, sosiale, utdanningsmessige og yrkes-/profesjonelle mål.

Bakgrunn: Dine personlige kvaliteter, verdiene dine og interesser du har kan alle hjelpe deg med å finne ut hvilken retning i livet du vil ta, og hvilke mål du vil sette for å nå disse.

Aktivitet: Personlige kvaliteter, interesser og mål

Oppstart/ Supplerende øvelse: Mindfulnessøvelse «Bli kjent med hverandre og hverandres «hvem er jeg?» Følg kursveileders invitasjoner og instruksjoner i øvelsen.

OPPGAVE A1/ TRINN 1:

For å hjelpe deg med å identifisere dine personlige kvaliteter, trenger du å se nærmere på den følgende lista. Markér ut de ordene du mener best beskriver deg:

Aktiv	Hengiven	Ambisiøs	Artistisk	Atletisk
Omsorgsfull	Deler med andre	Fortrolig	Vurdèrende	Kreativ
Nysgjerrig	Bestemt	Besluttsom	Emosjonell	Energisk
Entusiastisk	Utadvendt	Trofast	Fleksibel	Fokusert
Vennlig	Sjenerøs	Varsom	Glad	Frisk/god helse
Ærlig	Menneskelig	Humoristisk	Flittig	Intelligent
Interessert	Innadvendt	Snill	Lat	Logisk
Holder deg for deg selv	Kjærlig	Lojal	Metodisk	Musikalsk
Åpen	Lidenskapelig	Tålmodig	Tankefull	Perfeksjonist
Iherdig/fastholdende	Overbevisende	Positiv	Til å stole på	Ressursfull
Respektfull	Risiko/Tar sjanser	Følsom/sensitiv	Smart/klok	Sosial
Snakkesalig	Tankefull	Tolerant	Trofast	En som folk betror seg til

Nå har du en liste av personlige kvaliteter som beskriver noen aspekter på hvem du er. Dette kan hjelpe deg til å velge/ bestemme deg for hvilken type jobber som kan passe deg.

OPPGAVE A1/ TRINN 2-ØVELSE:

Interessene dine kan gi deg en innsikt på hvilke type yrker som du kan passe til.

- Hva er dine interesser? Spør deg selv hva du liker å gjøre.
- Hva er dine hobbyer?
- Hvilke fag liker/ likte du på skolen?
- Hva gjør du på fritiden?
- Liker du å være sammen med andre mennesker?
- Liker du å være inne eller ute?
- Er du aktiv eller passiv?

Markèr ut interesseområdene som passer til deg som person:

Hvordan ting fungerer	Levende ting
Den menneskelige kroppen	Sport
Pcèr og teknologi	Bygge ting
Dyrehold/ omsorg for dyr	Hjelpe andre
Omgivelsene--- jorda, planter, trær	Kunst—tegning, maling, lage skulpturer
Mote	Bøker, litteratur, skrive
Musikk, dans, utføre/opptre og spille skuespill	Snakke med andre mennesker

Denne lista kan hjelpe deg med å sette mål for dine fremtidige valg for jobb/karriere.

Supplerende øvelser: Mindfulnessøvelse. «Det som er viktig for meg i en jobb/utdanning, er..». Følg kursveileders invitasjoner og instruksjoner i øvelsen.

OPPGAVE A1/ TRINN 3- ØVELSE:

En måte å identifisere målene dine, er å se nærmere på hva som er dine behov og ønsker. Behov er de helt essensielle og grunnleggende behov et hvert menneske har som f eks. mat, et sted å bo, klær, etc. Ønsker er veldig individuelt og dekker alt det ekstra utover dette; ferier, underholdningssystemer etc..

- Hva er dine mål?
- Inkludert dine personlige, sosiale, utdanningsmessige og profesjonelle mål. Bruk gjerne en blyant når du skriver inn her, da målene dine kan endre seg underveis!

Personlig mål: _____

Sosialt mål: _____

Utdanningsmål: _____

Yrkes/Profesjonelt mål: _____

Supplerende øvelse: Mindfulnessøvelse «Hva og hvor vil jeg?» Om mål- og retningsarbeid. Følg kursveileders invitasjon og instruksjoner i øvelsen.

OPPGAVE A1) TRINN 4)-ØVELSE:

Se nå på lista hvor du har markert ut dine personlige ressurser/egenskaper, interesser du har, og også de målene du har skrevet ned. Sørg nå for å sette dine personlige ressurser og interesser inn for hvert av målene:

Mål	Personlige ressurser	Interesser

Husk: hvis du vil at målene dine skal skje, er et viktig at de er:

- Realistiske
- Målbare
- Meningsfulle
- Spesifikke

Supplerende øvelse: Mindfulnessøvelse «Lappe-tre»-øvelsen. Og om motpolar. Følg kursveilederens invitasjon og instruksjoner i øvelsen.

Utførelses indikator: 1.3.2.: Forstå viktigheten av å gi og motta tilbakemelding for å opprettholde et positivt selvbilde.

Supplerende øvelse: Mindfulnessøvelse. Gjennomgang av temaet «Roller i kommunikasjon» Følg invitasjon og instruksjoner fra kursveileder i øvelsen.

Supplerende øvelse: Refleksjonsøvelse om kommunikasjon: Følg invitasjon og instruksjoner fra kursveileder i øvelsen

Utførelses indikator: 1.3.7: Demonstrere å gi/ta tilbakemeldinger på måter som bygger et positivt selvbilde-konsept.

Supplerende øvelse: Mindfulnessøvelse. Fotballens «Fair Play» Følg invitasjon og instruksjoner fra kursveileder i øvelsen.

Hva betyr ordene: Tillit, Inkludering, Respekt, Mot, Ærlighet, Samspill, Glede, for deg?

- Hva er «Fair Play» i fotballverden?
- Hva handler det om?
- Verdien i «Fair Play»; hva har det med arbeidslivet å gjøre?
- Refleksjonsoppgave i smågrupper.

I teksten videre under det satt opp noen tips om hva som fungerer/ikke fungerer så bra i kommunikasjon med andre.

Tips for å gi/ta imot tilbakemeldinger:

- Gi og ta i mot tilbakemeldinger er en flott måte for deg for å øke din egen forståelse på hvordan folk samhandler og snakker med hverandre på en hensiktsmessig måte.
- Mange mennesker erfarer at det ikke faller naturlig for dem/ ikke kommer av seg selv for dem å klare å kommunisere godt med andre mennesker.
- Vær tålmodig!
- Jo mer du trener og øver, jo mer vil du erfare at du klarer å gi og ta i mot tilbakemeldinger på en mer åpen og konstruktiv måte.
- Gi og ta i mot tilbakemeldinger bør være basert på tillit, ærlighet og sannhet

Gi tilbakemelding – hva gjør man og gjør man ikke:

Hva er *smart* å gjøre:

- Beskriv oppførsel/ væremåte (beskriv sak, ikke person)
- Beskriv din egen opplevelse av ting/ situasjoner/ saker og hvordan du oppfatter akkurat dette. Vær åpen for at andre kan oppfatte og oppleve den samme situasjonen annerledes. Snakk for deg selv og din opplevelse kun, og forhold deg til ting/saker du vet faktisk stemmer. (Det er en forskjell på å vite og å tro at ting er slik man selv oppfatter at de er...)
- Velge rett "timing» for når og hvor du gir tilbakemelding. Velg et egnet tidspunkt og egnet sted
- Ha fokus på nå-tid: helt nylig oppførsel/atferd --- ikke heng deg opp i hva som har skjedd tidligere/ i fortiden.
- Ditt eneste motiv skal være et ønske om å bistå den andre/ hjelpe den andre
- Sjekk ut med den andre personen at denne har forstått din tilbakemelding/kommentar og tatt denne på en måte slik du mente å bli forstått.

Her er noen forslag som kan brukes:

Hva er *ikke smart* å gjøre:

- Ikke generaliser, eller sett personer i «bås»/sett merkelapp på...
- Ikke døm eller vær dømmende
- Ikke overdriv
- Ikke overkjør personen ved å gi denne for mye informasjon. Tilpass etter hva du opplever at den andre er klar for å ta i mot av dine tilbakemeldinger.

Å ta i mot tilbakemeldinger:

- Lytt oppmerksomt og nøye
- Unngå å bli defensiv og å overreagere
- Notèr ned alle type spørsmål eller uenigheter
- Gjenta hva du oppfatter at den andre har sagt
- Spør spørsmål for å sjekke ut og gjenta på nytt.
- Unngå å begynne å forsvare egen handling/"gå i forsvar"
- Spør etter eksempler og gjenta på nytt.
- Sett pris på gode poenger
- Sett pris på tilbakemeldingen
- Ta tid til å forstå, og sortèr ut hva du har hørt
- Samle inn mer informasjon fra andre kilder og/ eller observer din egen oppførsel/ væremåte og reaksjon til denne mer-informasjonen
- Når du har oppnådd en hensiktsmessig oppfatning, øv på å moderere/justere din væremåte
- Evaluèr resultatet av hvordan du nå klarer å ta i mot tilbakemeldinger på en hensiktsmessig måte.

Personlig og resultatorientert tilbakemelding:

Noen ganger er det lettere å få til egen endring i hva og hvordan ta imot tilbakemeldinger (som du selv ser og ønsker å endre) ved å ha oppmerksomheten på hvordan det som sies, påvirker deg selv ved måten den andre personen sier eller gjør ting på.

Eksempler kan være:

- Når du (handling), så opplever jeg at (hva det gjør med en selv)
- Jeg føler at (resultatet eller konsekvensene er.... (, og at de «låser fast»/reaksjonen)
- Jeg foretrekker / hva som vil fungere bedre i kommunikasjonen (foreslå alternativ handling)
- Dette vil bety at..... (resultatet av den alternative handlingen)
- Og det foreslåtte resultatet eller konsekvensen vil være (resultater av den foreslåtte alternative handlingen)

Før temasamlingene planla vi et program for læring med ulike tema for å bygge selvbilde og bruke/finne karriereinformasjon med forskjellige øvelser og ulike læringsaktiviteter knyttet til hvert tema. Her fulgte vi innholdet i arbeidsbøkene og strukturen på oppbyggingen av hver øvelse. Vi erfarte at vi måtte justere og supplere underveis. I hovedsak var dette for å holde oppmerksomhet og fokus på tema oppe i gruppa så ikke rastløshet og indre uro vant oppmerksomheten vekk fra karriereferdighetstemaet og øvelsene vi jobbet med. Vi vil omtale dette mer senere i kapitlet.

EKSEMPEL PÅ LÆRINGSAKTIVITETER

Vi benyttet fysisk bevegelse som en del av læringsaktivitetene for å tilføre dette elementet for å øke konsentrasjon og opprettholde våkenhet i kropp. Spesielt viste mange i gruppa mer fokus under aktivitet under øvelsen "Tillit, å lede/bli ledet" under tema "Gi /ta tilbakemeldinger" på en samling over halvveis i pilotperioden (samling 8). Flere ga uttrykk for at det var både uvant og litt rart, men også veldig ålreit å være en som ledet en annen, eller også bli ledet av en annen. Flere ga uttrykk at de ble mer oppmerksomme på hvordan de synes det var å kjenne på en lederrolle og en "bli-ledet"-rolle. Opplevelsen kan de ta med seg over i det ordinære arbeidslivet; Nå vet jeg hvordan jeg kan reagere overfor en leder med denne erfaringen. Nå vet jeg at jeg reagerer på den måten på å bli ledet. Og aller mest, ha med seg sin refleksjon på hva egen reaksjon kan handle om for den enkelte. Noen beskrev at den andre ledet dem trygt og godt; holdt tett rundt, gikk rolig fremover, ga tid. Trygghet ble definert som det viktigste. Andre igjen ga uttrykk for at de likte opplevelsen av det å bestemme over en annen. Erfaringen de fikk ved den andres tilbakemelding etter øvelsen, ga dem beskjed om at de kanskje ikke tenkte så bevisst over hvordan de utførte sin ledelse. Sånn sett ble alles tilbakemeldinger til hverandre etter øvelsen en god erfaring å bygge videre på for å bedre forstå seg selv og egen reaksjon, og gi og ta tilbakemeldinger.

Under vises et annet eksempel fra en senere samling. Her handlet trenings- og læringsaspektet om å erfare å være i en lederrolle, i en medarbeiderrolle og en observatør som tok "fugleperspektivet" av situasjonen man skulle øve på. Øvelsen er tatt fra en workbook om selvbilde og er et rollespill.

Ved organisering av øvelsen «Rollespill fra en varehandel» delte vi gruppa inn i tre og tre, og splittet bevisst opp slik at sammensetningen gjorde at de som ikke kjente hverandre så godt, fikk anledning til å bli mer kjent, og like mye bli mer likestilt i øvelsen ved at alle kjente bare litt til hverandre. Vi inviterte de til å fordele følgende roller mellom seg: observatør, sjef og ansatt i hver gruppe, og så spille scenen som stod beskrevet i workbook:

PRAKTISK ØVELSE: ROLLESPILL

Jobb sammen 3 og 3. 1'er er sjefen, 2'er er en ansatt og 3'er en utforsker/ "innblander" som skal passe på at gruppa bruker punktene fra "Å gjøre"-lista og "å ikke gjøre"-lista på en effektiv måte.

Scenario 1: Du jobber som dagl.leder/avdelingssjef i en lokal videobutikk. Du har registrert at en av dine ansatte virker som tar lengre pauser, kommer tilbake ca 5 minutter senere gjennom de siste 3 årene. I det siste har du også registrert at hun ikke er effektiv og gjør andre oppgaver når det er stille perioder i butikken. Forventningen er at videoen og DVDene plasseres tilbake i hyllene så snart de har blitt registrert som levert, og at hyllene er ryddet opp. Dette har ikke skjedd. Du tar henne til side for en prat.....

Scenario 2: Lag en annen situasjon hvor tilbakemeldinger gis og tas i mot. Bytt roller. Det er viktig at hver person i gruppa har fått prøve alle rollene.

Vi satte av 10 minutter til rollespillet, og oppfordret dem til å bytte roller, slik at man fikk prøvd både å være ansatt og sjef. Ideelt burde også alle fått prøve seg i observatørrollen, men dette valgte vi vekk grunnet tidsbruk. En gruppe rakk å bytte roller, den andre ikke. Vi veiledere ble med og bistod i hver vår gruppe. Den ene gruppa ble veiledet gjennom erfaringene de fikk underveis, også opp mot hvordan det var å være sjef versus være en

[Flere ga uttrykk at de ble mer oppmerksomme på hvordan de synes det var å kjenne på en lederrolle og en "bli-ledet"-rolle. Opplevelsen kan de ta med seg ...](#)

ansatt. I den ene gruppa fikk observatøren i oppgave å notere ned stikkord på hva de andre to sa i sine tilbakemeldinger til hverandre i samtalen. Observatør skulle registrere kommentarene opp mot «å gjøre-lista» for å gi/ta tilbakemeldinger. Vi samlet alle i plenum til slutt og tok en gjennomgang på hvordan de hadde opplevd å ta ulike roller. Flere gav uttrykk for at dette var nyttig læring, direkte og velmente kommentarer ble delt ut, noen tok imot alt, andre ble mer tause, men alle sa noe. I denne øvelsen erfarte vi veiledere at gruppa jobbet godt sammen. Splitting av gruppa i denne type øvelse fungerte meget godt. Nysgjerrigheten og lærevilligheten var tydelig tilstede; deltakerne løste rollene med alvor, og levde seg inn i dem etter beste evne. Vi registrerte at flere mønstre dukket opp i hver av deltakerne, og foreløpig ble det veldig ulikt hvor bevisst oppmerksomme hver av dem er på sine egne mønstre. Dog så vi en tydelig tendens til at gruppa hadde oppfattet og tok i bruk læringsprosessen: erfaring, observasjon, refleksjon og handling - i øvelsene.

Strukturen i karriereferdighetsrammeverket forsterket vår veiledningsmetodikk ved å definere mål og retning i prosessarbeidet. Måten vi jobbet på for å tydeliggjøre mål og retning/vei videre, ble tydelig nettopp fordi karriereferdighetsperspektivet gir den strukturen for oppbygging og påbygging av læringsmål som ligger i bunn her. Vår opplevelse var at målstrukturene som lå i rammeverket gav oss som veiledere mulighet til å være fleksible i undervisningssituasjonen. Vi visste hvor vi skulle.

4. PEDAGOGISKE METODER OG VERKTØY SOM VI HAR BRUKT, ER...

De pedagogiske metodene og verktøyene hentet vi gjennom arbeidsbøkene fra det australske rammeverket og fra vårt daglige arbeid som veiledere i Menova. Illustrasjonen under viser en oversikt over hvordan vi benyttet strukturen i karriereferdighetsrammeverket til å koble de resultatmål vi prioriterte fra rammeverket med temaer og læringsaktiviteter i Jobbsjansenprosjektet

Resultatmål	Hensikt og læringsmål for utvalgte resultatmål i A1 og B5 inn i Jobbsjansen	Knyttet til relevante aktiviteter i Jobbsjansen	Konkrete karriereferdighetsverktøy med supplerende øvelser fra vårt Menovarepertoar i gruppe/kursveiledning
A1: Bygge og vedlikeholde et positivt selvbilde	Hvordan individuelle kjennetegn påvirker muligheten til å oppnå mål og øke selvfølelse. (resultatmål 1.3.1., 1.3.4., 1.3.8., 1.3.10.)	– Konkrete arbeidsoppgaver inn i HBK-akademiet – Oppgaver som påvirker trivsel i gruppa, i grupperom; hente vannmugger, glass, rydde, lufte i pauser etc.	– Kommunikasjonstema – Benytte Arbeidsbøkene for A1 m/arbeidsark og progresjon i oppbyggingen for måloppnåelse. Øvelse 1: Tema om egne ressurser; interesser og personlige egenskaper/kvaliteter. Skrive opp sine personlige egenskaper på fargekort, ett ord på hvert kort, og henge opp på fellesvegg. Øvelse 2: Gjennomgang av fargekort på veggen i plenum, invitere til å supplere med flere egenskaper hvis deltakerne kjenner seg igjen i andres kort. Øvelse 3: Refleksjonsøvelse: Hvilke oppgaver for trivsel gjøres av hvem i gruppa? Hvilke egenskaper viser den enkelte? Gi positiv tilbakemelding på hensiktsmessig væremåte. Loggføring hver enkelt etterpå, alternativt evaluering samlet.

A1: Bygge og vedlikeholde et positivt selvbylde	Forstå betydningen av å få og gi tilbakemeldinger (resultatmål 1.3.2. og 1.3.7.)	– Konkrete arbeidsoppgaver inn i HBK-akademiet – Konkrete arbeidsoppgaver i Flerbruks-hallen – Konkrete arbeidsoppgaver hos ekstern arbeidsgiver – Konfliktverksted	– Kommunikasjonstema – Benytt Arbeidsbøker for A1 m/arbeidsark og progresjon i oppbyggingen for måloppnåelse. Øvelse 1: Tema om roller i kommunikasjon. Ut å øve på "hvordan gjenkjenne egen væremåte/ hva sier jeg i møte med andre mennesker?" Øvelse 2: "gi/ta tilbakemeldinger": om å gjøre/ ikke gjøre. Se Workbook om Do's og Don'ts. Øvelse 3: Om tillit, å lede/ la seg lede: praktisk øvelse 2 og 2, lede hverandre, uten ord og med bruk av øvrige sanser. Hva legger du merke til? Hva handler det om? Loggføring hver enkelt etterpå, alternativt evaluering samlet.
B5: Finne og bruke karriere – og jobb-informasjon på en effektiv måte	Bruke personer i ulike yrker som kilde til karriereinfo (resultatmål 5.3.1.)	– Trene på å bruke nettverket for å finne informasjon. – Snakke med andre i HKB, andre, for å høre hvordan de hadde fått seg jobb, og hva som kreves i den type jobb de har.	– Samtaler/gruppedynamikk og smågrupperarbeid for å forberede til: Øvelse 1: Finne frem til bedrifter/ personer Øvelse 2: Lage og forberede spørsmål til yrkesutøver Øvelse 3: Dra på bedriftsbesøk/ få besøk av en arbeidsgiver – Benytt Arbeidsbøker for B5 m/arbeidsark og progresjon i oppbyggingen for måloppnåelse. Loggføring hver enkelt etterpå, alternativt evaluering samlet.
B5: Finne og bruke karriere – og jobb-informasjon på en effektiv måte	Bruke internett/ digitale ressurser som kilde til karriereinfo (resultatmål 5.3.2.,5.3.3.,5.3.4.,5.3.5.,5.3.7.,5.3.8.)	– Bruke pc og TV-skjerm i HBK's losje på stadion for vise YouTube filmer fra relevante nettsider om karriereinformasjon – Få praktisk hjelp av gruppedeltakere for opprigging av utstyret	– Benytt Work-books for B5 m/arbeidsark og progresjon i oppbyggingen for måloppnåelse. Øvelse 1: Trene på å bruke internett til karriereinfo og dele i gruppa Øvelse 2: finne nettsider med filmer fra YouTube om ulike yrker Øvelse 3: registrere hva som er relevant for den enkelte, og hvordan denne arbeidsformen fungerer for karrierelæring Loggføring hver enkelt etterpå, alternativt evaluering samlet.

I tabelloversikten har vi satt opp de resultatmålene som vi oppfatter henger tett sammen i A1 Selvledelse og B5 Finne karriereinformasjon som hovedområder. Vi har her lagt inn det definerte nummeret som hvert resultatmål har i den ordinære versjonen av det australske rammeverket slik at vi så hvordan de enkelte resultatmålene «hørte sammen» av de vi konsentrerte oss om. Dette har klart bidratt til å forenkle vårt pilotarbeid for hvilke resultatmål vi skulle ha fullt fokus på under prosjektperioden, og hvilke satte vi «på vent» underveis.

ERFARINGER MED ARBEIDSBØKER – DELTE MENINGER BLANT UNGDOMMENE OG GOD STRUKTUR FOR VEILEDERNE

I det australske rammeverket er det utarbeidet arbeidsbøker til hovedområdene. Strukturen i disse arbeidsbøkene er mange læringsaktiviteter som bygger på hverandre. Disse er knyttet til ett eller flere resultatmål. Da vi begynte vårt arbeid med å bli nærmere kjent med hva innholdet i disse arbeidsbøkene sier, så vi at dette rammeverket er ganske

overveldende ved første blick. Etter hvert som vi bladde oss gjennom, så vi et mønster hvor hvert resultatmål bygget på det forrige innen hovedområdet. Vi konsentrerte oss om fase 3, voksen, i og med at det er unge voksne deltakere i Jobbsjansen. Vi vurderte dessuten at denne påbyggingen av hvert resultatmål ble for detaljert og omfattende. Særlig i forhold til hvordan vi vurderte at en lokal standard kunne utformes gitt ressursrammer og målgruppe. For oss ble derfor naturlig å finne ut om det var noen resultatmål som kunne slås sammen, og samtidig opprettholde essensen i innholdet i hvert av dem. Vi oversatte de to arbeidsbøkene vi ville benytte i prosjektet.

Det fungerte at vi valgte å benytte de utvalgte læringsmålene i rammeverket, med tilhørende arbeidsbøker nettopp som en ramme for en samling av læringsaktiviteter knyttet til læringsområdene "Selvledelse" og "Finne og bruke karriereinformasjon på en effektiv måte". Vi brukte målene, temaene og strukturen fra arbeidsbøkene, og supplerte med praktiske læringsaktiviteter som gav rom for bruk av flere læringskanaler. Dette er læringsaktiviteter vi benytter i andre kurs og veiledningssituasjoner. Vi erfarte at denne type læringsaktiviteter egner seg veldig godt til grupper hvor læringsaktivitetene kan invitere til både fysisk bevegelse og tenking med refleksjon i etterkant. I undervisnings-situasjonen oppdaget vi raskt, på tilbakemelding fra deltakerne, at vi måtte tilføre praktiske metoder i gjennomgang og utførelsen av læringsaktivitetene. Da kunne vi variere undervisningen i stor nok grad for denne gruppa. Dette har karriereferdighetsøvelsene i arbeidsbøkene noe av, men ytterligere supplering ble nødvendig for akkurat denne gruppa på grunn av deltakere med indre uro og rastløshet i kroppen.

Samtidig gav arbeidsbøkene gode forslag og struktur til veilederne når vi jobbet med å lage læringsaktiviteter.

Deltakerne fikk vår norske oversettelse av arbeidsbøkene, men disse arbeidsheftene ble mer et verktøy for oss veilederne enn for deltakerne. Deltakerne oppfattet arbeidsheftene for "teoretiske". Samtidig gav arbeidsbøkene gode forslag og struktur til veilederne når vi jobbet med å lage læringsaktiviteter. Vårt inntrykk av arbeidsbøkene er at de forslagene til læringsaktiviteter som ligger i heftene for å få erfaring, jamfør lærings sirkelen, krever at personen er handlekraftig og tar initiativ. For eksempel handler det om å tørre å ta kontakt med arbeidsgivere, eller uoppfordret tørre å gi en tilbakemelding. Vi tenker at våre deltakere hadde behov for å trene på dette i forkant. Vi så blant annet at læringsaktiviteter fra Arbeidsbøkene og egne læringsaktiviteter fungerte godt når vi delte opp i grupper på to og tre personer. Det kan være at det var tryggere å være i mindre grupper, men små grupper gir også mer trening for den enkelte. Samtidig er det et stort potensiale for deling av refleksjoner og kunnskap i gruppe. Blant annet brukte vi hele gruppa når vi forberedte besøk fra arbeidsgiver, og vi erfarte at mange gode refleksjoner og spørsmål kom opp.

Noen deltakere viste liten egen deltakelse med workbook og læringsaktivitetene, og trengte annet å jobbe med i denne fasen av prosjektet. De i gruppa som ønsket å jobbe med karriereferdighetstemaer videre, skilte seg ut underveis, og dette lærte vi veiledere mye av. Også tilbakemeldinger i evalueringer viser dette. Enkelt personer foreslo at utvelgelsesprosessen forut for oppstart av Jobbsjansen burde hatt en tydeligere utvelgelse av de som endte med å få tilbud om å være med i prosjektet. Et alternativ var å tilpasse Jobbsjansetilbudet til den enkelte. Det siste ble også løsningen. Noen av deltakerne fikk heller mulighet til å jobbe med konkrete og praktiske oppgaver på stadionområdet, som for eksempel å rydde rundt på området i forkant av hjemmekamper, sette opp smågjerder rundt nysådd plen, og andre liknende type oppgaver. For gruppa samlet ble dette en hensiktsmessig og god løsning. Vi tilpasset programmet med aktiviteter og situasjoner for læring opp mot den enkeltes behov og motivasjon.

Det at noen valgte å gå ut av gruppa mot slutten og gjøre andre arbeidsoppgaver er viktige erfaringer å ta med i arbeidet i å vurdere å lage et norsk karriereferdighetsrammeverk. Det viser også behovet for å se mer på karrierelæring i det ordinære arbeidslivet. Gi og ta tilbakemeldinger er en del av arbeidshverdagen for mange, og det er potensiale for læring her. Men gjøres det på en slik måte at det gir læring i forhold til ferdigheten i å gi og ta tilbakemeldinger og ikke kun på utføring av konkret arbeidsoppgave? Opp mot 70 % av all læring skjer på jobben, mens man utfører arbeidsoppgaver. Vi oppfatter at temaene i

karriereferdighetsperspektivet også er knyttet til det å være arbeidstaker, og å kunne utvikle seg som både arbeidstaker og fagmenneske er en del av det å kunne utvikle håndtere egen karriere. Et snekkerfirma setter pris på gode ferdigheter som snekker og gode samarbeidevner. Skal karrierelæring være forbeholdt mennesker som trives med tradisjonell undervisning eller skal den være en del av den omfattende læringen som skjer i arbeidslivet? Hvordan vil et karriereferdighetsrammeverk for arbeidslivet se ut og hvordan skal da læringsaktiviteter utformes og gjennomføres?

SMÅ OG STORE VEILEDINGSVERKTØY - NOEN EKSEMPLER

Fargekort er et enkelt og lite verktøy (ca 10x20cm) som bidro til fysisk aktivitet og at deltakerne opplevde seg mindre "skolelike". Det gav mulighet for å kombinere egen jobbing og felles jobbing over samme tema. Vi brukte tusj så teksten ble godt synlig, og kun ett stikkord på hvert kort ut fra hvilke tema vi jobbet med underveis. Deretter hang de opp sine kort på en vegg vi benyttet for formålet.



Her kom alles ord opp og gjorde den enkelte synlig overfor de andre i gruppa. Dette førte til at flere i gruppa kunne kjenne seg igjen i hva andre hadde skrevet, og vi inviterte de til å «stjele» ord fra de andre ved å lage flere egne kort dersom de også kjente seg igjen i stikkord som andre i gruppa hadde skrevet. Fargekortene bidro til å dele synspunkter, meningsutvekslinger og skapte en visuell oversikt over det vi jobbet med. Denne type struktur og utstyr benyttet vi på flere temaer og ved hver evaluering vi gjorde skriftlig med gruppa i hele perioden. Det var et "lite" bidrag som gjorde en stor forskjell.

"Pedagogisk sol" er en utforskende og praktisk måte² å reflektere over egne meninger, valg og oppfatninger på. Man fullfører ufullstendige setninger på et arbeidsark hvor setningen skrives inne i en sirkel formet som en sol, og fyller ut setningen langs med hver "solstråle". Underveis reflekterer man på egen hånd i det stille. Å være tilstede i nuet mens man jobber med eget stoff, gir en unik måte å observere egne tanker, følelser og kroppslige reaksjoner. Samtidig som undring som en metode får være styrende for det man blir klar over, mer enn å kjenne en kritisk indre stemme og la denne få rå. Dette gjør at de svarene som kommer i form av at setningene som blir skrevet helt ut, gir mening for den enkelte. De er samtidig ekte og ærlige i sitt budskap. Dette har gruppa fått erfare da vi blant annet jobbet med læringsaktiviteten «Det som har betydning for meg i en jobb/utdanning, er...» for å få tak i hva som er viktig er tilstede i egen livssituasjon. Det handler om verdier, og gruppas enkeltmedlemmer har kommet opp med at det er forskjell på hva som blir viktig for dem. Noen er single, mens andre er i et parforhold. Det påvirker for eksempel hvilke valg man tar med hensyn til å tenke videre utdanning; også geografisk. I den gruppeprosessen som har pågått, har det vært spesielt viktig at vi som veiledere har tatt ansvar for og veiledet fram en anerkjennelse i gruppa om at personene i gruppa har ulike kvaliteter, egenskaper og interesser, og at dette er ressurser. Alle er like mye verdt, og ulikhet i seg selv er en samfunnsnyttig ressurs å ta vare på.

2. For eksempel: "Det som er viktig for meg for å ha en meningsfull jobb, er..."

Skal karriere-
læring være forbe-
holdt mennesker
som trives med
tradisjonell under-
visning eller skal
den være en del
av den om-
fattende læringen
som skjer i arbeids-
livet?

Tilbakemeldinger er ett av resultatmålene vi har jobbet med i samlingene. Vår egen bevissthet har økt med fremdriften i prosjektperioden. Faktisk ligger alle situasjoner der foran oss hvor en form for relasjon mellom to stykker skjer; veileder med enkelte i gruppa, deltaker med deltaker, veileder med veileder. Slike situasjoner er våre praktiske trenings-situasjoner gjennom hele dagen, hver dag, hele uka. Alle har vi kunnet trene på nettopp det å gi og ta imot tilbakemeldinger. Stikkordet på vår økte bevissthet her er mengdetrening. Det vil vi utnytte mer i fremtiden også. Øvelse gjør, om ikke verdensmester, så i hvert fall opplevelse av å mestre på en mer hensiktsmessig måte enn før. Et konkret eksempel fra en samling midtveis i prosjektperioden viser hvordan vi jobbet med temaet gi/ta tilbakemeldinger i de situasjonene vi opplevde med gruppedeltakere underveis. Et eksempel er at to deltakere i gruppa skapte spesielt mye uro mot slutten av samlingen forut. Dette trengte vi å gi en reaksjon på, og samtidig måtte vi være rollemodeller for hvordan gi og ta tilbakemeldinger på en hensiktsmessig måte.

MENGDETRENING - ØVELSE GJØR MESTER

Mengdetrening i seg selv er nyttig for å skape endring, og over tid for å skape et varig endret mønster i måten man handler på. Ett prinsipp å bruke for å skape endring, er å "trene lite og ofte" på den justeringen man ønsker å oppnå. Da blir det også en viss mengde ut av summen av den trening man legger for dagen.

Å kunne få trene på "å gi/ta tilbakemeldinger" tilnærmet i enhver arbeids-situasjon i arbeids-praksis i Jobbsjansens regi, anser vi vil være den største suksess-faktoren for å implementere karriereferdighets-perspektivet.

En annen erfaring på mengdetrening, er at vi som veiledere gjerne skulle hatt mer tid sammen med gruppa på hver karriereferdighetssamling. Dette har også blitt etterlyst fra de i gruppa som har meldt at karriereferdighetsperspektivet gir nyttige temaer å jobbe med. Vi har hatt en time x 2 per uke, og hvor vi ideelt har ønsket å kunne implementere livsløpsperspektiv i karriereferdighetstenkningen som en del inn i hverdagshandlinger i Jobbsjansens øvrige aktiviteter. Her ser vi veiledere at det ligger et større potensial å jobbe med, da 2 timer per uke ikke kan dekke opp behovet for å få til en implementering alene. Å kunne få trene på "å gi/ta tilbakemeldinger" tilnærmet i enhver arbeidssituasjon i arbeidspraksis i Jobbsjansens regi, anser vi vil være den største suksessfaktoren for å implementere karriereferdighetsperspektivet. Da snakker vi virkelig mengdetrening i praksis.

KARRIEREFERDIGHETER MÅ VÆRE ET FELLESARBEIDSMÅL

Vi hadde en gjennomgang med andre involverte i prosjektet for å etablere en felles forståelse om hva karriereferdighetsperspektivet er, og hvordan dette rammeverket kunne brukes i Jobbsjansen. I tillegg har vi hatt en gjennomgang med ansatte i fotballklubben som er involvert i prosjektet. Begge seanser ble utført rett i oppstart av at karriereferdighetssamlinger kom i gang, og ble et første skritt for å starte en implementering av karriereferdighetsperspektivet.

5. METODEVALG OG TEORETISK FORANKRING

Attføring handler om å få arbeidspraksis og å få erfaringer i forhold til arbeidsoppgaver i avdelinger eller hos samarbeidende bedrifter og jobbsøkeoppgaver. Det kan handle om å utføre arbeidsoppgaver eller å dra på jobbintervju. Dette er et godt utgangspunkt for eksperimentell læring. Vår erfaring fra Jobbsjansen var at det var viktig at undervisning, refleksjon og planlegging kom raskt etter praksis og erfaring. I den grad dette også gjelder andre grupper av deltakere som attføringsbedriftene jobber med, er det viktig at alle som jobber i en attføringsbedrift er godt kjent med, har fokus på og har ferdigheter i å lære bort karrierelæringsferdigheter. Det er viktig å "smi mens jernet er varmt", og det betyr å se læringsmulighetene når de oppstår. Med utgangspunkt i den eksperimentelle lærings-sirkelen brukte vi veiledningsspørsmål som mal i undervisning og evaluering. Det er viktig å ha følgende tankegang inn under huden og praktisere den på en tilpasset måte i situasjonen;

- " hva gjorde jeg/vi?
- hva tenkte, følte og opplevde vi/jeg?
- hva var nyttig/ikke nyttig - hva lærte jeg/vi?
- neste gang, i tilsvarende situasjon er det lurt å..."

Det forutsetter i så fall at alle som jobber direkte mot arbeidstakere - i praksis og jobbsøking - selv har kunnskap og ferdigheter i og om karrierelæring.

VEILEDNING

Vi har ulik veiledningskompetanse med oss inn i dette arbeidet, og i bunn har vi statsvitenskap og ergoterapi i våre faglige forankringer. Det har vært nyttig på flere måter; blant annet gjør det at vi har vektlagt ulike perspektiver inn på hvert av læringstemaene. Grappa har fått oppleve en økt bredde i vår veiledning på grunn av dette. Vi har gått i dybden på ulike områder, og vi kunne sette forskjellige fokus i våre felles praktiske veiledningssekvenser. Dette har kommet tydelig fram i vår egen logg vi har skrevet etter hver samling. Vårt felles faglige utgangspunkt har vært karriereveiledning, løsningsorientert tilnærming, motiverende intervjuing, og ikke minst lang felles erfaring fra vårt daglige arbeid i Menova.

«KOGNITIV TENKNING - TANKER ER BYGGESTEINER I KARRIEREFERDIGHETER»

Ved å bruke kognitiv tenkning som en metode, har vi jobbet ut fra en forståelse av at tanker, følelser og handlinger forstås i en sammenheng. De forskjellige forholdene påvirker hverandre. Hvordan vi fortolker våre erfaringer i ulike situasjoner opp gjennom livet, oppfattes også av kroppen som kan respondere på med fysiske større eller mindre reaksjoner. Alt basert på selve *opplevelsen* av det som skjer i en situasjon. Og *hvordan* vi da oppfatter det som skjer, vil kunne basere seg på tidligere erfaringer av hvordan man har løst liknende situasjoner tidligere, både det som har fungert bra og også mindre bra. Vi kan havne i et ubevisst mønster på «hvordan gjøre».

«Fordi jeg droppet ut av skolen, er ikke videre skolegang noe for meg»

Dette er kjente problemstillinger vi kjenner igjen fra mange ungdommer og andre personer som er i attføringstiltak, og i samfunnet forøvrig. I dette prosjektet har vi hatt mulighet for å gripe tak i disse utsagnene med å bruke nettopp kognitiv tenkning for å jobbe med ungdommenes egen forståelse av hvordan tanker og handlinger påvirker hverandre, og dermed kunne øve på å se disse i en sammenheng. Hensikten er å kunne påvirke egen handling annerledes enn hva man har vært vant til å gjøre, og det å ta tak i tanken er smart.

TANKER HAR MYE KRAFT

Tanker kan dermed tillegges mye makt, både i det vi tenker og oppfatter, og at egne fortolkninger av det som skjer, bidrar til at man forstår en hendelse ut fra ens egne erfaringer. Det er i selve *opplevelsen* av det man erfarer, endringsprosesser kan påvirke til å stoppe opp, for å øke egen bevissthet om hvorfor og hvordan "vi handler som vi gjør". I dette prosjektet har vi jobbet med å legge til rette i grappa for at den enkelte kan øve opp sin bevissthet og oppmerksomhet på hvordan tankens kraft kan brukes på en «smart» måte, slik at tankene gir en mer positiv dreining av opplevelsen og på den måten ikke bidrar til å hindre en nødvendig endring og kurs for veien videre i arbeidslivet.

ORD HAR OGSÅ MAKT

Ved å jobbe med dette perspektivet i våre samlinger, har vi hatt fokus på å lære bort hvordan man selv kan påvirke tankens kraft med økt bevissthet og oppmerksomhet på ord man velger. I Menova bruker vi en visuell modell for endringsarbeid når vi jobber med tankefeller ved blant annet å introdusere «Mestringsspiralene». Essensen i denne modellen er å øve på å bli bevisst hvorvidt man ofte bruker ord som MÅ vs KAN. I det siste ligger en forløsende dreining mot muligheter, fremfor MÅ-perspektivet som heller bærer preg av plikt og tvang, og dermed mindre påvirkningskraft. Så øver vi. Å bli mer bevisst egne ordvalg, har gitt anledninger til å øve «Jeg KAN-setninger hver gang noen oppdager at man sier mye «Jeg MÅ...» Å åpne opp for flere og andre tanker enn de vi tenker mest, med en undring om "hva hvis jeg kan (gjøre denne situasjonen annerledes), hva kan skje da?" Det vil bli som et lite men viktig motsvar på en vanlig tanke om "det er bare sånn jeg må gjøre", eller også "dette klarer jeg ikke for dette har jeg prøvd før". Et slikt motsvar kan være starten på en endring av tankens kraft.

Essensen i denne modellen er å øve på å bli bevisst hvorvidt man ofte bruker ord som MÅ vs KAN. I det siste ligger en forløsende dreining mot muligheter ...

Erfaringene med ungdommene i Jobbsjansen viste at dreiningen påvirket tanker fra «Jeg vet ikke/ duger ikke», til at «hvis jeg gjør dette, så har jeg flere muligheter enn hva jeg har sett tidligere».

Det som gjenstår er å fortsette å trene på å endre fokus fra MÅ til KAN.... Da kan mye skje!

Like mye ser vi at måten vi som veiledere formidler dette innholdet, også i seg selv danner innholdet i vår lokale standard. Gjennom måten vi jobber med ungdommenes egenerfaring på, ved de enkelte temaer og innhold i stoffet vi jobber med, ble det vesentlig at vi som veiledere evnet å ta utgangspunkt i hver ungdoms egenerfaring, og starte derfra. Vi kan kalle det skreddersøm for å jobbe med styrking av eget selvbylde, for så å jobbe med skreddersøm for styrking av personens ferdigheter i å finne sin karrierevei videre. Vi anser nettopp denne sammenhengen og *rekkefølgen* av temaene vi jobbet med, for å være viktig i å lykkes med å øve opp den enkeltes karriereferdigheter. Vår erfaring er at flere i gruppa har tatt til seg læring på hvordan de ser og er i gang med å oppdage sine sammenhenger. Slik sett bygger de nå videre på denne kunnskapen inn i å finne seg en jobb, og via å lære om hvordan finne og hente karriereinformasjon, står de dermed bedre rustet for flere liknende slike hendelser senere i livet.

KONFLUENT PEDAGOGIKK³

Denne pedagogiske metoden handler om å gjøre seg en praktisk erfaring, og deretter få kunnskap om teorien bak. Ved å få praktisk erfaring som oppleves som meningsfull, blir den viktig. Fordi erfaringen oppleves som viktig, huskes den. Denne pedagogiske retningen handler også om å knytte disse erfaringene til en helhet i å se sammenhenger. Vi valgte å benytte denne pedagogiske tilnærmingen, siden den stemmer godt overens med hvordan vi opplevde at gruppa trengte mye praktiske og fysiske øvelser i de temaene vi jobbet med. Det ble en god tilnærming for gruppa til å gjøre seg erfaringer med karriereferdigheter og innholdet i arbeidsheftene.

ET EKSEMPEL - HVORDAN VI GJORDE DET

Nettsidene til Utdanning.no kan anbefales, hvor blant annet Jobbkompasset, viste seg spesielt å pirre nysgjerrigheten blant ungdommene i denne fasen. Dette er et nyttig og lett oversiktlig nettsted for å finne mer informasjon om ulike bransjer og yrker. Det var moro å se hvordan deltakerne utforsket og lette, og fant det de lette etter. De jobbet praktisk med et tema først, deretter tok vi en mindre gjennomgang av teori på flippover på hvorfor temaet «finne og bruke karriereinformasjon på en effektiv måte», er viktig i prosess mot jobb eller utdanning. Herfra plukket vi ut filmene om Vektoryrket og om Helsefagarbeider, da disse yrkene allerede var avklart med gruppa; flere var nysgjerrige på disse yrkene. Vi viste de to filmene på TV-skjerm.

Evaluering etter denne timesøkta som var samling 8 av i alt 12 samlinger, viste at flere i gruppa opplevde denne sekvensen som morsom og meningsfull. En i gruppa ble spesielt nysgjerrig på dette «Jobbkompasset». Han valgte å benytte pausen for å bli mer kjent med hva som lå her. Dette er det vi ønsker at karriereferdighetstemaene våre skal bidra til; karrierelæring! Nysgjerrigheten ble pirret, og personen drev seg selv videre for å hente mer karriereinformasjon. Flere av de andre i gruppa valgte også å sitte igjen i pausen for å få med seg dette. Etter denne økta, observerte vi dessuten at det skjedde et skille på endret atferd ved en person. Han ble mer bevisst på hva han lette etter, hvor han kunne lete og hvordan han med denne læringen, evnet å ha mer fokus på hvorfor være med i Jobbsjansen. Han ble tydelig i sitt mål på hva slags jobb/praksis han ønsket og som også kunne gjennomføres. Dette ble også en nyttig lærings erfaring for oss veiledere, som vi tar med oss videre i arbeidet.

EMPOWERMENT

Empowerment handler om de prosessene som bidrar til at personen får økt kontroll over eget liv. Samfunnet forventer at enkeltindivider tar ansvar for å gjøre aktive valg for egen livskvalitet, og det er også en rettighet å kunne ta egne valg. Dette gjelder også valg som har med karrierer å gjøre.

3. Betyr å flyte sammen til en helhet.

For oss i dette pilotprosjektet handler det om å kommunisere formål, metoder, aktiviteter, og aktivt be om tilbakemeldinger fra gruppedeltakerne kontinuerlig. Da gjør de seg valg underveis som også blir mer individuelt veloverveide. Noen i gruppa tok raskt tak i dette egenansvaret, mens andre trengte mer tid for å bli tryggere på seg selv om hva de faktisk mente var viktig for seg. Da ble også et aktivt og mer veloverveid valg lettere å ta. Kunnskap og ferdigheter bidrar til å ta kontroll over "eget jobbliv", og det har spillovereffekter til andre deler av livet.

Erfaring og refleksjon henger sammen. Å erfare egne handlingsmønstre betyr å være seg bevisst om hvordan man handler. Vi har jobbet noe mer i veiledning med bruk av mindfulness som en metode for å legge til rette for at den enkelte i gruppa kan øke sin oppmerksomhet på egne handlingsmønstre, og dermed mer bevisst gi seg selv et ekte og ærlig svar på: Hva gjelder for meg i dette tema? Hva kan jeg kjenne meg igjen i, hva gjør jeg? Hva er hensiktsmessig og hva kan være klokt å trene på for å endre? I temaet «gi og ta tilbakemeldinger» gjorde flere i gruppa seg erfaringer om nettopp dette. Evaluering etter disse samlingene sier: «jeg trenger å øve på å si mer fra», «jeg kan si mer stopp for å bidra til mer ro i gruppa».

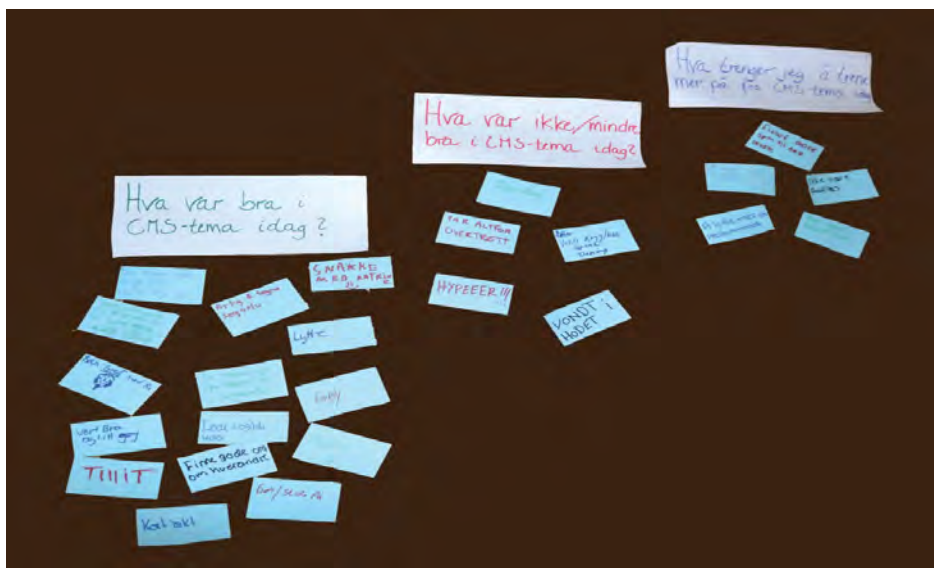
Refleksjon har vist seg som en metode som har vært meget nyttig for å øke oppmerksomhet hos den enkelte i gruppa, og også for å øve opp gruppa til å stoppe opp underveis, og legge merke til hva som faktisk skjer. Undring som en metode har vi også brukt, hvor hensikt har vært å øke evne til å observere egne og andres tilbakemeldinger, mer enn å være kritisk dømmende. Det har vist seg at gruppa trenger mer mengdetrening for å oppnå mer effekt. Målet for å skulle bruke undring mer, er å kunne øke enkeltpersoners egen toleranse overfor seg selv og overfor andre, uten å bedømme først. Å klare å bli bevisst seg selv er en forutsetning for å kunne endre seg eller kommunisere om seg selv til andre.



Evaluering har skjedd ved at arbeidssøkerne har gitt sine tilbakemelding etter hver samling. Ikke alle har klart å beskrive egen læring umiddelbart etter hver samling. Etter hvert som de lærte metoden for evaluering å kjenne, var det flere og flere som også skrev noen stikkord på hva de trengte å trene mer på fra hvert av dagens tema og øvelser. Dette er de første trinnene mot læring i Kolbs lærings sirkel.

Vi lagde 3 fargekort med følgende tekst for å evaluere fra hver samling:

1. Hva har vært bra med dagens CMS-samling?
2. Hva har vært mindre bra/ ikke bra med dagens CMS-samling?
3. Hva trenger jeg å trene mer på fra dagens tema i CMS-samlingen?



Når deltakere i gruppa har vært veldig slitne, uoppmerksomme eller tida har gått fra oss, har vi heller valgt en raskere evalueringsgjennomgang. Noen ganger har vi brukt en liten rundtlig runde med hva som har vært mest viktig for den enkelte fra dagens tema, men også åpent invitert alle i gruppa til å si noe uten å ta en runde. Da øver vi alle samtidig på å lytte/ bli hørt/ gi og ta tilbakemeldinger i praksis. Det at vi har variert nettopp evalueringdelen, erfarte vi også var nyttig for gruppa. De fikk prøve ut forskjellige måter å gi tilbakemeldinger på som også er vanlig å bruke i det ordinære arbeidslivet de skal ut i. Opprinnelig hadde vi planlagt å benytte en form for loggføring som hver av deltakerne gjorde selv etter hver samling, enten i form av ren dagboktekst eller via bilder.

Alt skulle dokumenteres fra hvert tema med dato og korte stikkord under på deres individuelle læringsmål inn under de resultatmålene vi prioriterte ut for gruppa. Dette viste seg altfor ambisiøst fra vår side med deltakerne i denne gruppa. Vi valgte derfor å bruke de evalueringformene i plenum med gruppa som en dokumentasjon på prosessen vi har hatt med gruppa.

Vi veiledere har skrevet vår egen logg etter hver samling. Denne har gitt oss viktig informasjon om hva som har fungert og hva som kan gjøres bedre fra oss. I tillegg har vi evaluert ut fra denne loggen på hvilke øvelser og metoder som vi trenger å ha med oss i vår presentasjon til hver neste samling.

5. HVORDAN KAN DET UNDERVISES I RESULTATMÅLENE VI HAR JOBBET MED I EN ATTFØRINGSBEDRIFT?

Vi har erfart at det er nyttig å legge til rette for praktisk tilnærming og gjennomføring av aktiviteter mer enn tradisjonell skoleundervisning. Dette erfarer vi er nyttig spesielt for personer som har mye indre uro og rastløshet i seg. Attføringsbedrifter har den fordelen at det både kan jobbes individuelt og i gruppe, og gir personer erfaringer for å bruke som utgangspunkt for læring i et karrieresperspektiv.

Vi kan implementere læringsperspektivet gjennom et bevisst og oppmerksomt blikk på at alle situasjoner i hverdagen og arbeidshverdagen kan være våre læringssituasjoner. Da benytter vi "fra vugge til grav"-perspektiv som ligger i karriereferdighetstenkningen. Dette kan meget godt brukes som en strategi for å *trene* på å ha et bevisst og økt fokus på «å gi/ta tilbakemeldinger» for en hver som trenger å justere eget handlemønster i måten man kommuniserer på.

Ved å benytte refleksjon som en metode for å få opp *hvordan* vi "gir/tar tilbakemeldinger" i en bedrift, og hvordan deltakeren ønsker og vil at vi ivaretar dette viktige kommunikasjonsstemaet, tar vi implementeringen et hakk opp, og dermed kan dette tema også være et HMS-arbeidsmål å jobbe etter generelt i enhver bedrift.

Å SE PÅ OSS SELV FRA ANDRES PERSPEKTIV. HVA VILLE VI HA GJORT ANNERLEDES?

Vi lærte at karrierelæring trenger et like godt læringsmiljø som all annen læring for å bli god og effektiv, og dette påvirker opplevd utbyttet for den som deltar. Nye grupper går i starten gjennom faser før gruppen "setter seg". En faseinndeling er prosessen beskrevet med de engelske ordene "forming, norming, storming og performing". Vi opplevde at disse gruppeprosessene levde sitt liv også i undervisningen. Noen gav uttrykk for at de var usikre på om dette var noe for dem, og andre ønsket rammer og ro for å fokusere på undervisningen og temaene vi holdt på med. Det kom tydelige motsetninger frem i gruppa til tider. Gruppeprosessene tok tid og energi, og vi fikk ikke alltid gått igjennom og trent på alt vi hadde planlagt.

Vår erfaring var at de siste samlingene var de mest effektive. Det kan også være at vi ble for entusiastiske og hadde et for tett program i starten. Læringen som vi kan ta med videre, er å situasjonstilpasse innholdet ytterligere. Som kursholdere er vi kjent med gruppeprosesser, og å være bevisste på effekten i en gruppe av å utvise mye tålmodighet i godt samspill med å drive prosessen fremover. I ettertid er det også en interessant tanke at motsetningene i gruppa som kom frem, kunne ha vært en god erfaring å lære av innenfor karriereferdighetsområdet "Samhandle positivt og effektivt med andre".

6. MENOVAS VIKTIGSTE LÆRINGSERFARINGER I PROSJEKTET:

KARRIERELÆRING SKJER I ET SAMSPILL MED RAMMER GITT AV OMGIVELSENE

Vi startet vårt prosjekt med karrierelæring parallelt med oppstarten av prosjektet "Jobbsjansen". I Jobbsjansen var det flere nye prosesser på gang samtidig for oss og deltakerne. Vi opplevde at ungdommene syntes det var spennende å være med i et prosjekt i prosjektet, og CMS ble etablert som et begrep blant ungdommene - "er det cms nå"? For oss veilederne ble det mange prosesser å forholde oss til samtidig; å formidle formål og hensikt til andre prosjektmedarbeidere i Jobbsjansen, samtidig med å planlegge og forholde oss til undervisningen med ungdommene. Vi prøvde å trekke veksler på andre aktiviteter (erfaringer) i Jobbsjansen som vi ikke kjente så godt fra før. Vi kunne ønsket å kunne påvirke mer forståelsen av karriereferdighetsperspektivet inn i de *øvrige* aktiviteter og med de *øvrige støttespillerne* i Jobbsjansen. Det tenker vi ville ha styrket karriereferdighetsperspektivet, og vi tenker dermed at vi ikke er ferdig i Jobbsjansen selv om prosjektperioden er over.

Vi har så smått kommet i gang med å presentere karriereferdighetsperspektivet inn i egen bedrift. Fokuset til nå har vært rettet inn i utførelsen av selve prosjektperioden i Jobbsjansen. CMS har til en viss grad vært noe "Marianne og Oddny" holder på med, men vi er blitt overbevist om at det er et bra potensiale i karriererammeperspektivet. Vi ønsker å bli gode ambassadører for karriereferdighetsperspektivet og vil gjerne formidle mye mer om hva, hvordan og hvorfor internt i vår bedrift, og kanskje utover dette også.

ØVELSE GJØR MESTER

Vårt inntrykk er at ungdommene etter en periode på cirka 2 måneder begynte å vise ferdigheter innen karrierelæring. Det er god investert tid i veiledning for et livslangt karriereløp, og at karriereferdighetsperspektivet som et rammeverk for karriereveiledning mot karrierelæring, er et viktig og godt overordnet verktøy å bruke som vi oppfatter vil være samfunnsøkonomisk gunstig for alle parter i et langsiktig perspektiv.

Vår erfaring og tolkning av gruppa av hvor de er i en prosess mot karrierelæring etter 8 av 12 er at gruppa har kunnskap om *hvordan*, og har en positiv holdning, og ser hensikten med karriereferdighetstemaene opp mot arbeidslivet, *men* trenger å trene mer for å erfare og oppnå et ferdighetsnivå slik at karrierelæring skjer. Vi tenker at ferdighet handler om å være trygg og handle på en god måte i møte med arbeidsliv og skole – det å kunne gi en gjennomtenkt og troverdig beskrivelse av sine bidrag i jobb til arbeidsgiver eller kunne orientere seg hensiktsmessig i informasjonsjungelen mot ny jobb. Vi erfarte blant annet at yrkesfilmer på utdanning.no var en kilde som skapte engasjement og gode refleksjoner blant ungdommene i gruppa. En av yrkesfilmene ble også brukt videre i å forberede spørsmål til en arbeidsgiver som skulle komme på besøk. Ungdommene gav tilbakemelding om at arbeidsgiver gav god informasjon. Vi tenker at en av årsakene til god informasjon var at ungdommene hadde lagt arbeid i å være forberedt.

”Øktene er for korte - vi vet dere har mye å gjøre - men har dere mulighet til å utvide øktene?”

At øvelse gjør mester kom tydelig frem i en av de siste samlingene der gruppa gav uttrykk for dette - ”Øktene er for korte - vi vet dere har mye å gjøre - men har dere mulighet til å utvide øktene”? At vi har klart å sette fokus og skape interesse for karrierelæring er en god forutsetning for å jobbe videre sammen med gruppa etter sommeren. Vi benyttet vår egen veilederkompetanse og gode øvelser fra vårt eget fagrepertoar når vi trengte å justere innhold, øvelser eller å forstå hvordan vi kunne bistå ungdommen i å håndtere egen rastløshet. Våre erfaringer med å holde karriereveiledning i gruppe og mye bruk av undring, refleksjon

og praktiske og konkrete øvelser passet meget godt inn i karriereferdighetsrammeverket. Hver ungdom ble bedre kjent med egne ressurser, og vi erfarte at øvelse gjør mester gjelder for oss veiledere også.

KUNNSKAP BIDRAR TIL SELVSTENDIGHET

Karrierelæring handler for oss også om å kunne legge til rette for at jobbsøkere får trene på å bruke egen motivasjon til å være en drivkraft i egen utviklingsprosess på og for jobb. Karriereferdighetsperspektivet kan gi dette, innenfor rammer som fremmer metoder til å ta ansvar for eget liv. At det har tatt tid før effekt av arbeid med karriereferdighetstemaer har vist seg underveis, ser vi også kan ha sammenheng med den utvelgelsen av kandidater til et slikt jobbprosjekt. De sto i utgangspunktet på forskjellig sted og hadde ulike ønsker for seg selv i forhold til sin karriere. Ungdommene i prosjektet hadde behov for en praktisk og utøvende tilnærming til stoffet i karriereferdighetsperspektivet. De oppfattet arbeidsbøkene som skoleliknende, men den praktiske tilnærmingen som mer engasjerende og nyttig.

Vi oppfatter at strukturen som karriereferdighetsperspektivet legger opp til, bidrar til å gjøre det tydeligere å avdekke når i egen utviklingsprosess en person klarer å ta egne selvstendige grep, eller stopper opp eller faller av. Slik sett kan vi også si at vi gjorde oss erfaringer på å se hvordan karriereferdighetsperspektivet kan bidra til en tydeliggjøring av *hvor klare* personer er for jobb når de starter i et attføringstiltak. Eksempler på fremskritt og effekt er:

Effekt av å jobbe med karriereinformasjon – besøk av daglig leder i matvarebutikk. Sitat fra en av ungdommene:

”Jeg får lyst til å komme meg ut i jobb”

Effekt av å øve på å gi og ta tilbakemelding – tema selvbilde. Sitat fra en av ungdommene:

*” Der har du ryddet bra”
”Jeg får energi og lyst til å jobbe mer når jeg får tilbakemelding”*

VEILEDERNE HAR OGSÅ LÆRT

Karrierelæring krever god pedagogisk planlegging

Vi lærte at denne type prosessarbeid må være godt planlagt på forhånd for å kunne være fleksibel i situasjonen hvor vi gjennomførte læringsaktivitetene. Det var en god ting for

oss å være forberedt til hver samling for å samkjøre oss som veiledere, definere roller og ansvar oss imellom opp mot hvert tema. Vi valgte å ha hovedansvar for hvert vårt tema, også basert på hver vår kompetanse forut for vår felles CMS-kunnskap. Videre tenker vi det var viktig at vi evnet å «flyte med gruppa som en enhet underveis», slik at vi er fleksible med planlagt opplegg, og har mange nok øvelser og oppgaver å ta av, og kan justere oss inn etter gruppas behov i prosessen der og da. Dette opplever vi handler om å ha veiledererfaring og være trygg i egen rolle overfor en gruppe. Det har vært nyttig i vår læreprosess at vi har vært to veiledere. Det har gitt oss mulighet til å ha fokus både på gruppa og på enkeltpersoner. Dette igjen handler om for oss at vi to er trygge på og kjenner hverandre godt nok som veiledere, kan spille på hverandre, også når det oppstår utfordrende situasjoner i veiledningen. Refleksjon mellom oss har vært en god metode for å utvikle fagdelen av prosjektet.

KARRIEREFERDIGHETER OG PARALLELE PROSESSER

Vi veiledere gir hverandre en positiv tilbakemelding om å fungere godt sammen i et team, og kjenner oss trygge på hverandre i våre veilederroller. Dette er også en vesentlig opplevd suksessfaktor når vi sammen veileder en større gruppe. At vi er trygge på hverandre personlig og faglig sett, tolker vi bidrar positivt til å påvirke også gruppa som enhet på en positiv måte. Vi opplevde at det var "sterke krefter" i drift knyttet til etableringen av de sosiale spillereglene i gruppa. Vi opplevde både medvind og motvind.

Det skjedde en endring i prosessen da vi delte opp gruppa, mellom samling 7 og 8. Vi fikk positive tilbakemeldinger fra gruppa etter dette på at nå skjedde det «noe» med de temaene vi jobbet med i gruppa. På samling 8 og samling 9 opplevde vi en god følelse som veiledere på at «Nå er vi på vei på en spennende karrierelæring og en utviklingsreise sammen med en gruppe unge voksne». At denne endringen kom over midtveis i prosjektet forteller oss at prosessjobbing for endring har mange flere forhold ved seg enn hva rammeverket alene kan gi svar på. I denne situasjonen gav rammeverket oss god retning i undervisningen og prosessjobbingen - det var tydelig for oss hvilke karrier Ferdigheter som var målet. Det forteller oss også at utvikling av en god lokal standard med målsettinger og egnede metoder er et kritisk steg i jobbing med karrier Ferdigheter.

KARRIERELÆRING MED FYSISK BEVEGELSE

Vår erfaring i denne piloten er at *variasjon mellom de to utvalgte hovedtema* og nok øvelser å ta av, har vist seg nyttig og gitt effekt for å holde fokus oppe i gruppa, samt gjort deltakerne mer selvgående inn i hvert av temaene ettersom prosessen har gått fremover i tid. At vi har kunnet sette forskjellige praktiske hverdagsrammer rundt temaene ved å variere mellom å være inne og ute, være i flere rom enn ett fast, påvirker også våkenheten hos den enkelte fordi vi må bevege oss fysisk underveis. Vi opplever å se enkelte tendenser på hvordan fysisk aktivitet virker positivt inn på selve læringen for å håndtere rastløshet blant deltakerne. Læring med fysisk bevegelse åpner opp for læring på et kognitivt nivå, ved å ta i bruk flere sanser samtidig. At arbeidsbøkene fra karrier Ferdighetsrammeverket har preg av å være undervisningsrettet og fungerte ikke så godt på metode og oppgave nivå.

FORANKRING AV KARRIEREFERDIGHETSPERSPEKTIVET FRA VEILEDERNE OG UT I PROSJEKTET OG BEDRIFTEN

Vi er to av i alt 15 veiledere og 36 ansatte i Menova, og hvor vi nå ønsker å "bære frem" en viktig og nyttig erfaring vi har til nå med dette rammeverket. Starten med at karrier Ferdighetsperspektivet ble inkludert i et prosjekt i regi av Menova som var startet opp, har gjort at vi har valgt å jobbe ut fra en strategi for endringsprosess om å gjøre oss en erfaring først, deretter bringe denne erfaringen tilbake og inn i bedriften ved å jobbe "innenfra og ut. Over tid håper vi dermed å påvirke ved og kunne få mulighet til en implementering av karrier Ferdighetsperspektivet med sin struktur for endring, mål- og retningsarbeid i ordinær drift, i alle ledd og nivå i bedriften. Vi tenker at karrierelæring er et felles "prosjekt" for alle veiledere som bistår personer i forhold til jobb.

Læring med fysisk bevegelse åpner opp for læring på et kognitivt nivå, ved å ta bruk flere sanser samtidig.

Vi anser karriereferdighetsperspektivet som et betydningsfullt rammeverk å kunne jobbe etter i atfføringsbransjen fremover. Begge vi veiledere, jobber mye med mestringsperspektivet i nåværende karriereveiledning, og samtidig er våre fagbakgrunner en del av at vi ser karriereferdighetsperspektivet som et viktig bidrag inn i atfføringsbransjens karriereutvikling og veiledning på individnivå. Dette styrker vår oppfatning av hvordan vi kan ivareta og forvalte ny kunnskap og egen læring om karriereferdigheter.

Deltakelsen i karriereferdighetsprosjektet kom i gang på grunn av at vi deltok på en samling i regi av atfføringsbedriftenes bransjeforening for ett års tid siden hvor karriereferdighetstenkningen ble presentert første gang. Her opplevde vi å lære om noe meget nyttig som vi ville ta i bruk i egen atfføringsbedrift. Vi dro hjem, og vi framsnakket karriereferdighetsperspektivet for våre ledere, og fikk gehør. Vi oppfatter oss selv som "drivere av karriereferdighetsperspektivet" innad i bedriften foreløpig, men vi er tålmodige. Vi vet at ting tar tid når endringer skal skje. At nye måter å jobbe på kan få vokse seg større over tid, kan nettopp gi nok tid og rom for at endringene virkelig setter seg, og sprer seg i alle ledd. Aller mest blir det viktig å kunne gjenkjenne karriereferdighetstenkningen i vår egen ordinære drift på sikt. Slik ser vi for oss at vi skal få det til. Vi er optimistiske av natur og realistiske for gjennomføringen.

Selv om vi per dags dato ikke har fått anledning til å forankre karriereferdighetsperspektivet innad i bedriftens drift ennå, er ledelsen positive til karriereferdighetsperspektivet sitt tanke sett og holdning i læring med "vugge til grav"-perspektivet. Dog kan karriereferdighetsperspektivet oppfattes å utfordre nettopp dagens driftsordning som har et "her og nå"-fokus i vårt arbeid. Vi oppfatter at det vil handle om å finne en tydelig plassering av «her og nå»-perspektivet inn i den overordnede rammen for struktur som livsløpsperspektivet karriereferdighetstenkningen legger opp til. Det handler om å tydeliggjøre ansvarsområder, roller og overganger for alle aktører som skal bygge karriereferdigheter fra et nivå til neste hos mennesker underveis i livet.

Dog kan karriereferdighetsperspektivet oppfattes å utfordre nettopp dagens driftsordning som har et "her og nå"-fokus i vårt arbeid.

Vi har fått mulighet til å prøve ut karriereferdighetstankegangen og verktøy i en liten skala i et pilotprosjekt og inn i et større prosjekt. Dette mener vi vil være en god erfaring og referanse å vise til for hva karriereferdigheter er, og hvordan karriereferdighetsperspektivet sin struktur på læringstema kan bidra til å styrke unge jobbsøkere for å finne sin vei videre i livet. Slik sett kan det pilotprosjektet vi har vært med på, bidra til å gjøre det enklere å få et bredere gjennomslag for at karriereferdighetsperspektivet skal tas mer systematisk i bruk internt i egen bedrift i vårt daglig arbeid.

7. HVORDAN GIKK DET OG HVA TENKER VI ER VIKTIG VIDERE

UNGDOMMENE ER UNDERVEIS, NÆRE OG I GANG MED UTDANNING ELLER JOBB

Howdan går det med ungdommene i prosjektet i skrivende stund i september 2015? Det var 16 ungdommer som startet opp i Jobbsjansen i april, og 13 ungdommer er fortsatt med i prosjektet. En av ungdommene er i gang med å fullføre skole som tidligere har vært avbrutt. Fire av ungdommene er i lønnet arbeid. En av ungdommene er i gang med et læringsløp og fire andre er i praksis hvor det jobbes med å få etablert lærlingkontrakt eller en lærekandidatordning. Tre til fire personer vil trolig trenge litt tid utover oktober 2015 som er slutten på Jobbsjansens programperiode, men Jobbsjansen medarbeider har som mål å lage gode planer for "veien til jobb" for disse personene også.

Yrker ungdommene jobber mot er;

- Anleggsgartner
- Lagermedarbeider
- Tømrer
- Bildekkfag
- Vekter
- Logistikk
- Matvarebutikk
- Helseinstitusjon

- Barnehage
- Frisør, alt butikk
- Helsesekretær
- Industriarbeider

Vi tenker det er mye realisme i disse valgene, både sett fra personenes forutsetning og ønsker, men også i forhold til muligheter for jobb nå og i fremtiden. Det har vært et stort apparat i gang med å jobbe med ungdommene. HBK har hatt personer i prosjektet som har gitt ungdommene mange aktiviteter å lære og erfare fra, og det har vært karriereveiledere og prosjektleder fra Menova - i tillegg til oss som har jobbet med karriereferdighetsprosjektet. Det er vanskelig å si hva prosjektets isolerte bidrag har vært, men at det er positivt er vi sikre på. Det viktigste er at ungdommene kommer i gang med utdanning og arbeid. Det gir identitet og verdighet, og ikke minst lønn og mulighet til å starte sitt voksne liv.

UNGDOMMENE OPPLEVER TEMAENE OG FORMEN PÅ LÆRINGSAKTIVITETENE SOM NYTTIG

Karrierelæring er prosessarbeid. Det krever aktiv egeninnsats over tid for at læring også skal bli gode karriereferdigheter. Vi vurderer at i løpet av pilotperioden har noen i gruppa vist økte ferdigheter på å være mer selvhjulpne i eget søk for å skaffe informasjon om relevante jobb, arbeid og utdanning. Vi observerer også at noen viser økt trygghet på seg selv om hva de vil jobbe med eller utdanne seg mer innen, og også noe økt bevissthet på "fordi jeg er /jeg har de ressurser i meg som jeg har, så er *disse yrkesretningene* aktuelle for meg".

Gruppa bad om mer tid til å jobbe med temaene. Vi tolker det som at temaene opplevdes som nyttige og ga innsikt i at det er lurt å jobbe mer med karriereferdigheter. Eksempler fra ungdommen på opplevd nytte kan vises med hva sier de som jobbing med selvbilde: "drøfte fremtiden og mine mål" og "skrive på kort om meg selv og andre". De refererer også i evalueringen til metodene vi brukte som for eksempel bevege seg opp en trapp, mens vi veiledet dem i egne fremtidige mål og hvordan nå de. Vi veilederne opplevde ikke at ungdommene satte spørsmålsteget med karriererammeverket og de temaene den setter på agendaen. Som vi har nevnt tidligere var det de "skoleliknende" læringsaktivitetene som de hadde innvendinger imot.

MED FOKUS PÅ VARIG LÆRING I VEILEDNING - NOEN SISTE BETRAKTNINGER

Vi oppfatter at rammeverket med sitt «fra vugge til grav»-perspektiv, er meget relevant i å gjøre arbeidssøkere i stand til å finne seg jobb, på en mer varig måte enn «her og nå»-perspektivet som er sterkt innen bransjen. Vi som veiledere får mulighet til å ivareta og jobbe fram fokus på aktivt eierskap og empowerment i hver arbeidssøker i karriereveiledningen så det blir en karrierelæring de kan bygge videre på i senere faser i arbeidslivet.

Vi trenger dessuten å tilpasse verktøy for norske og lokale forhold. Vi anser det blir viktig å være bevisst også følgende forhold. Å utarbeide en lokal standard handler om tilpasning til rammer, ressurser og ikke minst om tilpasning til grupper eller individer. Måten denne tilpasningen kan skje på, er blant annet gjennom *fagpersonen* som jobber med karriereveiledning ovenfor en person eller gruppe. Å ha forståelse for og fokus på karrierelæring i veiledning anser vi å være en suksessfaktor for å lykkes med endring av dagens karriereveiledningspraksis. Det handler også om å vite hvilken rolle man har som karriereveileder innenfor rammen av karriereferdighetsrammeverket og ha tydelige pedagogiske strategier.

Vi trenger dessuten å tilpasse verktøy for norske og lokale forhold.

Med utgangspunktet i de to områdene og de utvalgte resultatmålene vi tok, med tilhørende arbeidsbøker, lå det som en forutsetning at en del ferdigheter *allerede* skulle være til stede og som nødvendigvis da er lært tidligere. Dette erfarte vi ikke stemte med den gruppa vi jobbet med. Et tips er derfor å forenkle ordlyd og språkform til norsk hverdagspråk i en oversettelse av de arbeidsbøkene som er utarbeidet fra den australske utgaven av rammeverket.

Bruk av karriereferdighetsperspektivet bidrar til å skape et felles språk, et mål og utgangspunkt om karrierelæring i et arbeidsliv som vil gjøre det mer gjenkjennelig for personen det gjelder i ulike faser i livet.

Det er behov for å utvikle en praktisk tilnærming til å jobbe med karrierelæring. Det fokus som til dels er i dag på å utvikle praktiske tilnærminger i utdanning for ungdom som sliter med teori, tenker vi også gjelder for karrierelæring. Vår erfaring var at ungdommene tilegnet seg kunnskaper og utviklet en positiv holdning til undervisningen, men at det er behov for mer praktisk trening og øvelse for å utvikle gode ferdigheter innenfor hvert av områdene. Videre tenker vi at det er viktig å se mer på hvordan karriereferdigheter kan utvikles i arbeidslivet, parallelt med utføring av daglige arbeidsoppgaver. Det er en viktig læringsarena og mange foretrekker denne fremfor "skoleliknende" situasjoner.

Karriereferdighetsperspektivet kan legge til rette for et samarbeid på tvers av etater og faglige områder; barnehage, skoler, høyere utdanninger, arbeidsliv, også med helseetater. Å invitere til samarbeid mellom arbeid og helse, oppfatter vi har et utviklingspotensial og et brobyggerpotensiale. Karriereferdighetsperspektivet kan fungere som en felles forståelsesramme i dette viktige arbeidet. Når man snakker et mer likt språk, blir det lettere å forstå hva hverandres oppfatninger faktisk er, og hvordan man kommer til felles mål blir lettere synlig for alle parter.

Karriereferdighetstenkningen og dens perspektiv "fra vugge til grav", tar dermed tak i noe vi har savnet i vår arbeidshverdag i atføring for å koble en struktur med innholdet i begrepene "læring og mestring" for den enkelte jobbsøker. "Å klare å stå i en jobb over tid", er et annet og like viktig verdiinnhold som omhandler "mestring og læring" i et livsløpsperspektiv. Med dagens arbeidsutvikling og raskere endringer vil denne lærings- og ferdighetstrening og kompetanse være viktigere enn noen gang. Det gjelder for hver og en av oss om vi er i et atføringsløp eller ei.

**Karriereferdighets-
tenkningen og dens
perspektiv "fra
vugge til grav", tar
dermed tak i noe vi
har savnet i vår
arbeidshverdag i
atføring for å koble
en struktur med inn-
holdet i begrepene
"læring og mestring"
for den enkelte
jobbsøker.**

11.

iFokus: Å bli god på å samhandle med kollegaer

AV ÅSHILD RAKKE, HARALD JOHANSEN
OG BJARTE KRINGLEMOEN

FRA AVKLARING TIL LÆRING

Med utgangspunkt i det australske rammeverket for karriereferdigheter, opplever vi at vi lettere får satt ord på de ulike ferdighetene som kreves i arbeidslivet og derved mer konkret kan tilnærme oss kjernen av behovet for å sette læringsmål. Vårt prosjekt har til hensikt å finne ut om kompetansemål i karriereferdighetsrammeverket vil være effektivt og hensiktsmessig å bruke som læringsmål i bedriften. Vil dette bidra til at vi på sikt vil lage læringsmål opp mot karriereferdigheter i alle ledd?

Pr dags dato lages det individuelle handlingsplaner, men disse er ofte med bakgrunn i at jobbsøker skal «avklare» et eller annet. Dette blir ikke et direkte læringsperspektiv på samme måte som om man sier man skal lære noe.

iFokus ønsker å ta for seg karriereferdigheten- *Samhandle positivt og effektivt* med andre. Denne ferdigheten mener vi er viktig for alle våre jobbsøkere, som resulterer i at de i større grad evner å søke jobber, beholde jobber, være i en utdanningssituasjon og ta del i samfunnet. Ferdigheten er plukket ut av det australske karriereferdighetsrammeverket. Alle våre jobbkonsulenter har dyptgående kunnskap om sine jobbsøkere og ut fra deres kunnskap, valgte vi ut fire jobbsøkere som har utfordringer med å samhandle positivt og effektivt med andre. De har også erkjent at dette er et stort hinder for deres fungering i ordinært arbeidsliv og i samhandling med andre mennesker. Alle jobbsøkere har vært positive til å være med i prosjektet, og vi valgte bevisst ulike treningsarenaer hvor læringsmålene kunne trenes på, hvor det var greit å observere, gi tilbakemeldinger og evaluere under prosessens gang. Både jobbsøkere og bedriftens mål med prosjektet var å kartlegge og erfare om dette var en hensiktsmessig og effektiv måte å trene på denne type uttalte ferdigheter med konkrete læringsmål.



BETYDNINGEN AV Å SAMHANDLE MED ANDRE

iFokus har i sin prosjektbeskrivelse valgt å gå dypere inn i kompetansemål nummer to i det australske rammeverket; «Samhandle positivt og effektivt med andre», fordi det er mye erfaring i bedriften og blant våre jobbkonsulenter med at dette er en ferdighet mange jobbsøkere sliter med å mestre, og som derved kan gjøre inntreden i yrkeslivet komplisert og vanskelig, samt vanskeliggjøre et sosialt liv. Spesielt yngre jobbsøkere kan ha store utfordringer med å takle denne karriereferdigheten, ved at de bl.a. sliter med sosial angst og mellommenneskelige relasjoner. Dette vil i mange tilfeller være det største hinderet for å klare å skaffe arbeid, og stå i utdanning eller arbeid over tid. Det er mange aspekter i det å samhandle positivt og effektivt med andre, hvor det ene ytterpunktet kan være sosial angst og redsel for å ta kontakt eller snakke med andre. Dette vil da for noen være en uoverstigelig hindring til ordinært arbeid. Et annet ytterpunkt kan være det «å ta for stor plass» i samhandling med andre, ved nærmest å ha en «narsissistisk» adferd ved å prate for mye om seg selv og sitt, behov for alltid å måtte bli hørt, framheve seg selv, ikke «høre etter» hva andre sier og fange andres oppmerksomhet til enhver tid. De evner ikke å fange opp sosiale signaler omgivelsene kommer med, og utgjør ved en slik adferd en trussel mot et positivt og effektivt samarbeid med andre, ved at omgivelsene etter hvert søker å unngå slike personer.

iFokus har valgt ut fire jobbsøkere som har utfordringer med å samarbeide med andre, som er bevisste på sine utfordringer og ser at dette hemmer dem i det daglige. Dette er gjort i tett samarbeid med jobbsøkerne og deres jobbkonsulenter og problemområdene er konkretisert og definert om til læringsmål i en matrise til hjelp i arbeidet med å jobbe med personenes utfordringer.

ARENAER FOR LÆRING

Vi har valgt konkrete og hensiktsmessige arbeidsplasser som læringsarenaer til dette prosjektet, hvor relasjoner, samhandling og kommunikasjon med andre er sentrale elementer.

Lager / logistikk og handelsbedrift: Dette er en primærbedrift, bemannet med en jobbkonsulent to dager i uka fra 09-14. Det er 6-8 jobbsøkere med et behov for avklaring og tilrettelegging. Oppgavene er enkle, fysisk lette og utføres ofte i samhandling med andre.

Barnehage: Dette er en ordinær barnehage, der en jobbkonsulent er tilstede 2 dager i uka, fra 10-14. Det er 6-10 jobbsøkere med et behov for avklaring og tilrettelegging. Oppgavene kan være varierte, der man både kan jobbe med barn fra 1-6 år, men også i funksjoner uten barn til stede. Det fokuseres mye på å samhandle både med barna i barnehagen, men også med de mange ansatte.

Karrieredagen ung-tema som organiseres i regi av iFokus ukentlig: Dette er en lærings- og kompetansearena spisset mot dem som er mellom 18-30 år med lite eller ingen skole eller jobberfaring. Innholdet i karrieredagen varierer fra gang til gang, men ofte er det undervisning om et tema fra 10-11. Eksempler på temaer er intervju trening, skikk og bruk i arbeidslivet, hvordan skrive en cv/søknad, hvordan er arbeidsmarkedet etc. Etter dette jobbes det ofte i smågrupper for å gå i dybden på temaene. Jevnlig blir det også arrangert bedriftsbesøk, besøk på skoler eller andre utdanningssteder, m.m. Dagen avsluttes med en felles lunsj.

METODER OG VERKTØY

Alle bedrifter i dette pilotprosjektet har valgt ulike strategier og pedagogiske metoder. Vi valgte dette for å få en så bred erfaring som mulig og for å sjekke ut om noen metoder ville være bedre enn andre.

Jobbsøkere som har vært med i prosjektet, hadde ulike problemstillinger og av den grunn måtte både strategier og pedagogiske metoder velges og legges opp ulikt.

Under dette punktet har vi valgt å beskrive prosessen vi har gjennomført med fire ulike mennesker som har utfordringer på samhandling med andre som er så betydelige at de går utover muligheten for ordinær jobb.

Case Nr en, «Lise» kvinnelig jobbsøker, 27 år.

Jobbsøker er i arbeidspraksis i en av iFokus sine «primærbedrifter» hvor hun jobber tett med en arbeidsleder/jobbkonsulent og andre tiltaksdeltakere (5–7 personer). Dette er et meget egnet sted for arbeid med å utvikle mestringsstrategier på dette området.

Jobbsøkers beskrivelse av utfordringer	<ul style="list-style-type: none"> – Jeg har nok tendens til å snakke for mye når jeg er sammen med andre, og har litt problemer med å innse når pratingen min blir for dominerende, og folk begynner å gå lei. – Ofte snakker jeg veldig mye om mann og barn, fordi det opptar meg og er lett å prate om. – Jeg synes det er vanskelig å finne andre ting å snakke om, men vet at jeg burde veksle mer på tema. – Blir veldig ivrig når jeg føler jeg har noe å bidra med i fellessamtaler, og glemmer lett at andre også må få slippe til.
Lokal standard	<ul style="list-style-type: none"> – Samhandling mellom jobbsøker, jobbkonsulent og primærbedrifts kontakt. – Benytte arbeidspraksisplass på bedrift som arena for trening. – Rolleavklaring mellom jobbsøker, jobbkonsulent og primærbedrifts kontakt.
Metode	<ul style="list-style-type: none"> – Observasjon – Speiling – Coaching – Tilbakemelding – Refleksjon – Justere og variere egen prat og tema – Ved tilbakemelding fra arbeidsleder i form av øyekontakt, smil og nikk: Prate mindre, ta pause og runde av <p>Oppsummering og tilbakemelding fra arbeidsleder ved arbeidsdagens slutt. Ukentlig oppsummering, veiledning og coaching med jobbkonsulent.</p>
Vi ble enige om følgende læringsmål	<ul style="list-style-type: none"> – Tilstedeværelse: Fokuserer på å gjøre arbeidsoppgavene og det som skjer her og nå, være mindre opptatt av «meg og mitt» – Lære meg en metodikk på hvordan jeg kan merke når jeg har «gått over streken». – Observere andres reaksjon når jeg prater og legge merke til kroppsspråk og ikke-verbal-kommunikasjon: ansiktsuttrykk, øyekontakt, uttalelser osv. – Jeg skal lære meg til å lytte uten å kommentere – Jeg skal bli mer nysgjerrig på andre mennesker – Jeg skal forsøke å lære meg å variere samtaletema i ulike sosiale settinger, og bli bevisst på når det er greit at jeg prater. – Selvinnsikt – være bevisst på egen adferd, etterhvert gjenkjenne situasjoner bedre og utvikle egne strategier og teknikker for å justere pratingen min.
Deltakers tilbakemelding etter endt periode på nytteverdi	<p>Deltaker melder tilbake at hun har blitt mer bevisst på å balansere det å snakke og lytte. Hun har fått en forståelse for hva det gjør med omgivelsene, og kan trekke en parallell mellom dette og de opplevelsene hun sitter igjen med når hun opplever at venninner «prater for mye».</p> <p>Hun forteller at hun har blitt bevisst på at hun snakker mye når hun er i situasjoner hvor hun føler seg usikker.</p> <p>Hun har lært seg å ta tegnene og signalene fra andre, når de kommer, og har observert at jenter og gutter har ulike måter å gi slike signaler på.</p> <p>Hun føler i enkelte tilfelle at hun «må prate» dersom hun treffer personer som har vanskelig for å uttrykke seg eller prater lite, men har blitt klar over at hun ikke nødvendigvis må ta en slik rolle.</p> <p>Hun uttrykker at det er positivt at hun har fått mulighet til å trene på dette gjennom prosjektet.</p>

Vi har kombinert ulike metoder. Individuelle samtaler, tilbakemelding fra jobbkonsulent og gruppeveiledning. Individuelle samtaler: Blir tatt på selve arbeidsplassen, ofte «ad hoc», ofte basert på situasjoner som skjer på arbeidsplassen. Effekten av dette vil være en bevisstgjøring av egen atferd, endring og legge til rette for trening. **Tilbakemelding fra jobbkonsulent i primærbedrift til jobbkonsulent til jobbsøkeren:** Primærkontakten, jobbkonsulent og jobbsøker har evaluering hver 14. dag, eller ved behov. Jobbsøker og jobbkonsulent avstemmer læringsmål. Målet er at jobbsøker blir mer bevisst på sin atferd i andre situasjoner. **Gruppeveiledning:** I «primærbedriften» foregår mange av arbeidsoppgavene samlet rundt et bord. Gruppeveiledningen blir tatt på selve arbeidsplassen, ofte «ad hoc» i arbeidssituasjonen. Primærkontakten fanger opp situasjoner som er hensiktsmessige å ta opp, som ikke fremmer positiv samhandling med andre. Målet er lære av andre, få ulike synspunkter, teamforståelse, respektere og tilpasse seg til andre.

EVALUERINGER OG BESKRIVELSE AV PROSESS

Det å oppnå dette målet for jobbsøker har den effekt at hun er i stand til å justere egen adferd i forhold til omgivelsene og styre sin kommunikasjon deretter. Hun forteller at det resulterer i at hun er tryggere i seg selv og sin egenverdi, noe som igjen vil bidra til utvidet nettverk.

SITUASJONER

Jobbsøker har fortalt at hun har en tendens til å prate mye, spesielt om mann og barn, i samvær med andre. Hun har mottatt tilbakemeldinger om at dette er forstyrrende for kolleger og hun ønsker å utvikle evnen til å justere og variere egen prat og tema. Hun er reflektert når det gjelder disse situasjonene og sier at pratingen henger sammen med følelse av utrygghet og at hun, for å skjule usikkerhet og fremheve seg selv, prater mye. Når det gjelder samtaletema, har hun allerede startet å gjøre andre aktiviteter for å utvide sitt samtalerpertoar. Hun har vært på kino og vært på besøk hos en venninne.

Det har vært flere oppsummeringer underveis mellom arbeidsleder, jobbsøker og jobbkonsulent. Første oppsummering og tilbakemelding fra arbeidsleder: Hun startet med å jobbe alene som frøpakker i displayer. Jobbsøker forteller at det går greit, da hun føler seg trygg og er bevisst utfordringen.

Hun er klar over at dette vil være positivt for henne i forhold til framtidig jobb, og innser at det er lettere å ha «jobbrelaterte temaer» å snakke om både når hun kommer hjem og på jobb. Som en oppsummering av dagen sier hun at hun er motivert og positiv til utfordringen med å endre adferd. Hun er tydelig på at hun er trygg i settingen og at dette vil gi henne et positivt resultat. I andre oppsummering forteller hun det samme. Hun virker fokusert på å begrense deltakelse i alle samtaler. *Jobbsøker* synes det har gått fint. Hun føler seg trygg og føler at hun er god nok og gjør en god jobb. Hun er bevisst på hva utfordringen hennes er, og har konsentrert seg om å lytte til sine kollegaer. Det er ikke alltid hun synes alt er like interessant, men lytter. Effekten synes hun er, at andre er mer kontaktskapende enn tidligere samtidig som hun selv føler seg roligere. *Arbeidsleder* forteller at han bevisst har unngått å gi jobbsøker tegn for å gi henne rom til å justere adferd og prating selv først. Dette har fungert veldig bra og hun har observert at jobbsøker «fatter seg i korthet» i forhold til tidligere. Mens hun tidligere kunne fortsette enetalen, gir hun nå kortere innspill og stopper i tide. *Jobbkonsulenten* opplever at hun fremstår roligere i samtalen og gir henne tilbakemelding på det og veldig god fremgang i forhold til justering av egen adferd. Hun sier selv at hun føler seg roligere fordi hun er trygg og «god nok». Jobbsøker synes det går fint. Klarer å fokusere og forholde seg rolig og er bevisst på det. I forhold til trening/finne på andre ting for å utvide samtalerpertoar, har hun meldt seg på et trimarrangement sammen med en venninne.

Arbeidsleder forteller etter hvert at Jobbsøker jobber godt med de praktiske oppgavene og viser fleksibilitet i forhold til å jobbe sammen med ulike mennesker. Han oppfordrer henne til å ta et par minutter pause utenom vanlig pausetid hvis hun kjenner behov for det, psykisk og fysisk. Arbeidsleder har imidlertid lagt merke til at jobbsøker enkelte ganger ved jobb med andre, stopper og jobbe når hun lytter til/snakker med andre. Det har heller ikke vært nødvendig for arbeidsleder og «gi tegn» da hun har justert prat på egenhånd

Jobbsøker forteller ved siste oppsummering at hun synes det går greit og at hun har fokus. Sier også at hun får tilbakemelding fra mannen sin om at hun nå er mye roligere i møte med nye mennesker. Hun nevner en episode hvor de var i barnebursdag og hun opplevde en av gjestene som veldig springende i kommunikasjonen. Hun ble da usikker på hvordan hun skulle tolke signalene da det var uklart hvem personen henvendte seg til. Dette var en situasjon hun taklet mye bedre enn hun ville gjort før. Ektemannen hadde gitt tilbakemelding om at hun kom godt ut av situasjonen.

Jobbsøker forteller ved siste oppsummering at hun synes det går greit og at hun har fokus.

Arbeidsleder opplever at jobbsøker har hatt god fremgang og at det er unødvendig å gi tegn da hun kommuniserer fint og balansert. Partene blir i felleskap enige om at ordinær jobb kan være et realistisk mål med disse resultatene.

Case Nr to, «Anne» kvinnelig jobbsøker.

Jobbsøkers beskrivelse av utfordringer	<ul style="list-style-type: none"> – Jeg kan ha litt lett for å miste styring i forhold til. arb.oppgaver – sier for mye JA – Påtar meg for mye, anstrenger meg, får nakkevondt og hodepine – Klarer ikke være spontan, må ha kontroll – Holder ting inni meg og da har jeg lett for å føle at det blir kaos, men jeg prøver å skjule det, later som at alt er ok – Har lett for å lukke med litt inne i meg selv, og har ikke lyst til å snakke med noen. – Jeg skammer meg over at ting ikke fungerer, at jeg ikke har en utdanning. – Jeg har liten selvtillit og føler at jeg ikke er så mye verdt.
Lokal standard	<ul style="list-style-type: none"> – Samhandling mellom jobbsøker og jobbkonsulent, rolleavklaring mellom jobbkonsulent, og utreder
Metode	<ul style="list-style-type: none"> – Kartleggingssamtaler med utreder og jobbsøker, coaching med jobbkonsulent
Læringsmål	<ul style="list-style-type: none"> – Ha en jobb hun er stolt av – Få et selvtillitsløft og selvbilde – Ivareta sine verdier – Ikke ta stresset til andre – Stole på at andre kan klare seg selv – Stole på seg selv, at det hun gjør er godt nok- slippe taket – Lage mestringsstrategier
Deltagers tilbakemeld/ nytteverdi	<ul style="list-style-type: none"> – Hun sier at hun har økt selvbilde på en skala fra 1-10 hvor 10 er bra, at hun ligger på 6-7 – Hun har lært og blitt bevisstgjort på hvilke mentale strategier hun skal bruke og som har gitt økt prestasjonsevne – Hun har og tatt dette bevisst med seg videre både i privatliv og i utdanning til høsten. – Hun sier når hun tviler skal hun se på seg selv med andres øyne, da det er godt nok. – Hun har blitt mer «ressursfull» – Hun har lært mestringsstrategier.
Effekt for jobbsøker av læringsmål	<ul style="list-style-type: none"> – Vil bidra til at hun snakker mer med kollegaer, er sosial – Får ivaretatt sine verdier

iFokus ønsket å ha med jobbsøkere med ulike problemstillinger aktivt i prosjektet, og personen i caset har moderate bistandsbehov, som vil ha nytte av å trene på denne karriereferdigheten. Veisøker, som er i arbeidspraksis i barnehage, ble forklart om prosjektets hensikt, men ikke minst hva jobbsøker selv kunne få ut av dette.

Opplegget startet med en 5 timers utforsking med jobbsøker hva karriereferdigheter er og prosjektets hensikt og hva hun kunne ha mulighet til å jobbe med innenfor de rammene. Det fremkom i utforskingen her at jobbsøker allerede hadde søkt høyskole før hun startet ved iFokus. Det at hun nå var i praksis i barnehage skulle være rammen rundt metoden for å jobbe videre og avdekke om hennes utfordringer skulle endre seg. Vi kom til enighet at hennes verktøy i fremtiden var å finne mestringsstrategier for å unngå utfordringene i beskrivelsen. Dette ville vi best klare ved ulike øvelser tatt fra coachingfeltet. Vi ble enige om at hennes viktigste utfordring var at hun ikke samhandlet positivt og effektivt nok med andre og at målet var å utvikle bedre mestringsstrategier på dette.

Sentralt i prosessen ble en utforsking av hvilke verdier som var viktig for henne:

- Trygghet- henger sammen med det å være sosial og samspille med andre. Hun må oppleve god stemning, da smiler og hilser hun uanstrengt, og får et godt selvbilde
- Hjelpe andre - ha empati, kan sette seg inn i andres situasjon. Det er en utfordring at hun påtar seg ting som ikke er hennes problem, men andres.
- Faglighet- gir mestringsfølelse at hun har noe å bidra med.

På bakgrunn av dette oversatte vi verdsettet til karrieremål osv. Dette jobber jobbkonsulent og jobbsøker med i samtaler fremover.

Det ble avsatt 4-5 uker til dette arbeidet og stegene videre ble identifisert ved følgende;

- Hvilke temaer skal vi ta tak i?
- Dypdykke i stress, avdekke situasjoner hvor dette skjer
- Sortere stress, hvordan håndtere
- Ved evaluering- hva har blitt gjort og hvordan? Effekt? Hvilke coachingmetoder?
- Lage læringsmål
- Bygge robusthet
- Bli bevisst hvem er du, hva kan du, hva har du lært, hva må du lære

EVALUERING OG RESULTAT:

Metoden som er brukt i prosessen er tatt fra coachingfeltet. Det har blitt brukt ulike øvelser innenfor dette.

De valgte ut tre problemstillinger som påvirker å samhandle positivt og effektivt med andre.

I evaluering sier de at de har brukt mange samtaler og tid i løpet av perioden, men de opplever at det har vært en god læringsarena for begge to, både jobbsøker og konsulent, fordi de hele tiden har sett dette i et læringsperspektiv for å tilegne seg ferdigheter for å samhandle positivt og effektivt med andre. Vi har jobbet med ulike temaer, blant annet lavt selvbilde og situasjoner hun gruer seg til.

Når det gjelder lavt selvbilde har vi arbeidet med negativt selvsnakk. Utfordret og utforsket med spørsmål om hva hun sier til seg selv.

Det har blitt forankret i mentale strategier at hun skal se seg selv fra andre posisjoner, ikke dvele ved det som ikke er bra nok og at hun jobbmessig er mer en god nok. Hun har koblet på varselklokker som hun nå er bevisst på, og at hun da trekker frem disse mentale strategiene når det trengs.

Videre har hun utfordringer med gjentagende situasjoner som hun gruer seg til: (har også vært bakgrunn for sykemelding) Hun har redusert tiden til å forberede seg på ulike oppgaver. Hun ser at det ikke er nødvendig å ha full kontroll på alt. Hun hadde utfordringer med å bryte mønstre, derfor ble dette noe av det vi brukte mest tid på i prosessen. Hun sier det har vært vanskelig å svare og reflektere over alle spørsmål hun har blitt stilt, men effekten av dette har vært at hun nå har blitt mer bevisst og obs på ting. Hun har lært og blitt bevisstgjort på hvilke mentale strategier hun skal bruke og som har gitt økt prestasjonsevne. Hun har også tatt dette bevisst med seg videre både i privatliv og i utdanning til høsten.

På spørsmål om hva hun har lært hos iFokus og gjennom denne prosessen, som bidrar til at hun kan samhandle positiv og effektiv med andre, er at hun har blitt mer åpen. Det er ikke farlig å dele ting med andre, spørre når hun ikke forstår og ikke minst at hun er normal. Dette har gitt henne en trygghet i samhandling med andre som hun tar med seg videre.

Case Nr tre, «Hallvard» mannlig jobbsøker, 28 år.

Jobbsøkers beskrivelse av utfordringer	<ul style="list-style-type: none"> – Jobbsøker forteller at han har problemer og utfordringer med å samhandle og forholde seg til andre, og lider av sosial angst/depresjon. Det har vært tydelig å observere at hans kroppsholdning ofte har vært negativ, særlig på dårlige dager med mye angst. Han ser ned i gulvet, kommuniserer lite med de andre i gruppa, har ofte på caps for å «skjule seg». – «Jeg føler meg skikkelig utilpass når jeg må være sammen med andre, derfor går jeg ofte før felleslunsjen begynner». – «Jeg vil gjerne ta opp noen fag høsten 2015 og få studiekompetanse, men synes det sosiale livet sammen med andre elever er vanskelig».
Lokal standard	– Karrieredagen, se nærmere beskrivelse under lokal standard
Metode	<ul style="list-style-type: none"> – Observasjoner på karrieredagen/etter hvert også på andre arenaer på og utenfor iFokus (bl. a på en tilsvarende jobbforberedende arena, som heter hallaktivitet. Fokus på fysisk aktivitet i gruppe, med påfølgende lunsj) – Tilbakemeldinger samme dag/kort tid etter – Samtaler med jobbsøkeren alene, eller sammen med både han og jobbkonsulent. Sette opp mål/evaluere målene
Læringsmål	<ul style="list-style-type: none"> – «Smalltalk» i lunsjen. Ta kontakt med andre rundt lunsjbordet, øve på hva han kan si for å ta kontakt. Også samarbeid med DPS (Distriktpsykiatrisk Senter) om dette der han og behandler hadde samtaler om angst-mestringen, og strategier rundt dette. – Være delaktig i karrieredagen/arbeid i smågrupper på karrieredagen. Etter hvert bli delaktig på karrieredagen, når hele gruppa er samlet – Fokus på kroppsspråket sitt når han kommer til karrieredagen, og underveis i gruppa. Bl.a. å ha blikkontakt med andre, være imøtekommende og positiv.
Deltakers tilbakemelding på nytteverdi	<p>Han syntes at karrieredagen var en god arena for å trene på skolestart, der innholdet og rammene i timene er relativt like som i en vanlig klasseromsundervisning.</p> <p>Han syntes det var bra å kunne øve seg på smalltalk, og hva han kunne snakke om, og hva slags temaer som han kunne starte med i en samtale.</p>

EVALUERINGER OG BESKRIVELSE AV PROSESS

Vi gjennomførte fire avtalte møter, men også mange uformelle og korte prater på ulike arenaer om temaene

Fokuset rundt møtene var å finne læringsmål og de rette metodene for å lykkes med å nå målene hans om å mestre samhandlingen med andre på en mer positiv og effektiv måte. Møtene bar preg av at vi hadde felles mål, og begge kom med innspill på hvordan nå målene. Det var altså mål som bar veldig preg av et klientsentrert fokus, der han selv var med på å styre prosessen. Det jobbkonsulent gjorde var å sette opp møter for evaluering. Vi justerte ingen mål underveis, og hadde de samme som vi satte opp på første møte, til vi var ferdige med prosessen.

Jobbsøker ble skrevet ut fra tiltaket i mai 2015. Han skulle videre på skole, ta opp fag for å få studiekompetanse. Alle læringsmålene vil han måtte jobbe videre med på skolen, for å kunne kommunisere positivt og effektivt med andre, men han var fornøyd med å ha fått en

Han hadde mer bevissthet rundt hvordan han burde og helst måtte forholde seg til de andre for å få til et bra samarbeid, og håndtere og møte de andre i klassen.

teknikk på hvordan han kunne trene videre på dette, og at han hadde fått noe konkret han kunne jobbe med videre mot skole. Han hadde mer bevissthet rundt hvordan han burde og helst måtte forholde seg til de andre for å få til et bra samarbeid, og håndtere og møte de andre i klassen. I juni var jobbkonsulent i kontakt med han igjen, der han hadde startet på skolen. Han hadde fått bruk for mye av det vi hadde jobbet med, men hadde i etterkant sett at vi kunne ha trent og øvd i en lengre periode på de ulike læringsmålene for å bli enda mer trygg på seg selv og de han skulle samarbeide med.

Case Nr fire, «Lars» jobbsøker, ung.

Jobbsøkers beskrivelse av utfordringer	<ul style="list-style-type: none"> – Jeg syntes det er vanskelig å snakke med andre, og trekker meg ofte tilbake eller «inn i meg selv» for å slippe å forholde meg til andre og bli litt «usynlig». – Jeg har en del angstproblemer og sover nokså dårlig på nettene. – Jeg vil gjerne starte på skole høsten 2015, og komme meg ut i lærlingeløp etter det.
Lokal standard	– Karrieredagen, se nærmere beskrivelse under lokal standard
Metode	<ul style="list-style-type: none"> – Observasjoner på karrieredagen/etter hvert også på andre arenaer på og utenfor iFokus – Tilbakemeldinger samme dag/kort tid etter – Samtaler med jobbsøker alene, eller sammen med jobbkonsulent – Speiling, gi tilbakemeldinger på de signalene han sender ut når han drar hetta over hodet sitt for å unngå samhandling med andre, ikke møter andres blikk, og «halvsover» før/under karrieredagen.
Læringsmål	<ul style="list-style-type: none"> – Være delaktig i karrieredagen/arbeid i smågrupper på karrieredagen. Etter hvert bli delaktig på karrieredagen, når hele gruppa er samlet. Si noe høyt! – Dersom han har en dårlig dag, ha et kroppsspråk som likevel innbyr til samhandling med andre. – Finne strategier, og opprettholde tidligere strategier for pauser og avbrekk for å hente seg inn i de sosiale settingene.
Deltakers tilbakemelding på nytteverdi	<ul style="list-style-type: none"> – En god arena for å trene på skolestart, mye er likt. – Var god trening i å bli bevisst på mitt kroppsspråk, og få erfaringer på dette.

EVALUERINGER OG BESKRIVELSE AV PROSESS

Vi avtalte fire møter, ett møte med jobbkonsulent, tre møter uten. Ellers flere uformelle samtaler underveis i prosessen på ulike arenaer.

Jobbsøkeren var bevisst på flere av strategiene han brukte for å håndtere og samhandle med andre, og han så at flere av dem var u hensiktsmessige og negative. Bl.a å ta hetta over hodet, «halvsove» i timen/lunsjen var ikke med på å samhandle positivt og effektivt med andre. Han var delaktig i å sette læringsmål, og hadde allerede mange strategier på hvordan han på en naturlig og «normal» måte kunne få seg en pause fra andre, som å gå ut å røyke og gå på do.

Det som han ønsket var å bli mer bevisst på å finne andre strategier og handlingsmønstre når han hadde en dårlig dag, og egentlig helst ønsket å være hjemme. Vi jobbet med å ha fokus på å øve på og være imøtekommende, særlig når han kom til iFokus, og før han startet på karrieredagen, for å få en god start, tenke på kroppsholdning, øyekon-



takt, være imøtekommende, gi et smil, m.m. Vi brukte dermed en del speiling og tilbakemelding på observasjoner, for å si noe om hva vi opplevde og følte på når han f. eks tok hetta over hodet og «sov i timen». Han hadde også mer bevissthet hvorfor han gjorde slik han gjorde, å forsøke å jobbe med og snu et negativt og lite effektivt handlingsmønster i møte med andre mennesker. Han var delaktig i prosessen rundt å sette mål, og hvordan han best skulle nå sine mål. Vi tok også inn et nytt mål underveis, det å klare å være delaktig når hele gruppa i karrieredagen var samlet, og ikke bare i smågrupper. Han fikk etterhvert mer selvtillit og erfaring med å snakke med andre i smågrupper/i lunsjen, og etter hvert ble det mer og mer naturlig og også oppnåelig å snakke høyt foran hele gruppa.

Jobbsøker sluttet på karrieredagen i mai 2015, for å kunne øke antall dager i arbeidspraksis. Arbeidspraksisen var i en butikk, der han kunne fortsette med de målene han hadde satt seg på karrieredagen. Særlig gjaldt det å ha et positivt kroppsspråk både overfor kollegaer og kunder, men også finne strategier for å få pauser/hente seg inn i kommunikasjonen og samhandlingen med andre slik at han kunne klare å samhandle positivt og effektivt med andre en hel arbeidsdag. Han gav også tilbakemelding til jobbkonsulent i juni 2015 om at de to viktigste faktorene han tok med seg videre var at jobbkonsulentene hjalp han med mer bevissthet rundt sine handlinger og hva det gjorde med menneskene rundt ham. Og når han klarte å bli mer bevisst og dermed samhandle mer positivt og effektivt med andre, fikk han tilbakemelding på at det var stor forskjell på hva han tidligere gjorde og hva han nå gjorde i møte med andre mennesker. Dermed fikk han trygghet på at han hadde lært inn flere positive mønstre for samhandling, og selvtillit og mestring på dette.

LÆRING OG ERFARING FRA PROSJEKTET

Vinteren 2014, deltok 3 ansatte ved iFokus på den første karriereferdighetsworkshopen i Oslo. Det var noe nytt, noe litt uforståelig, men samtidig etter å ha jobbet 2 dager med dette, ble noe mer nysgjerrighet vekket.

Erfaringer og notater ble tatt tilbake til bedriften, men på dette tidspunkt var ikke bedriften moden for dette. Lav interesse i starten, fordi man var ukjent med hva det egentlig dreide seg om.

Da det ble utlyst et pilotprosjekt, søkte iFokus om å bli med i prosjektet og ble en del av prosjektgruppa. Etter hver samling fikk ledergruppa referat fra disse, som har bidratt til økt forståelse og nysgjerrighet over tid.

Han fikk etterhvert mer selvtillit og erfaring med å snakke med andre i smågrupper/ i lunsjen, og etter hvert ble det mer og mer naturlig og også oppnåelig å snakke høyt foran hele gruppa.

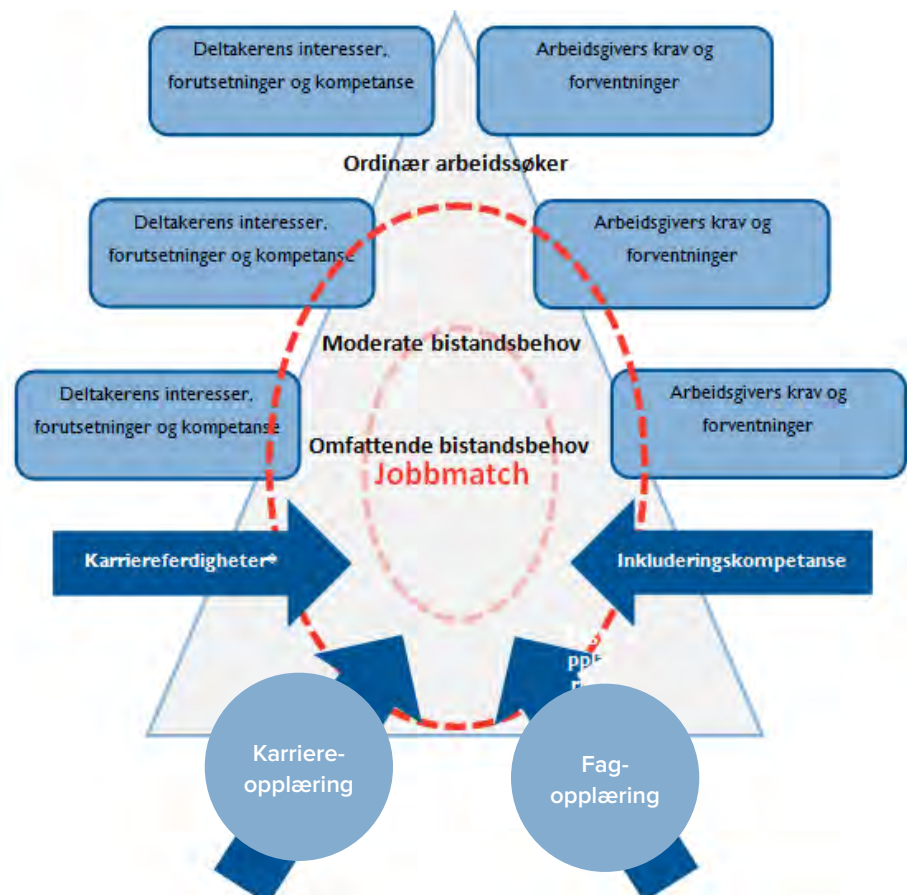
Ved å være konkret med læringsmål og effekt, og ha fokus på en eller flere spesifikke karriereferdigheter, blir prosessen tydelig og det er «legitimt» å ha fokus på dette parallelt med at jobbsøker er i arbeidspraksis. Kandidatene til dette prosjektet ble med ut fordi de hadde tydelig behov for å utvikle nettopp denne ferdigheten. Ved å sette konkrete læringsmål sammen med jobbsøker som skal tette «gapet» mellom en aktuell arbeidsgivers krav og forventninger, og jobbsøkers interesser, forutsetninger og kompetanse, vil dette styrke jobbsøkers muligheter i et ordinært arbeidsmarked. En bevisst og systematisk jobbing med karriereferdigheter har vi erfart kompletterer annen karriereveiledning på en svært god og nyttig måte.

Vi har hatt en prosjektgruppe som har hatt 11 samlinger à 1-2 timer. Prosjektgruppa har i tillegg hatt ett møte med ledelsen for å forankre karriereferdighetsperspektivet i organisasjonen (helt i starten av prosjektet), og et informasjonsmøte med de ansatte (tidlig i prosjektet, uka etter presentasjonen på ledermøtet)

Vi så tidlig effekten og verdien av å få det forankret i ledelsen og dette har bidratt til at karriereferdighetsperspektivet har blitt implementert i vår strategi for videre attføringsarbeid. I samlingene våre ble det diskutert, ikke bare prosjektet, men hva dette kunne bety for bedriften og om det var mulig å ta karriereferdighetsperspektivet i bruk på ulike områder i bedriften. Mange ansatte begynner å bli nysgjerrige på hva karriereferdighetsperspektivet er og betyr, og har bevisst begynt å bruke karrieremål og karriereferdigheter i ulike verktøy vi bruker opp mot jobbsøker. Flere sier det er lettere å forstå hva vi skal gjøre og fokusere på. Mange ansatte har begynt å bytte ut eksisterende «tiltakspråk» og bruker begrepet karriereferdigheter i stedet for avklaring. Hva må utvikles av ferdigheter for å søke/beholde jobb? Karriereveiledning har for mange fått et annet og uvidet perspektiv.

HVORDAN FINNE LÆRINGSMÅL I ET KARRIEREFERDIGHETSPERSPEKTIV I EN ATTFØRINGSBEDRIFT?

Under vil dere se en figur som beskriver hva og hvordan vi jobber med jobbsøkere.



Foruten å skape trygghet osv. innledningvis når jobbsøkere begynner hos oss, er vi opp-tatt av hvilket bistandsbehov hver enkelt jobbsøker har for å søke jobber, beholde/endre jobber og utdanning. Dette innebærer også jobbsøkere som på et eller annet nivå må søke uføretrygd. Vi bruker et felles kartleggingsverktøy for å avdekke bistandsbehovet og der vi ser det er behov for en mer dyptgående kartlegging, supplerer vi med ytterligere verktøy.

Når denne øvelsen er gjort, vil alle få en forståelse av hva det er behov for å lære for å søke jobber osv. og ut i fra dette vil det bli laget individuelle læringsmål for å tilegne seg ulike karriereferdigheter.

Hver og en jobbsøker vil ha ulike behov, derfor blir det laget en individuell plan for hvilke aktiviteter som er mest hensiktsmessig å arbeide med for utvikling av karriereferdigheter.

Figuren beskriver at det er viktig for jobbsøker å inneha karriereferdigheter som matcher en arbeidsgivers krav og forventninger, og iFokus sitt oppdrag er å bidra til at gapet tettes på en slik måte at jobbsøker vil komme i posisjon til å være en aktiv jobbsøker, takle utdanning og lignende.

IMPLEMENTERING AV KARRIEREFERDIGHETSPERSPEKTIVET I ORGANISASJONEN – ATTFØRINGSBEDRIFTEN SOM LÆRINGSARENA

Det at alle skal forstå og se karriereferdigheter i et helhetsperspektiv, krever forankring i hele organisasjonen, slik at alle jobber mot samme mål og i felleskap utvikler karriereferdigheter. Vi har som mål å bygge opp vår metodikk og arbeidsform etter karriereferdighetsperspektivet og være en lærende organisasjon. Det betyr at vi må lage læringsmål, karrieremål og beskrive karriereferdigheter i alle ledd for alt vi gjør. For eksempel har WIE (Work Interest Explorer)- gruppa på iFokus gått fra å være et karriereveiledningskurs for å avklare ønskede yrker, til å bli et kurs med fokus på å få og trene på karriereferdigheter som man må ha og lære seg for å få og stå i ønskede jobber. For at vi skal være troverdige i vårt arbeid med jobbsøkere skal også ansatte jobbe etter karriereferdighetsmetodikk og utvikle våre talenter i tråd med dette. Frem til jul 2015 skal bedriften ha laget en karriereferdighetsplan for ansatte i fht. egne karriereferdigheter og behov bedriften har i fremtiden.

I vårt daglige arbeid, spesielt under anbudsarbeidet vårt, ble mye av innholdet i tilbudet bygget opp i et karriereferdighetsperspektiv, hvordan vi ønsket å implementere og jobbe med dette i fremtiden. Vi utarbeidet beskrivende maler og figurer for hvordan vi så for oss dette.

Vi har testet ut på noen jobbkonsulenter hvilken forståelse de har av karriereferdighetsperspektivet. Teamleder har gitt ut en oversikt over kompetansemål og hatt en gjennomgang på hvilke arenaer man kan tilegne seg de ulike kompetansemålene. Vi erfarer at mange forstår dette, fordi de har gjennomgått karrieremål sett opp mot de ulike kurs og opplæringsarenaer vi har. Allerede nå, før vi har organisert og jobbet med dette i hele organisasjonen, ser vi at disse jobbkonsulentene bruker beskrivende karriereferdighets-språk i sluttrapporter. Vi har tro på at ansatte må trene og forske på dette for seg selv. En ting er å lage en struktur, strategi, plan osv, men la de ansatte bruke sin nysgjerrighet, og finne ut av dette.

Det vi erfarte er at man må ha tid til å sette seg inn i karriereferdighetsperspektivet i organisasjonen, og se på hva som allerede har blitt gjort i andre land. I tillegg til dette erfarte vi at det var hensiktsmessig å forankre karriereferdighetstenkingen og hva det kunne bli for ledelsen i bedriften. Mange av de ansatte i bedriften er allerede positive, men fordi vi er mange ansatte tar det tid før karriereferdighetsperspektivet og -språket kommer til å bli forankret på en best mulig måte. Derfor vil bedriften fortsette fokuset på karriereferdighetsperspektivet, og se hva vi har og eventuelt mangler for at karriereferdighetene til jobbsøkerne skal kunne trenes og utvikles videre.

Tilbakemeldingene fra jobbsøkerne har gått mye på det samme. Det meste har vært positivt, med unntak av jobbsøker nr. 3 som hadde ønsket enda mer trening på de ulike læringsmålene før han måtte gjøre dem på en arena som var mer krevende.

Det som går igjen som nyttig og positivt for jobbsøkerne er at de har blitt mer bevisst på sin kommunikasjon med andre...

Det som går igjen som nyttig og positivt for jobbsøkerne er at de har blitt mer bevisst på sin kommunikasjon med andre. De har lært seg i større grad å observere og tolke andres oppfattelse av dem selv, og dermed klare å justere seg og ha en bedre kommunikasjon med andre. Forståelsen av hva de kommuniserer og hva de gir uttrykk for både verbalt, men også nonverbalt går mer opp for dem, særlig med tanke på direkte og kjappe tilbakemeldinger fra jobb-konsulentene. Jobbsøkerne har også blitt mer bevisst på å se paralleller mellom ulike trenings situasjoner, til å gjelde andre lignende situasjoner som oppstår enten på arbeidsplassen eller i andre settinger. Jobbsøkerne har følt mestring på at de har blitt flinkere til å samhandle positivt og effektivt med andre, og dermed fått mer sosial trygghet.

Karriereferdigheter er et tema som vi erfarer har ulik forståelse i bedriften. Noen synes det virker spennende og utviklende, andre noe mer usikre. Det blir viktig å presentere dette på ulike måter for de ansatte over tid, slik at det modnes for hver enkelt. Dette skal være gøy. Vi må få ansatte til å forstå at dette er et nytt tanke sett og en annen måte å beskrive det vi jobber med.



12.

KAREA – Varbas

– karriereferdighetsperspektivet som rammeverk for omstilling i en attføringsbedrift.

AV ANNE RITA KVERNMO
OG ELISABETH ERLANDSEN

I løpet av prosjektperioden ble arbeidsmarkedsbedriftene Karea Oslo KF og AS Varbas slått sammen til et nytt aksjeselskap som er heleid av Oslo kommune. Etter sammenslåing er det ca. 90 ordinært ansatte i bedriften, som per i dag er leverandør for NAV, Oslo kommune og ulike private aktører. Hovedoppdraget er å bistå arbeidssøkere slik at de kan skaffe seg innsikt, økt kompetanse, bedre livskvalitet og for de fleste bistand til å komme i – og beholde arbeid. Dette gjøres bl. annet gjennom karriereveiledning, kurs og relevant arbeidspraksis i og utenfor bedriften. Det er stort fokus på at arbeidsut prøvingen skal foregå i ordinært arbeidsliv, men vi har også interne avdelinger, hvor det produseres varer og tjenester, som er relevante for arbeidspraksis og læring. Karea-Varbas tilbyr også kvalifiserende opplæring for lærekandidater og lærlinger innen ni ulike fagområder.

Karea deltok i karriereferdighetsprosjektet fra starten av, og daglig leder i Varbas tiltrådte prosjektet fra sammenslåingstidspunktet, 1. januar 2015. Vi så tidlig at vi kunne bruke karriereferdighetsperspektivet til å se på organisasjonen samlet; bruke karriereferdighetsperspektivet til å bygge en felles faglig plattform i den nye bedriften. Dette arbeidet vil også inneha et gunstig kulturbyggingsaspekt i sammenslåingsprosessen.

KARRIEREFERDIGHETER SOM FELLES PLATTFORM

Vårt lokale prosjekt handler om å benytte det australske rammeverket til å evaluere, utvikle og samordne tjenestene i den «nye» bedriften vår, AS Karea-Varbas. Aller helst slik at prosjektet får/tar et særlig ansvar for å bygge en ny felles faglig plattform og en kulturforståelse- på tvers av de gamle bedriftene. Vi tror at det å tenke nytt sammen, framfor og «krangle» om hva som er best av det gamle vi er kulturbærere av gir oss et mye større spillerom for endring i og av organisasjonen. Prosjektgruppa og ledergruppa er selvsagt lydhøre for det som fungerer godt og som vi skal ha med videre. Vårt ambisiøse mål er at karriereferdighetsprosjektet skal gi oss rammen for hvordan og hvorfor vi jobber som vi gjør i organisasjonen vår. Vi ønsker at begrepet «karriereferdigheter» skal være et forståelig begrep som eies av alle ansatte som jobber med deltakere (dvs omtrent alle). Prosjektet skal evaluere all sin aktivitet inn mot de 11 hovedområdene i rammeverket. Evalueringen skal skje som en involverende prosess blant alle ansatte, og følges opp av ledelsen.

SAMLINGER MED ANDRE ATTFØRINGSBEDRIFTER VAR NYTTIG

Utforskning av karriereferdighetsperspektivet gjennom felles samlinger med andre attføringsbedrifter i det sentrale prosjektet ga oss mange aha-opplevelser i forhold til den daglige arbeidshverdagen. Vi jobber mye med karriereferdigheter i vår bedrift, uten at vi helt har klart å systematisere arbeidet etter fastlagte mål eller rammer. Sett i lys av et karriereferdighetsperspektiv og et rammeverk kan vi få en bedre struktur og helhet i arbeidstilnærmingen vår. Vi har per i dag mange gode læringsarenaer, men få fag- og læreplaner utover det yrkesfaglige eller de fire områdene som er definert som basisferdigheter med bakgrunn i nasjonale læreplaner.

Diskusjonene med de andre attføringsbedriftene i prosjektet var svært lærerikt og utfordret tankene i forhold til temaer som: Hva er karriereferdigheter egentlig? Skal man jobbe

med hele rammeverket i vår bransje? Er alt vi jobber med karriereferdigheter? Er karriereferdigheter mer enn karriereveiledning? Hvordan kan vi integrere karriereferdigheter i all vår aktivitet? Vår bedrift laget etter hvert en skisse til prosjektplan som omfattet å ta i bruk hele rammeverket. Dette vil være en krevende oppgave som tar mye tid, men vi ser det som en viktig investering i utvikling av vår framtidige organisasjon, samtidig som det er spennende å være i forkant av et eventuelt norsk rammeverk, som vi håper vil komme etter hvert. Det å ta i bruk hele rammeverket betyr ikke at vi skal ha mange læringsmål innenfor alle områdene hvis vi ser at dette ligger utenfor vårt arbeidsfelt. Men, vi skal gjennomgå og vurdere om det vil være aktuelt i lys av vårt hovedoppdrag som er kartlegging, arbeidsavklaring og bidrag til at arbeidssøkere får og beholder arbeid.

Satsing på karriereveiledning har vært sterkt vektlagt i begge de tidligere bedriftene Karea og Varbas, men med noe ulik tilnærming i verktøy, prosess og gjennomføring. Med karriereferdigheter som perspektiv vil det måtte utvikles et felles innhold hvor interesse, retning og yrkesvalg er en grunnleggende plattform, og ferdigheter til å takle en karriere være en nødvendig utvikling. Det å kunne stå i arbeidslivet – mestre arbeidslivet – vil være en vesentlig målsetning. Ved hjelp av rammeverket kan vi definere ferdigheter som vi kan jobbe strukturert med for at deltakerne skal nå sine mål.

FORANKRING I EGEN ORGANISASJON

For å få en god forankring i egen organisasjon ble informasjon om karriereferdighetsperspektivet prioritert. Først var forankring i resten av ledergruppa viktig å gjennomføre, karriereferdighetstenkningen ble presentert og diskutert i ledermøte. Det var bred enighet om å gå videre med skisse til prosjektplan som ble lagt fram. Videre ble fagforeningene involvert, og prosjektet ble satt på dagsorden i alle møter; felles personalmøter, avdelingsmøter og teammøter. Her var presentasjonene ikke på detaljnivå, men som en «smakstest», for å skape nysgjerrighet og interesse i organisasjonen. Det var fokus fra dag en på at dette vil være et område hvor alle kan bidra med innspill og tanker til felles strategi.

PLAN FOR DET LOKALE PROSJEKTET

Gjennom det sentrale prosjektet ble følgende mål nedfelt:

Mål:

«Hvordan kan vi bruke CMS- perspektivet i samordning av tiltaksarbeidet i Karea-Varbas? Målet er å strukturere arbeidsmetode og verktøy – karriereveiledning som en prosess – med fokus på takling av endring, mestring, finne ressurser og tilegning av karriereferdigheter. Det skal utvikles målbare indikatorer og læringsmål innenfor de 11 områdene i det australske rammeverket for karriereferdigheter, der dette synes hensiktsmessig ut fra vårt arbeidsfelt. De 11 områdene er definert ut fra følgende tre underområder:

- A. Personlig ledelse og utvikling
- B. Lærings- og arbeidsutforskning
- C. Karriereutviklingsferdigheter

Det skal tilpasses ulike aktiviteter som bidrar til at deltakerne i Karea-Varbas utvikler sine karriereferdigheter og står bedre rustet til å mestre arbeidslivet.

PROSJEKTPLAN

Det ble nedsatt en prosjektgruppe og en styringsgruppe. Målformuleringen ble endret etter hvert som prosjektet har blitt tydeligere gjennom diskusjoner i organisasjonen. Det er laget en prosjektplan med mange ulike aktiviteter og milepæler med gitte tidsfrister. I en hektisk periode hvor to bedrifter skal bli en, har vi skjøvet på noen frister, men prosjektet er godt i rute og viktige aktiviteter er gjennomført og det videre arbeidet følger tidsfristene i prosjektplanen.

PROSJEKTGRUPPE

Den lokale prosjektgruppen består av avdelingsledere for utføringsområdene og fagkoordinatorer på de ulike tiltaksområdene (AB, APS, KIA, TIA og VTA). Avdelingsleder som har deltatt i det sentrale prosjektet fra startfasen er prosjektleder. Den lokale prosjektgruppen fikk en utdypende informasjon om prosjektet og tankene rundt karriereferdigheter, og hvordan vi kan se på dette i lys av å bygge en ny felles faglig plattform i organisasjonen.

Til dette arbeidet ble mye av materialet som var brukt i det sentrale prosjektet benyttet, i særlig grad en artikkel skrevet av Arne Svendsrud, «Om karriereferdighetsperspektivet – Career Management Skills (CMS)». I artikkelen, som er en omarbeidet versjon av et bokkapittel i boken «Karriereveiledning i et Karrierelæringsperspektiv», diskuteres karriereveiledning ut fra læringsteorier og i lys av ulike rammeverk fra ulike land, og særskilt det australske rammeverket, hvor en summarisk gjennomgang av de 11 områdene danner grunnlag for vår diskusjon. Vi gikk dypere inn i noen av områdene og så på om - og i så fall hvordan - det jobbes med disse temaene i dag. Og, om det var noen åpenbare forskjeller i de to bedriftene som nå er blitt en. Vi diskuterte også forholdet til vår viktigste samarbeidspartner NAV. Har vi for vide rammer i dag? Hvordan formidler vi hva vi kan levere? Hva måler vi mot i dag? Jobber alle med de samme kravene til hva som er mål-oppnåelse? Hvordan kan NAV bestille riktig? osv. Det var enighet i prosjektgruppen at dette er en spennende måte å nærme seg hverandre på; ha en ramme som definerer vår faglighet i stedet for å «slåss» om hvem som har de beste arbeidsmetodene. Diskusjonen avdekket – ikke overraskende – at det nok vil være litt forskjellig hvordan man oppfatter hva som er viktig i arbeidet med ulike deltakere. Dette vil være naturlig, og litt av kjernen i det vi må jobbe videre med. Rammeverket vil danne grunnlag for at både teoretisk og praktisk tilnærming må ha et læringsperspektiv og et felles læringsmål. I bedriften vår har vi mange teoretiske og praktiske læringsarenaer, som kan bli bedre utnyttet hvis vi samkjører arbeidet ut fra mere overordnede definerte læringsmål som et rammeverk kan gi.

Prosjektgruppen diskuterte også ulike måter å jobbe med ulike tema som er satt opp som mulige læringsmål i rammeverket. Det var også fokus på å se om det er ulike områder som skal vektlegges for ulike målgrupper eller ulike tiltak som bedriften jobber med.

Dette er prosjektplanen vi jobber etter:

Tiltak	Undertiltak
1. Involvere ledergruppen i prosjektet	Ledermøte
2. Involvere alle fagkoordinatorer og avdelingsledere i tiltakene i Jerikoveien og Spireaveien i hovedtrekkene i prosjektet. Dokumentasjon: artikkel av Arne Svendsrud: Om karriereferdighetsperspektivet – Career Management Skills (CMS)	<ul style="list-style-type: none"> – Møte med ledere og fagkoordinatorer med en oppsummering av innhold i prosjektet – Gjennomgang av dokument med den australske «blueprinten» og den summariske oversikten over de 11 områdene. – Avklare prosjektgruppe og styringsgruppe
3. Prosjekt møte	<ul style="list-style-type: none"> – Avklare hvordan vi jobber videre – Lage tidsplan for veien videre – Planlegge fagdag
4. Fagdag - workshop:	<ul style="list-style-type: none"> – Informasjon – invitere alle ansatte med innspill i gruppearbeid – Innsamling av data etter fagdag – Veien videre – deltakelse i arbeidsgrupper
5. Prosjektgruppe	<ul style="list-style-type: none"> – Møte i prosjektgruppe. Fordele arbeidsoppgaver. – Fordele arbeid i arbeidsgrupper
6. Arbeidsgrupper	<ul style="list-style-type: none"> – Hvordan jobber vi med mål i rammeverket? – Hvilke aktiviteter har vi? – Mangler det noe i rammeverket som vi jobber med? – Relevans – noe vi ikke skal jobbe med?
7. Prosjektgruppe	<ul style="list-style-type: none"> – Er det noen områder vi ikke leverer på? – Leverer vi noe som ikke kan innpasses i Blueprinten?

Tiltak	Undertiltak
8. Kritisk gjennomgang Blueprinten i forhold til vårt arbeidsområde	<ul style="list-style-type: none"> – Skal vi jobbe med alle disse områdene – underpunktene? – Er det noen som er viktigere enn andre? – Er det en selvfølgelig rekkefølge? – Er det ulike vektlegginger i ulike tiltak? – Bør språk og uttrykk endres? – Passer delindikatorer og hovedområder sammen? – Er det noe som mangler som vi jobber med i dag? – Kan det hentes noe fra andre land enn Australia?
9. Hvordan samkjøre arbeidsmetoder og verktøy i de ulike bedriftene – på bakgrunn av de valgene som er gjort ut fra aktuelle arbeidsområder?	<ul style="list-style-type: none"> – Valg av felles metode – Valg av felles verktøy – Valg av fokusområder – Valg av dokumentasjon – Valg av innhold – Valg av målbare indikatorer/ læringsmål – Valg ut fra ulike tiltak? – Valg ut fra ulike målgrupper? – Individuelle valg?
10. Se på dokumentasjonen i prosjektet i forhold til framtidige arbeidsområder.	<ul style="list-style-type: none"> – Noe som mangler, ikke stemmer med virkeligheten? – Er det andre områder/ læringsmål vi må ha fokus på? – Får vi nye arbeidsoppgaver? – Hvordan påvirker endringene i tiltaksstruktur? – Anbud
11. Implementering	– Kommunikasjon i hele organisasjonen
12. Lage forslag til en minimumsløsning for lokalt rammeverk?	
13. Hva bør et norsk rammeverk inneholde?	– Involvere andre instanser?

STYRINGSGRUPPE

Styringsgruppen består av ledergruppen i bedriften, med administrerende direktør som leder i styringsgruppa. Prosjektleder sitter også i ledergruppen. Vi mener vi har fått til god og nødvendig forankring i bedriften for det videre arbeidet. Prosjektgruppen har utvidede fullmakter og forankring i styringsgruppen til å drive prosessen videre.

KARRIEREFERDIGHETSFAGDAG

Gjennom møter og diskusjoner i prosjektgruppen var det enighet om å ha en fagdag om karrier Ferdighetstenkningen for å involvere medarbeiderne i organisasjonen. I Karea-Varbas er det en bredt sammensatt gruppe av ansatte, med ulike yrker og utdanningsretninger og -nivåer. En av hovedhensiktene med fagdagen var at alle ansatte skulle se at de kunne bidra med sin kompetanse inn i felles prosjekt som ville bli faglig viktig for bedriftens framtid, og at alle typer kompetanse er viktig for å jobbe med karrier Ferdigheter.

FELLES SAMLING

Vi startet dagen med et kort foredrag - en innledning om karrier Ferdighetsperspektivet, og deretter gruppearbeid. I innledningen ble begrepet karrier Ferdigheter belyst – og hvordan vi jobber med dette i dag uten at det er klart definerte rammer for innholdet. Videre så vi på hvorfor det kan være store fordeler med et rammeverk med definerte læringsmål. Det gir en avgrensing og en tydeliggjøring av tjenesten vi skal levere, en bedre sammenheng i tjenesten, reduserer tvetydighet og å gir et felles språk, fremmer en felles karrier kultur og ikke minst får bort det vi kaller «privatpraksis» - som har lett for å utvikle seg hvis det er utydelighet tjenesteinnholdet.

GRUPPEARBEID

I gruppearbeidet var det spørsmål som skulle besvares ut fra de 11 områdene i det australske rammeverket. Gruppene var nøye satt sammen på forhånd, på tvers av yrkesgrupper og tidligere tilknytning til Karea eller Varbas. Hver gruppe besto av mellom 5-8 personer.

Det var valgt ut 1 – 3 læringsmål per område. Hver gruppe fikk 2 områder å jobbe med. Alle oppgavene var bygd opp likt, med aktuelle læringsmål innenfor aktuelt område + to spørsmål som var like for alle 11 områdene. Under følger et eksempel som illustrere dette;

OMRÅDE 1 – BYGGE OG VEDLIKEHOLDE ET POSITIVT SELVBILDE:

Mål for deltaker: (læringsmål)

1. Å bli kjent med egne interesser, personlige egenskaper, ferdigheter, verdier, talenter, kompetanse osv.
2. Å kunne anvende denne kunnskapen (i punktet over) i forhold til karrierevalg og karriereutvikling
3. Å bygge og vedlikeholde et positivt selvbilde

Spørsmål til gruppearbeid:

- a. Hvordan jobber du som ansatt i Karea-Varbas for at deltakerne skal nå disse målene?
- b. Kan du /vi jobbe annerledes?

Det ble veldig mange konstruktive og morsomme diskusjoner i gruppene, og man fikk belyst ulike måter å jobbe med de samme problemstillingene – enten ved samtaler, veiledning, karriereveiledning, kurs og/eller i læringssituasjoner gjennom praktisk arbeid. Ansatte som ikke jobber så tett sammen til daglig fikk muligheten til å bidra med innspill fra sin arbeidshverdag til felles tankegods i organisasjonen. Den skriftlige tilbakemeldingen fra hver gruppe viser at alle læringsmålene som var plukket ut var relevante i forhold til vårt arbeidsoppdrag i attføringsbransjen. Det kom mange interessante og nyttige tilbakemeldinger som skal brukes i det videre arbeidet med karriereferdighetsperspektivet.

En annen viktig effekt av fagdagen var kulturbygging i vår nye sammenslåtte bedrift. De ansatte i organisasjonen ble nærmere kjent med hverandre gjennom faglige diskusjoner. Vi fikk mange tilbakemeldinger om at dette hadde vært viktig for mange på tvers av faggrupper og tidligere tilknytning.

ARBEIDSGRUPPER

Som en del av opplegget på fagdagen ble ansatte oppfordret til å melde interesse for å delta i arbeidsgrupper i det videre arbeidet med karriereferdighetsperspektivet. Det var ønskelig at flere fra ulike ståsteder i organisasjonen, og med nysgjerrige og interesserte medarbeidere i den videre prosessen. Det er 3 arbeidsgrupper i drift, som har jobber med hvert sitt hovedområde. I alle gruppene er det representanter fra prosjektgruppen. Gruppene er ellers bredt sammensatt med ansatte fra ulike deler og ståsteder i organisasjonen.

VIDERE ARBEID - PROSESS

Arbeidsgruppene og prosjektgruppen jobber nå parallelt for å sjekke ut problemstillinger som dukker opp underveis. De som jobber tett med prosjektet er delvis fristilt fra noe av nåværende jobb slik at dette ikke skal være hinder for framdrift, allikevel har en hektisk høst gjort at arbeidet ligger litt etter planen. Prosjektperioden som var satt til 31.12.2015 er utvidet til å omfatte også første halvår 2016.

Arbeidsgruppene har som oppgave å se på hvilke læringsmål som er aktuelle for oss å jobbe med innenfor «sitt» hovedområde. (De tre hovedområdene A, B og C over ...) De skal deretter komme med forslag til aktiviteter som kan bidra til at deltakerne når læringsmålene. Resultat av gruppearbeidet og hvordan vi ellers jobber i dag vil ligge til grunn for forslagene, samtidig som utvikling av nye aktiviteter vil være veldig aktuelt. Et dypere dykk

Det ble veldig mange konstruktive og morsomme diskusjoner i gruppene, og man fikk belyst ulike måter å jobbe med de samme problemstillingene...

i innholdet i det australske rammeverket er nødvendig her. Strukturer og arbeidsmetodikk kan endres underveis dersom dette er mest hensiktsmessig. Underveis i prosessen denne høsten har vi sett behov for en ny fagdag for å presentere og diskutere læringsmål og aktiviteter som foreslås av arbeidsgrupper/ prosjektgruppe. Denne fagdagen vil stå på agendaen i februar/mars.

UTFORDRINGER

Det er mange ubesvarte spørsmål og utforskede områder i dette prosjektet per i dag. Vi må gå i diskusjoner for å se på hvordan vi skal bruke læringsmålene, skal det for eksempel differensieres mellom ulike målgrupper og tiltak? Hvordan skal vi kartlegge godt for å se hvilke læringsmål det må jobbes ekstra med? Hvordan kan vi bli gode på å gjennomføre karriereveiledningssamtaler for å avdekke manglende ferdigheter? Hvordan kan vi sette aktivitetene som velges i system? Hvordan skal vi bygge rutiner og prosesser som alle får godt grep om og følger? – Dette er noen av mange problemstillinger som har dukket opp underveis. Vi håper og tror at dette blir tydeligere når vi har definert læringsmålene og aktivitetene. Det er imidlertid viktig at problemstillingene kommer opp etter hvert i prosessen, men dette må ikke hindre at vi greier å ta valg.

Hvordan skal vi kartlegge godt for å se hvilke læringsmål det må jobbes ekstra med? Hvordan kan vi bli gode på å gjennomføre karriereveiledningssamtaler for å avdekke manglende ferdigheter?

Vi har ikke merket mye motstand ennå, og vi håper at involvering gir positiv gevinst. Foreløpig syns det som om dette er noe mange har savnet, det gir bedre struktur og mening i arbeidshverdagen, et bedre «system» å jobbe etter.

HVA MÅ TIL FOR Å LYKKES I PROSJEKTET?

Nok tid og frigjøring av ressurser i en hektisk hverdag så vi på som en avgjørende forutsetning for å kunne jobbe godt med prosjektet. Men også god styring, ledelse og involvering av nødvendige ressurser til avklaringer og diskusjoner underveis. Flere store anbudsprosesser og fokus på endringer i tiltaksregelverk fra NAV har medvirket til at vi er forsinket i prosessen, men vi har tatt mål av oss til å komme i havn med prosjektet i løpet av første halvår 2016.

Prosjektet er ambisiøst i omfang, så det blir viktig å begrense læringsmålene i startfase, og heller utvide eller endre når vi ser at dette blir et behov. Det blir viktig å lage gode rutiner og fortsette involveringen, slik at vi kan bruke materialet i praktisk arbeid. Nye og endrede aktiviteter må utvikles over tid, og det må lages gode opplæringsplaner slik at de ansatte kan utvikle seg med prosjektet. Det vil alltid være et spørsmål om hva som er bra – eller godt nok. I denne prosjektfasen vil det være viktig å få på plass en enkel modell innen tidsfristen, slik at vi får prøvd ut dette i praksis. Oppdateringer og endringer kan gjøres etter hvert som vi blir trygge på hva vi ønsker oss.

13.

Sens: Nettverksbygging som metode i et kariereferdighetsperspektiv

AV LENE CHRISTIN FINSRUD, SIGURD LYDERSEN
OG ÅSTE DAHL

INTERNET KURS «JOBBS OG NETTVERK»

Sens ble kjent med kariereferdighetsperspektivet på Fagkonferansen i Trondheim våren 2014. Etter presentasjon på internt fellesmøte og gjennomgang av Arne Svendsruds presentasjon, ble interessen vekket. Arne Svendsrud i Attføringsbedriftene fortalte om det planlagte kariereferdighetsprosjektet og vi besluttet å delta.

Da vi skulle utforme vårt interne kariereferdighetsprosjekt, så vi to mulige løsninger. Vi kunne knytte kariereferdighetstenkningen opp mot hele virksomheten, gjennom å utvikle en egen bedriftsintern kariereferdighetsstandard, i mangel av en nasjonal eller europeisk standard. Den andre muligheten var å knytte kariereferdighetsperspektivet til en aktivitet hos oss, som ville være mer avgrenset og derved mer overkommelig. For som det heter i prosjektskissen «å vurdere hvor nyttig det er for planlegging, gjennomføring og evaluering av aktiviteten og bli bedre kjent med kompetansemålene i de foreliggende rammeverkene i lys av en konkret aktivitet.»

I tråd med framstillingen av kariereferdighetsperspektivet fra Arne Svendsrud og Attføringsbedriftene har vi valgt å forholde oss til det australske rammeverket fra 2007.

Vi valgte å knytte vårt interne prosjekt opp mot kurset «Jobb og nettverk» som har som mål å bevisstgjøre deltakerne på eget nettverk og hvordan de kan bruke nettverket i jobb-søkerprosessen.

JOBBS OG NETTVERK – RAMMER OG INNHOLD

Som nevnt over valgte vi å knytte prosjektet vårt opp mot vårt interne kurs "Jobb og nettverk". Kurset er utviklet av veiledere som er tilknyttet Sens gjennom Senter for jobbmestring (SFJ), et samarbeidsprosjekt mellom NAV og flere attføringsbedrifter. SFJ er et jobbbrettet tiltak, inspirert av IPS-metodikken og målgruppen er mer ressurssterke brukere med lettere psykiske lidelser. I vårt prosjekt var kurset et tilbud til deltakere på alle tiltak, med alle grader av arbeidshindringer. I presentasjonen av kurset ble det riktignok framstilt som et tilbud til «jobbklare» deltakere, men deltakergruppen ble likevel mer variert hva angår arbeidshindringer enn deltakergruppen til SFJ.

Bakgrunnen for kurset er at et stort antall stillinger aldri blir utlyst, men blir besatt via nettverk, også kjent som «det skjulte arbeidsmarkedet». Hensikten er å gjøre deltakerne mer bevisste på eget nettverk, og betydningen av det i jobbsøkerprosessen.

Nettverkskurset adoptert fra SFJ tangerer dermed flere sentrale kompetanseområder i det australske rammeverket. Kursholderne bearbeidet nettverkskurset inspirert av kariereferdighetsprosjektet, blant annet ved å tydeliggjøre kariereferdigheter som rød tråd i kurset. Vi kunne i stor grad basere oss på strukturen og modellene brukt i det opprinnelige kurset, og fokuset på kariereferdigheter bidro til å tydeliggjøre innholdet i disse.

[Nettverkskurset
adoptert fra SFJ
tangerer dermed
flere sentrale
kompetanse-
områder i det
australske ramme-
verket.](#)

I bearbejdet form er kurset en fire timers workshop, delt inn i følgende deler:

- Første del om verdien av eget nettverk og kartlegging av dette
- Andre del om analyse/forståelse av nettverk
- Tredje del om anvendelse av eget nettverk
- Fjerde del om videre trening på karriereferdigheter

Vi gjennomførte fire kurs hvor til sammen tjuetre personer deltok fra attføringstiltakene Avklaring, Arbeidspraksis i skjermet virksomhet, Arbeid med bistand og Kvalifisering i arbeid.

De sentrale modellene som blir presentert i det opprinnelige kurset omhandler forholdet mellom den enkelte jobbsøker og det åpne og skjulte arbeidsmarkedet, og om jobb-søkerprosessen.

Karriereferdighetsperspektivet tydeliggjør presentasjonen av begge modellene. For den første falt det seg naturlig å løfte fram ringene «jeg er», «jeg vil» og «jeg kan» som en slags grunnleggende «karrieremuskel». Muskelmetaforen gjør det lettere for kursdeltakerne å se behovet for trening på karriereferdigheter. «Jeg er» handler ikke lenger så mye om hvem man er som person, men hvilke attributter man er utstyrt med, og metaforen viser at «øvelse gjør mester», at det nytter å jobbe med å styrke egen selvtillit. Et annet poeng er at karriereferdighetsmusklene kan ha vært i god form på et tidspunkt, men forfalt grunnet lite trening, for så igjen å bli trent opp. Det interessante med modellen er at jo større de personorienterte ringene blir, jo større blir området hvor den enkelte møter arbeidsmarkedet, noe som tydeliggjør et sentralt poeng i karriereferdighetsperspektivet.

«jeg er», «jeg vil»
og «jeg kan» som en
slags grunnleggende
«karrieremuskel».
Muskelmetaforen
gjør det lettere for
kursdeltakerne å
se behovet for
trening på karriere-
ferdigheter.



Den andre modellen er lineær og viser prosessen fram til jobb. Også denne tematiserer karriereferdigheter, som viktigheten av valgkompetanse og fokus, med jobbsøkerens selv-erkjennelse som grunnlag. Det lineære perspektivet åpner også for fokus på den enkeltes livslinje, og fokus på at karriereferdigheter er livslang læring. Prosessen med å komme ut i jobb, treningsaktiviteten det innebærer, framstår i dette perspektivet vel så viktig som det å lykkes med å komme ut i jobb. Mens arbeidsforhold i dagens arbeidsliv er forjengelige, er karriereferdighetene noe man tar med seg videre.

HVILKEN KOMPETANSE/RESULTATMÅL BLE DET ARBEIDET MED?

Kurset «Jobb og nettverk» favner flere kompetansemål i det australske rammeverket for karriereferdigheter, Australian Blueprint for Career Development (ABCD). I vår prosjektskisse har vi koblet oss opp mot seks av disse, relatert til de ulike elementene i kurset:

FØRSTE DEL:

- Introduksjon til nettverk og nettverkets betydning i jobbsøkerprosessen.
- Bevisstgjøring om hvordan kompetanse fra en bransje har overføringsverdi til andre bransjer. Se muligheter.

**ABCD:**

1.1.2 Discover how positive characteristics are the basis of a positive self-concept

1.3.1 Understand how individual characteristics such as interests, skills, values, beliefs and attitudes contribute to achieving personal, social, educational and professional goals.

7.2.2 Understand how skills are transferable across a variety of work roles.

Øvelse: Sette opp eget nettverkskart.

ABCD:

1.3.3 Understand the importance of allies (eg, friends, and supporters) to maintaining a positive self-concept.

ANDRE DEL:

- Hvordan bruke eksisterende nettverk.

Øvelse: Intervju av hverandre for å hente ut karriereinformasjon.

ABCD:

5.1.3 Understand how parents, relatives, friends and/or neighbours provide us with information and influence our career choices.

SISTE DEL:

- Hvordan utvikle nettverket videre.
- Bli bevisst på arenaer for nettverksutvikling, med dette kurset og Sens som eksempel.

ABCD:

1.3.2 Understand the importance of giving and receiving feedback to maintaining a positive self-concept.

Aktiviteten var spesielt innrettet på ferdighetene som tar opp self-concept, som 1.1.2 og 1.3.3, ut fra erkjennelsen av at bevissthet om at "jeg er" er en grunnleggende ferdighet for å skulle lykkes med andre nettverksrelaterte ferdigheter, og at nettverk er viktig for å styrke jeg-opplevelsen som den grunnleggende ferdigheten.

For å løfte fram karriereferdighetsperspektivet ytterligere og bidra til at det blir vedlikeholdt «i treningsøyemed» utviklet vi et skjema over nettverksferdigheter. Skjemaet har gjennomgått flere revisjoner (se siste versjon – vedlegg 1). Skjemaet er inspirert av sjekklister i det australske karriereferdighetsrammeverket, men vi har valgt å fristille oss språklig og tematisk, for å løfte fram de ferdighetene som framstår som sentrale i aktiviteten.

Skjema for nettverksferdigheter

“Jobb og nettverk”

Utfylles sammen med veileder for videre oppfølging

Navn: _____

Dato: _____

Ferdighet	Selvurdering: 1 Nei - 10 I høy grad	Læringsaktiviteter
Jeg er klar over mitt eget nettverk.		
Jeg er i stand til å utvikle nettverket mitt.		
Jeg bruker nettverket mitt for å vise hvem jeg er.		
Jeg vet at mine evner og ferdigheter kan brukes i ulike arbeidsroller.		
Jeg kan hente ut karriere-informasjon fra nettverket mitt, som gjør meg klar over nye jobbmuligheter.		

Skjema over nettverksferdigheter har også bidratt til å løfte karriereferdighetsperspektivet fra enkeltaktiviteten til å bli et tema for veilederne. Skjemaet har blitt presentert og gjennomgått i interne møter, og har blitt sendt til veilederne til kursdeltakere med oppfordring om at de jobber videre med det i veiledningen.

Videre følger to caser som belyser hvordan kurset og ferdighetsskjemaet resulterte i karriereferdigheter innen jobb og nettverk for deltagerne. Med hensyn til konfidensialitet er alt anonymisert.

Case 1: Geir

Kompetanse	5.1.3: Understand how parents, relatives, friends and/or neighbours provide us with information and influence our career choices-
Resultatmål	Fra ferdighetsskjema: Jeg kan hente ut karriereinformasjon fra nettverket mitt, som gjør meg klar over nye jobbmuligheter.
Pedagogiske verktøy / metoder	Undervisningen presenterte LinkedIn som et verktøy for å skape nettverk. Ferdighetsskjema (vedlagt) ble også gått gjennom med deltager under undervisningen og deltager ble anbefalt å fylle ut dette skjemaet selv og i samarbeid med sin veileder. Deltager og veileder gikk gjennom skjema i veiledningssamtale. Motiverende Intervju (MI) ble brukt som samtalemetode. Deltager er i Arbeid med Bistand, et tiltak for de mest jobbklaare deltakerne.

Veileder / veisøkers tilbakemelding	<p>Deltager gikk grundig gjennom ferdighetsskjema på egen hånd etter kurset, selv om vedkommende sa til veileder i samtale at kurset ikke hadde gitt så mye nytt. Deltaker hadde satt opp flere læringsaktiviteter som veileder og deltager gikk gjennom etter kurset, slik kursleder anbefalte. Deltager var spesielt interessert i LinkedIn og holder nå på med å utvikle sin egen LinkedIn-profil for å bli bevisst sitt eget nettverk og hvordan bruke nettverket videre.</p> <p>Selv om deltager sier at kurset ikke var så nyttig, er tilbakemelding fra veileder at deltager sannsynligvis ikke ville lagd seg en LinkedIn-profil og blitt bevisst på sitt eget nettverk uten kurset. Deltaker etterlyste oppfølgingskurs med praktisk gjennomgang i bruk av Facebook og LinkedIn.</p>
Suksessfaktorer	<ul style="list-style-type: none"> • Deltaker kjente allerede seg selv og sitt nettverk godt nok til å sette opp egne læringsaktiviteter og var villig til å fullføre aktivitetene (dvs «jeg er» og «jeg vil») • Deltaker hadde gode nok datakunnskaper til å sette opp egen LinkedIn profil (dvs «jeg kan») • Veileder fulgte opp skjemaet i samtale, men deltaker gjorde det meste av arbeidet selv.

Case 2: Line

Kompetanse	<p>11.2: Discover how positive characteristics are the basis of a positive self-concept</p> <p>5.1.3: Understand how parents, relatives, friends and/or neighbours provide us with information and influence our career choices</p>
Resultatmål	<p>Fra ferdighetsskjema: Jeg bruker nettverket mitt for å vise hvem jeg er. Jeg kan hente ut karriereinformasjon fra nettverket mitt, som gjør meg klar over nye jobbmuligheter.</p>
Pedagogiske verktøy / metoder	<p>Ferdighetsskjema (vedlagt) ble gått gjennom med deltager under undervisningen og deltager ble anbefalt å fylle ut dette skjemaet selv og i samarbeid med sin veileder.</p> <p>Deltager er i Arbeid med Bistand tiltaket som er et tiltak for de mest jobbklaare deltakerne.</p> <p>Deltager og veileder brukte skjemaet som et samtaleverktøy i stedet for å fylle det ut. Motiverende Intervju ble brukt for å øke deltagers selvtilit og bevisstgjøring om eget nettverk. Rollespill ble brukt for at deltaker skulle bli flinkere til å selge seg selv i møte med arbeidsgiver, med utgangspunkt i ferdighetsskjema.</p>
Veileder / veisøkers tilbakemelding	<p>Etter jobbing med selvtilit, trygghet og bevisstgjøring om å skape nettverk, kontaktet deltaker en bekjent som jobbet i bransjen deltaker var interessert i. Deltaker tilegnet seg bransjekunnskap og tips om konkrete bedrifter, og oppsøkte bedriftene med CV for å presentere seg selv.</p>
Suksessfaktorer	<ul style="list-style-type: none"> • Veileder fulgte opp ferdighetsskjemaet med deltaker og la til flere relevante læringsaktiviteter. Veiledning ble en viktig del av jobben med å utvikle karriereferdigheter. • Veileder kjente deltaker godt nok til å bruke Motiverende Intervju for å trygge deltaker. • Etter veiledning og trygging ble deltaker mer klar over «jeg er», «jeg kan» og «jeg vil».

DEN LOKALE STANDARD

Skjemaet for nettverksferdigheter er en lokal variant av det australske karriereferdighetsrammeverket, tilpasset denne konkrete aktiviteten ved en konkret bedrift. Skjemaet har en skalering fra null til ti for at den enkelte skal kunne angi sitt eget ferdighetsnivå på et gitt tidspunkt, og etterlyser treningsaktiviteter som kan bidra til styrking av den angitte ferdigheten på et senere tidspunkt. Siden deltakerne på kurset var en såpass sammensatt gruppe, var det vanskelig å operere med noen generelle resultatmål. Hensikten med karriereferdighetsskjemaet ble mer å legge til rette for at hver enkelt deltaker kunne utforme sin «lokale standard» for et «treningsprogram i karriereferdigheter».

PEDAGOGISKE VERKTØY OG METODER

Kurset vekslet mellom tradisjonell undervisning ved bruk av Powerpoint og flip-over og deltakernes egenaktivitet. Den siste aktiviteten innebærer at deltakerne trener på en jobbbrettet intervjujegnende samtale med hverandre, ut fra et sett med forslag til spørsmål.

Første del av kurset blir avsluttet med at deltakerne arbeider med et tradisjonelt nettverkskart i kakediagram med ulike kategorier for nettverkskontakter angitt (vedlegg 2). I del to blir kakediagrammet problematisert, og deltakerne blir gjort oppmerksomme på en annen nettverksmodell, med solsystemet som analogi. Hensikten er å bevisstgjøre rundt forskjellen på nære og perifere kontakter, som ledd i en nærmere analyse og forståelse av eget nettverk. Det blir reflektert over at man ikke kun har ett, men flere nettverk med ulike funksjoner, roller, krav og forventninger.

For å fremme forståelsen av eget nettverk i kursets andre del blir elementer fra attføringsfaglige samtalemetoder som Løft og Motiverende intervju anvendt.

Løft-metodikken innebærer å oppfordre deltakerne på å tenke på positive opplevelser de selv har hatt gjennom livet i forbindelse med nettverksbygging. Dette innebærer alle situasjoner hvor de har møtt andre mennesker som de har utviklet en relasjon til, og hvor kontakten har blitt mer eller mindre vedvarende. For kursdeltakere med lav selvfølelse og opplevelse av lite nettverk kan denne oppgaven framstå som mindre oppløftende, ved at de har få slike positive opplevelser å se tilbake på, eller har tungt for å hente dem fram.

MI-perspektivet virker befriende og imøtekomende ved at fokuset blir satt på motstanden deltakerne kan kjenne på når det gjelder nettverksbygging. Når problemstillingen i stedet blir hvilke sperrer man opplever i forsøk på å bygge nettverk, vil kursdeltakerne kjenne seg igjen og har noe å dele. I alle kursene løsner noe blant kursdeltakerne når de, etter å ha blitt utfordret av Løft-metodikken, kan slappe av og være seg selv med MI-metodikken.

Andre verktøy som ble brukt i kurset er «Livshjulet», rollespill i intervjusetting og elementer fra coaching.

HVORDAN KAN DET ELLERS UNDERVISES I RESULTATMÅLENE I EN ATTFØRINGSBEDRIFT?

Et mål for Sens kan være å definere og implementere vår forståelse av karriereferdigheter. For å utvikle et godt selvbilde er det viktig at man hele tiden styrker den gode mestringsopplevelsen med positive tilbakemeldinger, både i arbeidspraksis og i veiledning. Individuelle og konkrete opplæringsplaner med gode tilbakemeldinger underveis er med på å bevisstgjøre deltakerne deres kompetanse og utvikling slik at egenverdet styrkes.

Det er viktig å bevisstgjøre kursdeltakere på hva de har lært ved å nevne de spesifikke ferdighetene de har tilegnet seg. I samtale med kursdeltakeren kan kursholder eller veileder snakke om hvordan økte ferdigheter skaper positiv forandring. For eksempel «nå som du har lært å tegne nettverkskartet ditt vil du merke hvor lett det er for deg å bli bevisst hvordan du kan bruke det i jobbsøkerprosessen».

Bruk av ordet karriereferdigheter i samtale med deltakere vil bevisstgjøre deltaker om at dette er ferdigheter det er mulig å tilegne seg gjennom de aktivitetene som tilbys i bedriften; for eksempel kurs i CV-skriving, utforskning av yrkesinteresser, karriereveiledning

m.m. Overfor samarbeidspartner kan begrepet brukes med henvisning til hvilke aktiviteter deltaker har deltatt på som har gitt økte karriereferdigheter (i samtaler eller rapporter).

TILBAKEMELDING, EVALUERING OG OPPSUMMERING

Prosjektet er erfaringsbasert på grunn av få deltakere over en kort tidsperiode. Vi har derfor ikke grunnlag for å konkludere eller bekrefte en sterk tendens utover det som fremkommer under «konklusjon» i dette punktet. Parallelt med at deltakerne har deltatt på dette kurset har de også deltatt i veiledning og andre jobbforberedende aktiviteter, som også kan ha bidratt til positiv utviklingen av karriereferdigheter.

TILBAKEMELDING FRA DELTAGERE

Etter kurset hadde vi en-til-en samtaler med ti veiledere hvor vi gikk gjennom tilbakemeldinger fra deres deltagere om kurset og om ferdighetsskjema hadde blitt brukt og på hvilken måte. Vi spurte også om hvilke karriereferdigheter deltakerne hadde tilegnet seg. Oppsummert dreide deltakernes positive tilbakemeldinger seg om bevisstgjøring om egne nettverk og hvordan bruke nettverket på en positiv måte. Flere deltagere sa til sine veiledere at kurset «åpnet» øynene deres og viste dem hvordan de kan bruke eget nettverk i jobbsammenheng, og kurset styrket selvilliten deres slik at de ble i stand til å kontakte nettverket.

Det var noen få negative tilbakemeldinger. En deltager sa kurset gjorde han bevisst på hvor lite hans nettverk var. En annen deltager ble mindre motivert for jobbsøk ved å oppsøke eget nettverk fordi det besto primært av arbeidsløse personer som ikke var jobbklare.

KONKLUSJON

Det kommer sterkt fram at veiledning og samtaler er en viktig del av prosessen etter kurset, slik at spørsmål og eventuelle misforståelser kan bli diskutert. Hvor mye enkelte deltager får ut av kurset er også avhengig av deltagers initiativ, selvbilde, tenkemåte, bakgrunn, kultur og helse.

VEILEDERES TILBAKEMELDING OM KURSET GENERELT

Alle veiledere mener at kurset bevisstgjør hvor viktig nettverk kan være for en jobbsøker, og de hadde for det meste positive tilbakemeldinger til kurset. Det ble spesielt fremhevet at kurset er et godt første steg og at det inspirerer deltagere til å utvikle karriereferdigheter på egen hånd. Flere deltagere var ikke klar over sitt eget nettverk og kurset åpnet derfor for nye muligheter i jobbsøkerprosessen. Presentasjon av bruk av LinkedIn og Facebook var spesielt nyttig for noen, ikke for alle.

Flere veiledere anbefalte et mer praktisk rettet kurs i framtida eller, og om mulig, tilby flere kurs for de samme deltakerne. Noen veiledere anbefalte konkrete læringsaktiviteter som hjemme-oppgaver til deltakere; rollespill i det å selge seg selv over telefonen, sette opp LinkedIn profil, finne fem stillinger på Facebook, finne en gruppe relevant ut i fra yrkesønsker på LinkedIn og lignende.

Ferdighetsskjema ble brukt av halvparten av veilederne og mest som et samtaleverktøy.

Oppsummering av suksessfaktorer:

- Viktig med veiledning av deltaker i etterkant av kurset.
- Bruk av ferdighetsskjemaet som et samtaleverktøy.
- Bruk av ferdighetsskjema som et utgangspunkt for andre praktiske aktiviteter som for eksempel rollespill i en jobbsøkerprosess.

Flere deltagere sa til sine veiledere at kurset «åpnet» øynene deres og viste dem hvordan de kan bruke eget nettverk i jobbsammenheng, og kurset styrket selvilliten deres slik at de ble i stand til å kontakte nettverket.

14.

Referanser

- *Blueprint The Australian Blueprint for Career Development* (2010) prepared by Miles Morgan Australia, Commonwealth of Australia, Canberra
- Bond, G; Drake, R; Becker, D (2008). *An Update on Randomized Controlled Trials of Evidence-Based Supported Employment*. *Psychiatric Rehabilitation Journal* **31** (4): 280–290.
- European Communities (2004) *Career Guidance: A Handbook for policy makers*.
- ELPGN (2012). The European Lifelong Guidance Policy Network, *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*
- Haug, E. H (2014); *CMS – et felles perspektiv for karriereveiledning i Norge?* *Vox*
- Hooley, T. (2012). How the internet changed career: framing the relationship between career development. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling (NICEC)*. 29.
- Hooley, T, Watts, A.G., Sultana, R, G. & Neary, S. (2012): *The 'Blueprint' framework for career management skills: a critical exploration*, *British Journal of Guidance & Counselling*
- Law, B. & Watts, A.G. (1977). *Schools, Careers and Community: a Study of Some Approaches to Careers Education in Schools*. London: Church Information Office
- Savickas, Mark, (2011). *Career Counseling*, American Psychological Association (APA)
- Svendsrud, A (2015) *Karriereveiledning i et karrierelæringsperspektiv*. Universitetsforlaget
- Thomsen, R. (2014). *Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv – Karrierevalg og karrierelæring*. NVL & ELGPN concept note, Oslo: NVL

15.

Vedlegg

KARRIEREFERDIGHETER/RESULTATMÅL/LÆRINGSMÅL FOR FASE 3 I AUSTRALSK KARRIEREFERDIGHETS RAMMEVERK

AREA A

COMPETENCY 1

Phase III

PERSONAL MANAGEMENT

BUILD AND MAINTAIN A POSITIVE SELF CONCEPT

Develop abilities to maintain a positive self concept

Reflekter over følgende spørsmål ...

Skriv ned gruppens refleksjoner i feltet refleksjoner ...

Performance indicator	Refleksjoner
1.3.1 Understand how individual characteristics such as interests, skills, values, beliefs and attitudes contribute to achieving personal, social, educational and professional goals	
1.3.2 Understand the importance of giving and receiving feedback to maintaining a positive self concept	
1.3.3 Understand the importance of allies (e.g., friends and supporters) to maintaining a positive self concept	
1.3.4 Identify your personal characteristics such as your interests, skills, values, beliefs and attitudes	
1.3.5 Identify behaviours and attitudes that reflect your self concept	
1.3.6 Identify your allies and external assets	
1.3.7 Demonstrate giving and receiving feedback in ways that build a positive self concept	
1.3.8 Assess how your personal characteristics and behaviours are reflected in your life, learning and work goals	
1.3.9 Assess the part that your allies play in achieving your life, learning and work goals	
1.3.10 Adopt behaviours and attitudes that will help you reach your life, learning and work goals	

AREA A**COMPETENCY 2**

Phase III

PERSONAL MANAGEMENT**INTERACT POSITIVELY AND EFFECTIVELY WITH OTHERS**

Develop abilities for building positive relationships in life and work

Performance indicator	Refleksjoner
2.3.1 Discover the skills, knowledge and attitudes needed to work effectively with and for others	
2.3.2 Explore appropriate ways of assisting others	
2.3.3 Examine the nature of the contractual relationship between employees and employers and the nature of the contractual relationship between clients and contractors	
2.3.4 Demonstrate behaviours and attitudes required for working with and for others	
2.3.5 Demonstrate skills for assisting others, such as problem solving and facilitation skills	
2.3.6 Express feelings, reactions and ideas in an appropriate manner when dealing with others	
2.3.7 Determine the 'helping' skills you feel comfortable with and wish to contribute in your relationships with others	
2.3.8 Acknowledge the positive effects of expressing your feelings, reactions and ideas appropriately	
2.3.9 Engage in interactions and learning experiences that help build positive relationships in your life and work	

AREA A**COMPETENCY 3**

Phase III

PERSONAL MANAGEMENT**CHANGE AND GROW THROUGHOUT LIFE**

Learn to respond to change that affects your well-being

Performance indicator	Refleksjoner
3.3.1 Describe how change and growth can affect physical and mental health	
3.3.2 Explore how mental and physical health impact on life and work decisions	
3.3.3 Explore effective communication skills to use in stressful situations (assertiveness, conflict resolution, problem solving, etc.)	
3.3.4 Identify what places stress on your mind and body	
3.3.5 Demonstrate behaviours that maintain your physical and mental health	
3.3.6 Apply stress management strategies	
3.3.7 Demonstrate effective communication skills in stressful situations (assertiveness, conflict resolution, problem solving, etc.)	
3.3.8 Examine your mental and physical health and evaluate its impact on your career decisions	
3.3.9 Acknowledge the positive outcomes of actively managing issues that affect your well-being	
3.3.10 Assess your communication skills and adopt those that are most effective in stressful situations	
3.3.11 Adopt habits and engage in experiences that maintain or improve your mental and physical health	

AREA B**COMPETENCY 4**

Phase III

LEARNING AND WORK EXPLORATION**PARTICIPATE IN LIFELONG LEARNING SUPPORTIVE OF CAREER GOALS**

Link lifelong learning to the career building process

Performance indicator	Refleksjoner
4.3.1 Understand how the skills, knowledge and attitudes acquired in a variety of learning programs may contribute to achieving personal and professional goals	
4.3.2 Understand how lifelong learning enhances people's ability to achieve career goals	
4.3.3 Understand how a set of skills, knowledge and attitudes can fulfil the requirements of a variety of work roles and work environments	
4.3.4 Understand why lifelong learning is required in the workplace	
4.3.5 Explore the education and training requirements of various work roles	
4.3.6 Demonstrate lifelong learning behaviours and attitudes that contribute to achieving personal and professional goals	
4.3.7 Determine the value of ongoing learning to you	
4.3.8 Identify the transferable skills, knowledge and attitudes that can fulfil the requirements of a variety of work roles and work environments	
4.3.9 Engage in a continuous learning process supportive of your career goals	

AREA B**LEARNING AND WORK EXPLORATION****COMPETENCY 5****LOCATE AND EFFECTIVELY USE CAREER INFORMATION**

Phase III

Locate and evaluate a range of career information sources

Performance indicator	Refleksjoner
5.3.1 Discover how key personnel in selected work roles could become ideal information resources/role models	
5.3.2 Understand how labour market information (profiles, statistics, etc.) can be used when making career decisions	
5.3.3 Explore how trends and work opportunities in various industry sectors impact upon the nature and structure of work roles	
5.3.4 Explore how employment and workplace trends impact upon the provision of education and training	
5.3.5 Understand how a variety of factors (e.g., supply and demand for workers, demographic changes, environmental conditions, geographic location) impact upon work opportunities	
5.3.6 Use career information resources such as career directories, occupational classification systems, labour market information, mass media, computer and Internet-based career information delivery systems to locate trend information on occupational and industry trends, education and training trends, and social and economic trends	
5.3.7 Rank the usefulness of career information resources you have explored in terms of their accuracy, currency, reliability and relevance	
5.3.8 Put strategies in place to evaluate career information resources that you locate and use	

AREA B**COMPETENCY 6**

Phase III

LEARNING AND WORK EXPLORATION**UNDERSTAND THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK, SOCIETY AND THE ECONOMY**

Understand how societal and economic needs influence the nature and structure of work

Performance indicator	Refleksjoner
6.3.1 Understand how society's needs and functions affect the supply of goods and services	
6.3.2 Explore how people's personal values and interests determine the importance placed upon different kinds of work	
6.3.3 Explore how trends (such as social, demographic, technological, occupational and industrial trends) can positively and negatively affect work and learning opportunities	
6.3.4 Understand the concept of a global economy and explore how it affects individuals, communities, the states and territories, and the nation	
6.3.5 Demonstrate how your own community or state/territory is affected by society's needs and functions, as well as by the global economy	
6.3.6 Demonstrate how work and learning in your own community or state/territory is affected by social, demographic, technological, occupational and industrial trends	
6.3.7 Identify how your own personal values and interests determine the importance you place on work	
6.3.8 Evaluate the impact of society's needs and functions and that of the global economy on you	
6.3.9 Evaluate the impact of social, demographic, technological, occupational and industrial trends on your work and learning opportunities	
6.3.10 Evaluate how your values and interests influence the value you place on different kinds of work	
6.3.10 Engage in work experiences that satisfy your needs as well as meeting society's needs	

AREA C**COMPETENCY 7**

Phase III

CAREER BUILDINGN**SECURE/CREATE AND MAINTAIN WORK**

Develop abilities to seek, obtain/create and maintain work

Performance indicator	Refleksjoner
7.3.1 Explore the skills, knowledge and attitudes required to locate, interpret and use information about work opportunities	
7.3.2 Explore the employability skills necessary to obtain and maintain work	
7.3.3 Explore the services or initiatives that support people's transitions	
7.3.4 Understand that some work opportunities require flexibility and adaptability (e.g., relocating, learning new skills)	
7.3.5 Explore specific work opportunities in terms of working conditions and safety hazards, benefits, etc.	
7.3.6 Explore volunteering as a proactive job search and personal development strategy	
7.3.7 Demonstrate the employability skills and attributes necessary to obtain and maintain work	
7.3.8 Experience volunteering as a proactive job search or personal development strategy	
7.3.9 Evaluate work opportunities in terms of working conditions, benefits, etc., that are important to you	
7.3.10 Acknowledge your personal set of skills, knowledge and attitudes that contribute to seeking, obtaining/creating and maintaining work	
7.3.14 Create and engage in work opportunities reflective of your personal set of skills, knowledge and attitudes	
7.3.15 Adapt current or try new work search skills and tools	

AREA C**COMPETENCY 8**

Phase III

CAREER BUILDING**MAKE CAREER ENHANCING DECISIONS**

Engage in career decision making

Performance indicator	Refleksjoner
8.3.1 Understand the importance of developing a range of scenarios supportive of your preferred future	
8.3.2 Investigate the requirements needed to qualify for desired education/training courses	
8.3.3 Investigate costs (living and fee-related) associated with education and training	
8.3.4 Investigate strategies for securing financial assistance related to education and training	
8.3.5 Explore courses in terms of skills, knowledge and attitudes required for entry-level work or advanced training	
8.3.6 Understand the steps required for effective transition (from school to post-secondary education/training programs or work, or to re-enter the workforce)	
8.3.7 Understand how personal values may influence your choices and actions	
8.3.8 Explore how being positive about the future and its uncertainties may lead to creative and interesting possibilities/alternatives	
8.3.9 Demonstrate responsibility for making educational and work choices	
8.3.10 Develop a range of scenarios supportive of your preferred future	
8.3.11 Develop strategies for covering the costs (living and fee-related) associated with the education/training possibilities and apply for needed assistance	
8.3.12 Plan and complete the steps required to make an effective transition (from school to post-secondary education/training programs or work, or to re-enter the workforce)	

8.3.13 Develop creative or alternative choices reflective of the changing world of work	
8.3.14 Evaluate educational and work choices in terms of your personal goals, values and financial means	
8.3.15 Examine alternatives in given decision-making situations and determine if they are supportive of your values and goals	
8.3.16 Create and engage in career experiences supportive of your values and goals	
8.3.17 Engage in decision-making that suits your needs and values and is supportive of your goals	

AREA C**COMPETENCY 9**

Phase III

CAREER BUILDING**MAINTAIN BALANCED LIFE AND WORK ROLES**

Link lifestyles and life stages to career building

Performance indicator	Refleksjoner
9.3.1 Understand the concept of life stages	
9.3.2 Understand the concept of lifestyles	
9.3.3 Understand the factors that influence or impact upon lifestyles (e.g., socioeconomic status, culture, values, work choices, work habit)	
9.3.4 Understand the life stage factors that influence your career building	
9.3.5 Examine the type of lifestyle you want at this stage of your life	
9.3.6 Identify and experience work scenarios reflective of your life stage and lifestyle	
9.3.7 Recognise that your preferred lifestyles, your life stage and your career building are connected	
9.3.8 Examine your work scenarios and determine which ones are supportive of your life stage and lifestyle	
9.3.9 Acknowledge the factors that influence or impact upon your lifestyle (e.g., socioeconomic status, culture, values, work choice, work habits, injury, illness)	
9.3.10 Acknowledge the life stage factors that have influenced or are influencing your career building	
9.3.11 Take active steps to move closer towards your preferred lifestyle, while considering your life stage	

AREA C**COMPETENCY 10**

Phase III

CAREER BUILDING**UNDERSTAND THE CHANGING NATURE OF LIFE AND WORK ROLES**

Understand and learn to overcome stereotypes in your career building

Performance indicator	Refleksjoner
10.3.1 Examine factors that have influenced the changing career patterns or pathways of women and men	
10.3.2 Examine gender stereotyping and bias in education and training programs and work settings	
10.3.3 Identify attitudes, behaviours and skills that contribute to overcoming gender bias and stereotyping	
10.3.4 Investigate the advantages and challenges of adopting non-traditional work roles	
10.3.5 Demonstrate attitudes, behaviours and skills that contribute to overcoming gender bias and stereotyping	
10.3.6 Assess your willingness to contribute to overcoming gender bias and stereotyping	
10.3.7 Examine the possibility of adopting non-traditional work roles	
10.3.8 Consider fulfilling work roles regardless of gender bias and stereotyping	
10.3.9 Create and engage in fulfilling career experiences regardless of gender bias and stereotyping	

AREA C**COMPETENCY 11**

Phase III

CAREER BUILDING**UNDERSTAND, ENGAGE IN AND MANAGE THE CAREER BUILDING PROCESS**

Take charge of your career building process

Performance indicator	Refleksjoner
11.3.1 Understand the concept of the labour market and its relationship to career building	
11.3.2 Understand how risk taking and positive attitudes towards self and work (resilience, flexibility, openness, etc.) are important to the career building process	
11.3.3 Understand the difference between risk taking in career building and risk-taking in the workplace	
11.3.4 Understand how information on yourself and on the labour market is important to the career building process	
11.3.5 Explore the notion of career scenario building as an integral component of the career building process	
11.3.6 Understand the importance of pursuing short-term career action plans	
11.3.7 Demonstrate risk taking and positive attitudes toward self and work (resilience, flexibility, openness, etc.)	
11.3.8 Update your résumé and/or portfolio using newly acquired information about yourself and the labour market	
11.3.9 Build career goals, aspirations and experiences that align with your preferred future	
11.3.10 Develop and pursue short-term action plans in light of your desired career goals and aspirations	
11.3.11 Experience different roles through work experience, volunteering, social events, etc	
11.3.12 Refine your self-perception (based on career experiences) and evaluate its impact on your decisions or choices	

<p>11.3.13 Revisit your preferred future to determine whether or not it is necessary to modify and/or set new career goals, aspirations and experiences and adjust your short-term action plans</p>	
--	--

ATTFØRINGSBEDRIFTENE I NHO SERVICE

Postboks 5473, Majorstuen, 0305 Oslo

www.attforingsbedriftene.no