

# JOBPICS

- ET BILLEDBASERT  
INTERESSEUTFORSKINGSVERKTØY



## ERFARINGSRAPPORT

AV ANGELIKA SCHAFFT



## INNHold

Oppdraget .....	4
Informantene .....	5
Jobpics .....	5
Hvordan brukes jobpics? .....	6
Tidsbruken .....	7
Målgruppene .....	8
Forberedelser .....	9
Jobpics i grupper .....	10
Bildene .....	11
Prosesskortene .....	12
Baksideyrker og -bilder .....	13
RIASEC-koder .....	14
Samtalen .....	16
Kombinasjoner med andre verktøy .....	17
Oppfølging .....	18
Muligheter og begrensninger .....	19
Samtaleverktøy .....	19
Visuell inspirasjon .....	19
Realitetsorientering .....	20
Oppdage nye muligheter .....	21
Supplement til andre verktøy .....	22
Fleksibelt og lett å bruke .....	23
Kritiske bemerkninger .....	24
Avslutning .....	26



## OPPDRAGET

I forbindelse med EU/Leonardo Prosjektet ”Jobpics Europe” ønsket Bransjeforeningen Attføringsbedriftene en rapport om erfaringer med bruk av det billedbaserte interesseverktøyet Jobpics i Norge. Det skulle ikke være noen evaluering, men en rapport som dokumenterer erfaringer med bruken av Jobpics i praksis. Oppdraget ble gitt til Arbeidsforskningsinstituttet og utført av forskeren Angelika Schafft.

Undersøkelsen er kvalitativ. Datagrunnlaget er halvstandardiserte telefonintervjuer av ti veiledere som har erfaringer fra bruken av Jobpics. Informantene ble rekruttert slik: Bransjeforeningen Attføringsbedriftene ved arbeidspsykolog Arne Svendsrud skaffet fram en oversikt over i alt tolv veiledere som sa seg villig til å bli intervjuet. Det har vært ønskelig å fange opp bredden i bakgrunnsvariabler som kunne ha betydning for anvendelse og resultat, og en har tatt sikte på å rekruttere informanter fra ulike typer virksomheter og tiltak som anvender Jobpics med ulike målgrupper og i ulike sammenhenger. Intervjuene ble gjennomført under ivaretagelse av regler og forskrifter for personvern, som blant annet innebærer at opplysninger ble behandlet fortrolig og gjengitt i anonymisert form. Intervjuene ble gjennomført før og etter sommerferien, i tidsrommet 9. juli til 28. august 2012.

Siden informantene ble rekruttert gjennom samme instans som også selger Jobpicsmaterialet og underviser i det, kan utvalget være skjevt i den forstand at det er de som er mest positivt til Jobpics som er blitt intervjuet, og at eventuelle negative erfaringer derfor ikke er tilstrekkelig belyst. Dette ble forsøkt å kontrollere ved å be informantene heller om beskrivelser av framgangsmåten enn om deres vurderinger, og ved å stille spørsmål som skulle belyse både fordeler og ulemper med dette verktøyet. Uansett kan man ikke se bort fra at negative erfaringer kan være underrapportert.

## INFORMANTENE

Av de ti veilederne<sup>1</sup> som deltok i undersøkelsen jobbet tre i en attføringsbedrift/vekstbedrift, seks i ulike fylkeskommunale karrieresentra/voksenopplæring eller i oppfølgings-tjenesten og én var rådgiver på en ungdomsskole. De aller fleste hadde universitet og/eller høyskoleutdanning som lærer, pedagog eller sosionom og tilleggsutdanning i karriereveiledning/rådgivning. Noen har også studert kommunikasjonsrådgivning, og/eller coaching i tillegg.

På spørsmål om hva slags opplæring veilederne har fått i Jobpics, opplyser de fleste at de har fått innføring i Jobpics eller deltatt på et kurs i regi av arbeidspsykolog Arne Svendsrud i forbindelse med studier i karriereveiledning eller rådgiverutdanning. Som regel var opplæringen i Jobpics en del av undervisningen i ulike interesseutforskningsverktøy og teorien bak disse.

Alle som ble intervjuet har anvendt Jobpics i minst ett år, og flere har hatt det i bruk siden det kom på markedet i 2009. Hyppigheten varierer noe, men de fleste har brukt Jobpics cirka 1-2 ganger i uka. Noen bruker det mer sjelden og andre litt oftere.

## JOBPICS

Jobpics<sup>2</sup> er et billedbasert interesseutforskningsverktøy til bruk i karriereveiledning, utarbeidet av arbeidspsykolog Arne Svendsrud i samarbeid med bransjeforeningen Attføringsbedriftene. Dette verktøyet er basert på en modell som ble utviklet av den amerikanske psykologen John L. Holland i 1959. Holland beskrev seks yrkespersonlighetstyper som han kalte for Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising og Conventional, og avledet derfra akronymet RIASEC. I forbindelse med Jobpics er det imidlertid ikke snakk om å kategorisere eller teste personlighetstyper, men man benytter dette systemet for å identifisere og kategorisere interesser og yrker. RIASEC-koden omtales derfor i Jobpics som interessekategorier og ikke yrkespersonlighetstyper.

Jobpics eies og selges av Bransjeforeningen Attføringsbedriftene og siden det ble laget i 2009 er det blitt solgt i 450 eksemplarer i Norge til kunder innenfor ulike miljøer som driver med karriereveiledning: Skoler, Nav, karrieresentre, spesialskoler, voksenopplæring, innvandrertiltak osv. I tillegg har Bransjeforeningen Attføringsbedriftene fått EU midler til et Leonardo-prosjekt for å spre metoden til andre europeiske land. Det kreves ikke sertifisering, men det anbefales et 4-timers introduksjonskurs for en grundig gjennomgang av teorigrunnet for verktøyet og bruken av det.

---

1. Noen har stillingsbetegnelsen "karriereveileder", noen er "kommunikasjonsrådgiver" "rådgiver" eller "lærer". For enkelthets skyld omtales alle som "veileder" i rapporten. Deres "kunder", "klienter", "elever" kalles for "veisøkere".

2. <http://karriereverktoy.no/produkter/jobpics/>

Jobpics består av en koffert med 184 billedkort og fem prosesskort. På hvert billedkort er det et fotografi av personer i situasjoner som er typiske for bestemte yrker. På baksiden er det ytterligere to små bilder av mennesker som utøver det samme yrket, samt en liste over ti lignende yrker. På baksiden av hvert bilde står også RIASEC-koden som angir hvilke interessekategorier som kan knyttes til det avbildete yrket, samt et tall som betegner utdanningsnivået som kreves for dette yrket (1 betyr ufaglært, 2 betyr videregående nivå og 3 betyr høyskolenivå).

### Fordelingen av kortene

Interessekategorier	Antall kort Nivå 1	Antall kort Nivå 2	Antall kort Nivå 3	Sum
<b>R</b> - Realistic (Praktisk)	35	38	4	77
<b>I</b> - Investigative (Teoretisk)	-	-	12	12
<b>A</b> - Artistic (Kunstnerisk)	-	9	5	14
<b>S</b> - Social (Sosial)	6	11	9	26
<b>E</b> - Enterprising (Foretaksom)	24	9	2	35
<b>C</b> - Conventional (Systematisk)	10	6	4	20
<b>Sum</b>	<b>75</b>	<b>73</b>	<b>36</b>	<b>184</b>

Ved hjelp av prosesskortene kan veisøkeren sortere kortene i fem kategorier. På disse står det:

- 0 – Ikke interessert
- 1 – litt interessert
- 2 – interessert
- Ønsker å vite mer om
- Unngå

## HVORDAN BRUKES JOBPICS?

Veilederne som ble intervjuet bruker Jobpics på flere ulike måter og i forskjellige sammenhenger, alt etter veisøkerens forutsetninger og behov og hensikten med veiledningen. Den enkelte veilederen kan også tilpasse bruken av materialet til ulike behov og situasjoner.



Noen ganger brukes Jobpics i hovedsak som et samtaleverktøy og til å utforske muligheter, andre ganger brukes det mer målrettet til å finne interessekategorien. Noen veiledere bruker Jobpics ”litt sporadisk og stykkevis og delt”, andre har en full gjennomgang og bruker alle kortene. Noen ganger lar man veisøkeren sitte alene med materialet, andre ganger snakker man med dem mens de legger ut kortene. Når man har dårlig tid kan man gå raskere fram og styre mer enn når man har god tid. Noen bruker Jobpics mest i en enkelttime, andre gjør det gjerne i flere omganger med hjemmeoppgaver imellom. Noen ganger brukes det i grupper andre ganger individuelt. Noen steder brukes kortene som en del av språkopplæringen.

### **En veileder sier:**

*”Noen ganger bruker jeg det bare for å orientere om visse yrker, andre ganger går vi mer grundig gjennom, blir kjent med flere yrker og så sorterer vi på nytt, og kanskje kombinert med interessedest på nett. Noen ganger bruker jeg mye tid på den siste biten, om hva som skjer videre, og bruker kortene videre ganske langt inn i prosessen. Andre ganger er vi litt raskere, nesten bare for å bekrefte hva vi allerede har antatt, sorterer fort.”*

Flere framhever nettopp denne fleksibiliteten som en stor fordel: ”Her er det mange forskjellige bruksområder, det er det som er så fantastisk med Jobpics, at det kan brukes veldig kreativt og fritt.”

I de følgende skal variasjonene ved bruken av Jobpics i praksis utdypes gjennom flere eksempler.

## **TIDSBRUKEN**

Variasjoner i bruksmåter medfører også variasjoner i tidsbruken, både når det gjelder hvor lang tid man bruker til en enkel seanse med Jobpics og hvorvidt det brukes i flere omganger over tid. Noen avsetter i utgangspunkt rundt 45 til 60 minutter til en individuell veiledning med Jobpics, men flere sier at de beregner lengre tid, fra halvannen time til tre timer. Varigheten av en Jobpics-seanse er ikke bare avhengig hvor fort eller sakte en veisøker sorterer kortene. Den er også avhengig av måten veilederen bruker de mulighetene som ligger i materialet på: Om og hvordan man for eksempel fordyper seg i baksideryrkene, eller om og hvordan man drøfter RIASEC-kodene og hvorvidt man bruker hele materialet eller bare deler av det. Noen veiledere pleier å ta for seg samtlige prosesskort, andre legger bare ut kortene ”Ikke interessert”, ”Litt interessert” og ”Interessert”, det vil si at de sløyfer kortene ”Ønsker å vite mer om” og ”Unngå”. Og endelig varierer tidsbruken også med hva Jobpics anvendes til, hva som er formålet med bruken. Kortene blir riktignok i hovedsak brukt til interessekartlegging, men noen veiledere bruker dem også til undervisning av fremmedspråklige voksne og noen bruker dem på elever i ungdomsskolen. Måten å bruke Jobpics på henger også sammen med den tiden en veileder har til rådighet per bruker: De som har mange veisøkere til engangssamtaler og mindre tid til den enkelte, slik det er vanlig på karrieresentra, bruker gjerne en ”light” versjon.

Andre som har oppfølging og kontakt over tid – for eksempel veiledere i et arbeidsmarkedstiltak eller lærere/kursveiledere – utdyper gjerne samtalene rundt kortene. De tar kanskje fram et utvalg av kortene på senere tidspunkt, ser litt videre på dem og stiller oppfølgingsspørsmål.

## MÅLGRUPPENE

Veilederne som deltok i denne undersøkelsen har ulike målgrupper. Målgruppene varierer med hvilken instans veilederne er knyttet til: Noen jobber kun med minoritetsspråklige, noen med skoleelever eller dem som har droppet ut av skolen, andre igjen veileder alle som har behov for å finne ut hvilket yrke eller hvilken utdanning de skal velge.

Ingen av veilederne anvender Jobpics hos alle sine veisøkere. Noen veisøkere har ikke behov for det eller mulighet til å dra nytte av nettopp dette verktøyet. Til valg av yrker på akademisk nivå – for søkere som skal gå på høyskole eller universitet – bruker veilederne for eksempel heller andre verktøy, som WIE<sup>3</sup> og yrkeslisten.<sup>4</sup> ”Med dem som nesten er i mål og som ikke har behov for å åpne opp om noen ting, de som vet hvem de er, går jeg til yrkeslisten med en gang eller de går ut og snakker med noen som har det yrket de er interessert i”, forteller en veileder. For veisøkere som har bestemt seg og vet hva de vil, bruker veilederne altså ikke nødvendigvis et så tidkrevende verktøy som Jobpics, selv om noen også i slike tilfeller bruker Jobpics til å ”kvalitetssikre” et yrkesønske eller utforske eventuelle alternativer. **En av dem forteller:**

*”Jeg har aldri opplevd at det var dårlig egnet for noen, men man må tilpasse det. Man må bruke det i forbindelse med samtaler i kombinasjon med veiledning. En gang kom det en helt ung gutt som la bort samtlige kort, bortsett fra ett. Dette ene var det eneste han mente at han fikser i livet. Alt annet var det han trodde han ikke kunne. Han hadde sittet hjemme og var alene hele livet. Hvis jeg hadde tatt utgangspunkt i dette ene kortet og sagt at det er det han skulle bli, ville det vært feil. Det var ikke det han ville, men det var det eneste han mente at han kunne. Sammen gikk vi gjennom de kortene han hadde lagt imellom. Det endte med at han kom seg ut og begynte på en folkehøgskole.”*

**På spørsmål om hva som kjennetegner veisøkerne som veilederne regner for å kunne dra nytte av Jobpics, altså hvem de anser som målgruppen for det, kom det fram følgende momenter:**

- \* De som har liten yrkeskunnskap og som kjenner det norske arbeidsmarkedet dårlig. Det kan være ungdommer som har liten eller ingen yrkeserfaring, ungdommer som er droppet ut av skolen.
- \* Vanlige elever på ungdomstrinnet som ikke vet hva de vil, og som ”trenger å få i gang noen tanker i hodet”. De som ikke har noe klart bilde av hvilken bransje de er

3. WIE (Work Interest Explorer) er et nettbasert interesseutforskningsverktøy. (<http://karriereverktoy.no/produkter/work-interest-explorer-wie/>) 4. <http://karriereverktoy.no/produkter/yrkeslisten-papirformat/>



interessert i, de som ikke kan si noe om sine interesser, de som er veldig usikre, eller de hvor ideene spriker i alle retninger.

- \* Veisøkere som er usikker med tanke på hva de ønsker å gjøre videre, og nysgjerrig når det gjelder å finne flere muligheter.
- \* Voksne som har jobbet i det samme yrket i hele voksenlivet sitt, ikke kjenner til noe annet og ikke vet hvilke muligheter som finnes.
- \* Flyktninger som er oppvokst i en annen kultur og ikke har hatt tilknytning til det norske arbeidsmarkedet, også de som har en lang utdanning, men som er ny i Norge og ikke kjenner det norske yrkessystemet.
- \* De som har utfordringer med språkforståelse og/eller svake lese- og skriveferdigheter.
- \* De som ikke er så glad i bruken av internettbaserte tester.
- \* De som synes de mer tekstbaserte verktøy er kompliserte og vanskelig å forstå.
- \* Skoleelever med spesielle behov.

Noen påpeker at også kriminalomsorgen burde ha nytte av det, fordi en del av de innsatte skal velge utdanning og fagbrev.

## FORBEREDELSE

På spørsmål om hvordan veilederen forbereder en seanse med Jobpics, svarer flere på samme måte som den, som sier: ”Det er det som er så bra med dette verktøyet, at det krever ingen forberedelse. Det er bare å ta tak i kofferten og så kjøre på. Det er ulike ting en kan gjøre med det, men jeg må bestemme meg der og da, ikke på forhånd.”

Jobpics er et verktøy som veilederne gjerne bruker i starten av en veiledning, men ikke nødvendigvis ved den allerførste samtalen. Flere understreker at de aldri bruker det i sitt første møte med veisøkeren. Man starter veiledningen gjerne med en ”bli-kjent samtale”, kanskje ser man på cv-en og prøver å finne ut hva den enkeltes behov og forventninger er. Dersom veilederen mener Jobpics er aktuelt, forteller vedkommende noe om hvordan det er utformet og hva det går ut på og gjør en avtale om å bruke det neste gang. **Slik beskriver en av veilederne hvordan Jobpics introduseres:**

*”Jeg presenterer konseptet og forklarer litt om bakgrunnen, hvordan det er tenkt og fungerer. At det ikke er et testverktøy som gir et svar av typen ’du skal bli baker’ og sånt. Jeg kaller det et samtaleverktøy. Et hjelpemiddel som skal gi en pekepinn om hva du ønsker å bli. Jeg følger instruksjonen jeg har fått i innføringskurset. ’Når du tar et bilde, ikke tenk for mye på alle fordeler og ulemper, men følg hjertet ditt og vær raskt. Ikke sett noen begrensninger’.”*

Oppstarten av en individuell seanse med Jobpics skjer gjerne slik at veilederen lar veisøkeren sitte litt for seg selv for å begynne å sortere, men er tilgjengelig slik at de eventuelt kan involvere seg. En grunn til å gripe inn kan for eksempel være når veilederen ser at noen legger svært mange bilder på et eneste prosesskort eller hvis veisøkeren ikke kommer i gang med sorteringen.

## JOBPICS I GRUPPER

De fleste veilederne som ble intervjuet bruker Jobpics kun til individuell veiledning, og mange har også bare én veiledningssamtale med veisøkeren. Noen av dem som bruker Jobpics individuelt, kan imidlertid se for seg anvendelsesområder også for grupper. En mener at gruppearbeid med Jobpics kunne være veldig bra f.eks. for enslige forsørgere i Nav.

Noen veiledere bruker Jobpics både individuelt og i grupper. ”I grupper bruker jeg kanskje bare et utvalg av kortene, legger dem utover. Det kan gå over 3-4 dager. Vi lar dem ligge til vi kommer dit hvor vi tar dem fram og snakker om dem”.

### **En som bruker Jobpics både individuelt og i større og mindre grupper, beskriver framgangsmåten slik:**

*”Vi har mange elever og det er begrenset hvor mye individuell veiledning jeg kan gi. Vi starter med større grupper på ca 10-20 elever og så ser vi etter hvert hvem som trenger mer individuell veiledning. Når de har interesser eller koder som matcher hverandre bruker vi det som et utgangspunkt til samtaler. Det kan være at de selv har valgt kortet fordi det er noe de lurer på eller at vi rett og slett bruker kort som et samtaleverktøy, f.eks. når vi snakker om utdanningssystemet, eller for å få fram flere fakta. Individuell bruk av Jobpics skjer gjerne i forlengelse av gruppene. F.eks. når de satt igjen med de tre kortene og det kanskje var et stort sprik.”*

Noen veiledere jobber med minoritetsspråklige, både unge og voksne, som deltar på opplæring/kurs av lengre varighet. En av dem beskriver en tredelt modell hvor modul 1 er klasseromsopplæring i begrep som man anser for nødvendig for at elevene kan søke jobb eller utdanning, som f.eks. ”kompetanse”, ”arbeidstid” eller forskjellen mellom ”jobb” og ”yrke”. Jobpics kommer inn ved modul 2: Læreren velger ut hvilke begreper de vil jobbe med og etter en stund repeterer man begrepene og bruker dem i forhold til bildene. Modul 3 er avslutningen. Når elevene har fått RIASEC-koden sin og alle ord de har skrevet opp, så skal de bruke dem aktivt når de lager cv, eller skal til intervju, osv. De skal mest mulig aktivt bruke det de lærte om seg selv ved hjelp av kortene for å komme i jobb eller utdanning.

### **Veilederen kommenterer dette slik:**

*”Vi bruker Jobpics i en større sammenheng: som en måte å bli kjent med norsk arbeidsliv på, en måte å bli kjent med utdanningssystemet på og hva som må til for å bli det ene eller det andre. Det å lære seg begreper er en del av dette.”*

Også ved et annet voksenopplæringstiltak, et ettårig kurstilbud for minoritetsspråklige, har man brukt Jobpics i grupper. Gruppene har vært på ca 10 personer og heterogene med hensyn til morsmål, norskkunnskaper og utdanningsnivå. Det var to veiledere til gruppene, karriereveilederen og en norsklærer. Jobpics ble brukt i begynnelsen av dette kurset, fordelt over tre uker med to undervisningstimer pr uke, til sammen i rundt seks

timer. I disse timene var Jobpics og teorien bak i fokus. Ellers ble kortene også brukt som input når de passet til ulike temaer i løpet av hele året. På etterkant av kurset bisto karriereveilederen også dem som skulle ut i praksis og finne arbeidstakere på sitt valgte interessefelt.

### **En annen veileder forteller:**

*”En del minoritetsspråklige fra andre kulturer har vanskelig for å skille mellom egne interesser og familiens forventninger. Jobpics er da veldig godt egnet til å bearbeide og jobbe med det i en gruppe hvor de får respons fra andre. De kan bli tryggere gjennom responsen fra andre i gruppa enn de kunne blitt gjennom min respons.”*

En rådgiver ved en ungdomsskole forteller at vedkommende hadde gode erfaringer med å bruke Jobpics i forbindelse med individuell veiledning av elevene med tanke på valg av videre utdanning. Dessuten har man gjennomført et prosjekt med en gruppe elever fra 9. klasse, hvor Jobpics ble brukt som en del av et undervisningsopplegg om yrkesinteresse. Opplegget startet med innføring i RIASEC på et generelt grunnlag. Så satte elevene sine RIASEC-koder på seg selv ut fra et skjema. Deretter sorterte man kortene i bunker etter RIASEC-kodene og elevene gikk i grupper til hver sin bokstav og så på de kortene som lå der. I tillegg hadde man tatt med yrkeslisten. Etterpå fikk elevene i oppgave å velge seg tre yrker og drive noe mer med yrkesutforskning ved å gå hver for seg inn på nettet. Til slutt diskuterte elevene sammen. Planen er nå å gjøre det samme igjen med elever fra 10. klasse.

## **BILDENE**

Totalt består Jobpics av 184 bilder. Men det varierer hvorvidt man bruker alle disse eller bare et utvalg. De fleste som ble intervjuet sier at de bruker samtlige bilder hver gang, og noen kommenterer at det også går ganske fort å gå gjennom alle. Men noen ganger velger veilederen ut visse bilder på forhånd. Grunnene for eventuelt bare å bruke et utvalg av kortene er forskjellige. **En av veilederne forteller:**

*”Jeg spør dem om de har lyst å se på alle kortene. Noen gjør det. Noen ganger bruker jeg bare de kortene som er uten utdanningskrav for dem som ikke vil eller kan ta noen utdanning. Det gjelder for eksempel for en del av flyktninger som bare vil ha en jobb, uansett hva. Det kommer litt an på hva folk sier, hvor mange kort jeg bruker. Noen har vært i psykiatrisk behandling i mange år, da ser vi kun på noen bestemte kort. Dette avgjør jeg underveis.”*

En som bruker Jobpics til grupper av minoritetsspråklige voksne forteller: ”Vi har prøvd oss litt fram. For de svakeste kan det bli for overveldende, da har vi i samarbeid med lærerne funnet ut hvem de er. Er det mange på grunnskolenivå, legger vi ikke på alle de yrker med høyere utdanning.”

En annen variant: I noen tilfeller har veisøkeren allerede gjennomført en annen type interessekartlegging på forhånd og på denne måten fått sin RIASEC-kode. Dersom dette er tilfelle bruker veilederen eventuelt bare de kortene som hører til denne koden.

## PROSESSKORTENE

Prosesskortene (Ikke interessert – Litt interessert – Interessert – Ønsker å vite mer om – Unngå) brukes for å få veisøkerne til å velge ut og prioritere mellom de ulike billedkortene. Noen veiledere bruker samtlige bilder, men ikke nødvendigvis alle fem prosesskort. For noen er det et spørsmål om tid: Har man dårlig tid så sorterer man i færre kategorier, for eksempel bruker man kategoriene ”Interessert” og ”Ikke interessert” eller man bruker ”Interessert” og ”Litt interessert”. Dersom resultatet virker usikkert, kan veilederen ta opp også de bildene som da er valgt bort. **En forteller for eksempel følgende:**

*”Som oftest legger jeg bare opp ’Interessert’ og ’Litt interessert’. Men noen ganger tar jeg også opp de som da velges bort. En gang var det en utenlandsk mann som la bort omtrent alle bilder. Når jeg spurte ham mer om de kortene han hadde lagt bort, svarte han ’det er bare for damer’. På denne måten fikk vi et tema vi kunne snakke mer om i veiledningen. ’Er det sant’, spurte jeg blant annet, ’at det bare er damer som jobber i helsevesenet?’”*

### Andre veiledere kommenterer:

*”I utgangspunkt bruker jeg alle prosesskort. Men veisøkere kan bli litt forvirret og skjønner for eksempel ikke helt forskjellen mellom ’Litt interessert’ og ’Ønsker å vite mer om’.*

*”Det er det litt forskjellig hva jeg bruker. Veisøkerne fordeler kortene på alle kategoriene, men så legger vi vekk ’Ikke interessert’ og begynner med dem som ligger på ’Interessert’, eventuelt også ’Litt interessert’, hvis det er få i kategorien ’Interessert’.”*

*”Hvis de velger veldig mange kort, må jeg be dem om å gjøre en sortering til, Jeg sier for eksempel: ’Du må bruke maks 30 kort’. Jeg bruker aldri tidspress, sier at de kan bruke den tida de vil.”*

### Noen veiledere utforsker gjerne også hva som kan ligge bak de negative kategoriene. En forteller:

*”’Ikke interessert’ og ’Unngå’ er veldig interessante kategorier hvor man tydelig får fram dette med begrensninger. Mange ganger har folk litt sånne begrensninger som ikke nødvendigvis trenger å være der. Ofte kan det være noen kunstige begrensninger som kan være greit å få ryddet vekk, så ser en at det går an likevel. I en*

*veiledningssammenheng er det interessant å hente fram det også. Det er bra at du faktisk kan ta fram akkurat disse yrkene også og pirke litt bort i det.”*

*”Unngå’ legger jeg opp når veisøkeren har en fysisk funksjonshindring, for å sjekke ut og drøfte hva som oppfattes som realistisk eller ikke og hva som eventuelt må til for å takle en fysisk utfordring.”*

En veileder forteller om et tilfelle hvor veisøkeren laget seg et eget sorteringssystem med kategoriene ”spennende/utfordrende”, ”trygge” og ”kreative”, noe som ble brukt som utgangspunkt til en samtale om spenning vs. trygghet.

Prosesskortene brukes altså på ulike måter og til ulike formål. Om man bruker alle prosesskort eller ikke og hvordan man bruker dem kan henge sammen med tidsaspektet. En full gjennomgang av alle kategoriene er tidkrevende. Man trenger mer tid til å gå gjennom de tingene som handler som begrensninger og nøste opp i dette. Da må man kunne gå mer grundig inn for ikke å ende opp med lettvinde konklusjoner som kan virke enda mer begrensende.

## **BAKSIDEYRKER OG -BILDER**

Kortenes baksider gir mulighet til å fordype seg ytterligere i det framstilte yrket og det er oppført flere yrker som er beslektet med yrket på forsiden. Baksideyrkene brukes for å målrettet utvide antall mulige yrker utover antallet forsideyrker, noe som gir til sammen mulighet til å utforske 600 yrker. Også baksidene brukes på forskjellige måter.

Baksideyrkene snakker man for eksempel om hvis det kommer fram kun noen veldig få ønsker eller interessefelt. Ved hjelp av baksideyrkene kan veilederen få i gang en dialog om flere yrker. **I den grad veilederne bruker baksideyrkene aktivt, er det gjerne ved slutten av en Jobpics-seanse:**

*”Jeg pleier ikke å la dem lese baksideyrkene før de er ferdige, for da blir det for mange yrker å forholde seg til. Noen ganger har de lagt ut 20 bilder på ’Interessert’, da blir det mye å gå gjennom alle baksidene. Men andre plukker ut bare ett eller to kort, da er det fint å lese baksidene.”*

*”Jeg starter gjerne med å la dem sitte alene og sortere, og så kommer jeg inn mot slutten og da sitter vi og jobber mer med hvert enkelt kort.”*

*”Noen elever har urealistiske valg. Når de sorterer kortene, kommer selvfølgelig dette kortet med. Men så følger det også med flere alternativer. Hvis vi ikke hadde brukt Jobpics da, så ville de bare hatt det ene, ikke noe annet, for de kan være så opphengt i den ene tingen. Ligger kortene der, er det fint å få alternativer.”*

Noen veiledere sier de sjelden bruker baksideyrkene. Det kan være fordi det tar for lang tid, eller fordi man finner yrkeslisten bedre egnet til å finne beslektede yrker. En sier: ”Det er mer sann at jeg sier, du kan se på baksiden, der er det beslektete yrker, men det er ikke så ofte at vi rekker det på den tida jeg har.”

En annen grunn til ikke å bruke baksideyrkene kan være at veisøkeren ikke har tilstrekkelige språkferdigheter til å kunne forstå tekstene: ”Baksideyrkene bruker jeg kun på de høyere norsknivåene. De virker forvirrende på dem på lavere nivå”, kommenterer en veileder.

## RIASEC-KODER

På hvert bildekort er det oppgitt hvilken RIASEC-kode, dvs hvilken interessekategori, som knyttes til det avbildete yrket. Kategoriene er: R - Realistic (Praktisk), I - Investigative (Teoretisk), A - Artistic (Kunstnerisk), S - Social (Sosial), E - Enterprising (Foretakssom), C- Conventional (Systematisk).

RIASEC-kodene og beskrivelsene av disse i manualen kan brukes i veiledningen for å få et mer generelt begrepsapparat innenfor hver interessekategori som man kan reflektere over. Man kan for eksempel utforske overensstemmelsen mellom veisøkernes forestillinger om seg selv og innholdet i kategoriene. RIASEC-koden brukes også for å utvide søket til alternative yrker.

### **RIASEC-koder kan bidra til realitetsorientering, til å unngå feilvalg. En veileder forteller:**

*”En ung jente lurte veldig på om hun skulle gå på sykepleierskole eller ikke. Når hun la kortene var det imidlertid ikke et eneste kort på S. Hun valgte ikke et eneste yrke som handlet om omsorg eller sosiale tjenester. På denne måten ble det veldig tydelig for henne at hun selvfølgelig ikke skulle ta en sykepleierutdanning.”*

Heller ikke RIASEC-kodene brukes i alle Jobpics-veiledninger og det varierer på hvilken måte de brukes. Noen veiledere ser alltid på RIASEC-kodene og forklarer veisøkeren hva de betyr når de går gjennom ”Interessert”-bildene med dem. Andre bruker RIASEC-kodene kun av og til og etter behov: ”Dersom veisøkeren er interessert i å få kunnskap om seg selv, bruker vi RIASEC-kodene, og når det gjelder å finne ut hvilke muligheter vedkommende har, bruker vi bare bildene”, forteller en veileder. **En annen snakker om å bruke enten en ”light” versjon eller en ”tyngre” variant av Jobpics:**

*”Ved light-versjonen bruker jeg alle bilder og utdanningskodene, men ikke RIASEC. Den tyngre variant blir mer inngående og personlig, hvor man toucher inn på personligheten og da bruker jeg RIASEC, gjerne med en gang, for da blir den en naturlig del av samtale. Men utdanningskodene er veldig viktig når det skal vurderes om det er aktuelt med utdannelse eller ikke.”*



### **En veileder forteller:**

*”En veisøker som har jobbet i samme bransje i 15 år ble nødt til å finne noe nytt og ønsket helst noe som ikke krever lang utdanning. Han hadde ingen som helst idé på i hvilken retning han ville orientere seg. Vi brukte Jobpics for å finne ut hvilke felt han har interesse i. Først gikk vi gjennom kategoriene 'Interessert' og 'Litt interessert'. Så la vi dem ut på RIASEC-koder og leste beskrivelsene. Han skåret veldig høyt på jobben han hadde, men ved å stille spørsmål rundt de yrkene han hadde valgt, kom det også fram andre ting, som trygghet, omsorg, jobbe med mennesker, og lignende. Så så vi nærmere på kodene og på utdanningsnivået. Fremdeles valgte han bort de med høyere utdanning, men vi snakket likevel også om disse yrkene: Jeg spurte: 'Hva er det som er så attraktiv med dem, hva vet du om egentlig dem?' osv. Han innså at det kanskje var behov for å skaffe seg noe mer utdanning. Nå er han i en prosess hvor han skal bruke neste året til å vurdere mulighetene sine med hensyn til utdanning og det lokale arbeidsmarkedet. Han fikk en del aha-opplevelser om at han ikke bare kan begynne i en ny jobb uten formell kompetanse.”*

### **En veileder som gir gruppebasert veiledning til minoritetsspråklige med forholdsvis gode norskkunnskaper skisserer følgende opplegg:**

*”Første seanse er at vi legger ut alle bilder. Så får elevene beskjed om å plukke ut tre kort i løpet av 20 minutter. Etterpå går de i mindre grupper sammen med alle dem som har samme RIASEC kode. Der kan de finne ut hva har de til felles med hverandre osv. På denne måten får de også mer norskopplæring og mer nettverksdanning.”*

### **En annen veileder beskriver følgende variant for bruken av RIASEC i grupper:**

*”Vi lagde egne powerpointpresentasjoner med bilder av ulike yrker, som de kunne diskutere om seg imellom og satte RIASEC-kodene på. De satte også koden på hverandre. Vi fokuserte en del på teorien bak. Når de begynte med dette visste de godt hva det handlet om. Det var veldig interessant i denne sammenhengen, men vi hadde også veldig god tid. Jeg tenkte: dette vil jeg prøve ut i en litt videre sammenheng. Vi har lagt powerpoint av bilder hvor det ikke står disse koder, da må elevene diskutere seg i mellom i gruppene: Hva trenger du i den og den bransjen, hvem av oss passer det der osv. Det fungerte veldig bra. Det var ren luksus at vi fikk bruke så mange timer og vi fikk veldig frie tøyler fra ledelsens side til å kunne bruke det sånn.”*

Man må altså ikke nødvendigvis forholde seg til RIASEC-systemet for å bruke Jobpics. Selv om det kan være en fordel i visse sammenhenger, så er det ikke noen krav. Noen veiledere forteller at Jobpics kan fungere greit uten å bruke RIASEC. I noen sammenhenger er imidlertid nettopp RIASEC et tema som inspirerer til refleksjon og læring.

## SAMTALEN

De fleste veilederne som er blitt intervjuet understreker at Jobpics er godt egnet som "samtale-verktøy", at det å se på bilder sammen med veisøkeren gjør det lett å få i gang en dialog om ulike temaer, ikke nødvendigvis bare om de konkrete yrker som er avbildet. Man kan gå i dybden og snakke om følelser, erfaringer, forventninger, ønsker og bekymringer.

*"Jeg liker den improviserte, løse samtalen. Tar fram skjema etter hvert. Kan godt bruke Jobpics i helt andre sammenhenger, for å få til dialog, særlig overfor ungdom og fremmedspråklige," forteller en veileder. En annen sier: "Det å ha et bilde av noe er et veldig konkret og godt utgangspunkt for en samtale mellom meg og eleven eller elevene imellom". En annen: "Det å sortere yrker etter bilder gir mulighet til å snakke om hvilke følelser de enkelte bilder framkaller og hvorfor de eventuelt gjør det."*

Noen veiledere forteller at bildene og samtalene rundt dem kan også vekke nysgjerrighet og interesse, sette i gang tankeprosesser, inspirere og åpne opp for helt nye muligheter og ideer, ikke bare hos veisøkeren, men også hos veilederen selv. Uansett om det er få yrker, eller mange yrker det snakkes om. **Her er noen beskrivelser:**

*Når de har valgt et yrke, så spør jeg for eksempel: 'Hva er det som er så attraktivt med det? Hvordan vil du trives med arbeidsoppgavene? Kan du noe om det? Hvordan vil det passe deg?' Jeg prøver å vinkle det fra ulike kanter. Det er mye informasjon om hva den personen trives med eller ikke og hvilke personlige egenskaper de har. Så kan det hende vi går på nettsider for å hente ut mer informasjon."*

*"Det om å snakke om bilder tar litt tid. Med unge mennesker bruker jeg noen ganger bunken med bilder de liker og spør: 'Hva er det som tiltrekker deg med det her yrket?' Svaret kan for eksempel være: 'De har fin uniform.' Så spør jeg hva som trekker mot 'Ikke liker'. Begge deler skriver jeg opp. Etter en sånn gjennomgang har det kommet fram masse informasjon om den personen. Det gir mye kunnskap om mennesker."*

*"Hvis det bare er om å finne en rask sysselsetting da kan man raskt skimme igjennom for å få en viss pekepinn, f.eks om man skal velge sosiale, service- eller håndverksfag. Jeg snakker også om hvorfor vil du unngå de og de yrkene. Det kan jo være en ungdom som sliter mye, det er mye støy rundt denne ungdommen sosial, og for å få en ungdom raskt i tiltak, da kan vi ta en rask variant, bare for å få noen hint. Og så underveis når man da ser hvordan det går i den type bedrift som denne ungdommen er, så kaller man dem inn igjen. Da tar jeg dem gjerne mer inngående."*

*"Vi ser litt på de ulike yrkene, snakker litt om de forskjellige kortene, sorterer, kanskje noterer ned på en liste sammen med dem hva som er aktuelt."*

## KOMBINASJONER MED ANDRE VERKTØY

De fleste veilederne som ble intervjuet har deltatt på innføringskurset i Jobpics og/eller lært om Jobpics på videreutdanning i karriereveiledning eller rådgivning. Her får man også grundig innføring i andre interesseutforskningsverktøy og karriereveiledningsverktøy, som for eksempel det nettbaserte WIE (Work Interest Explorer), SCI skjemaet (Structured Career Interview), og yrkeslisten fra karriereverktøy.no eller kartleggingsverktøyet Profråd (profraad.no). I tillegg benytter man ulike informasjonskilder om yrker og utdanning på nettet (jobbfeber.no, vilbli.no) og en del egenproduserte kartleggingsmetoder. Flere av dem som ble intervjuet bruker flere av disse verktøy, hver for seg eller i kombinasjon.

Måten å kombinere Jobpics med andre verktøy på er forskjellig. En veileder forteller at enkelte ganger, når veisøkeren har tatt det nettbaserte WIE først og fått en RIASEC kode, tar veilederen ut kun de Jobpics-kortene som har samme koden. WIE er mer krevende for veisøkeren, det forutsetter at man kan jobbe selvstendig med nettbaserte verktøy og man må ha forholdsvis gode språk- og leseferdigheter. Noen veiledere spør veisøkerne hva de liker best, å se bilder eller å se tekst på nettet. Noen ganger tar veisøkeren først Jobpics og deretter WIE, fordi, som en veileder uttrykker det, ”det kan bli litt vel overfladisk med Jobpics”. **Andre kommenterer:**

*”Noen ganger, hvis RIASEC-kodene er veldig spredt, bruker jeg kategoribeskrivelsen, som også er i WIE og hjelper veisøkeren til å finne fram en kode som er den mest riktige.”*

*”Som regel kombinerer jeg Jobpics med andre verktøy. De fleste bruker WIE. Det gir litt forskjellige innfallsvinkler. Av og til bruker jeg også Profråd, som er en yrkesinteressetest.”*

*”Det eneste jeg har linket Jobpics godt opp mot er en webside fra Kunnskapsdepartementet, vilbli.no, en informasjonsside om yrker og utdanning. Når det kommer fram noen yrker på ’Ønsker å vite mer om’ og jeg ikke kan så mye om disse yrkene, kan vi finne informasjon der. Yrkeslista bruker jeg også mye, fordi der står det mange flere yrker enn i Jobpics.”*

For elever på ungdomstrinnet kan også SCI-S være egnet til å kombinere med Jobpics – i en noe modifisert form, det vil si litt forenklet med hensyn til språket og tilpasset elever, forteller en veileder. Verktøyet er i utgangspunkt beregnet for yngre mennesker med liten eller ingen arbeidserfaring som elever og studenter.

For veisøkere som ikke har forutsetninger til å kunne nyttiggjøre seg verktøy som WIE, bruker veilederne for eksempel jobbfeber.no som gir en rask oversikt over utdanningene og yrkene. Flere viser veisøkerne noen websider som kan være aktuelle, f eks utdanning.no eller sider til kursarrangører.

## OPPFØLGING

Veilederne på de fylkeskommunale karrieresentra har som regel kun ett eller et par samtaler med veisøkerne for å få kartlagt interesser og muligheter for jobb eller utdanning. Oppfølging utover dette er ikke en del av deres oppgaver. For dem er det derfor ofte vanskelig å vite hvordan det går med veisøkeren etter veiledningen. Andre veiledere, for eksempel de som jobber i voksen-opplæringen, på et arbeidsmarkedstiltak eller i skolen, har kontakt med veisøkerne/elevne over et lengre tidsrom, og er aktive også i oppfølgingen. Disse forskjellene gjør seg naturligvis gjeldende for det veilederne forteller om hvordan Jobpics følges opp etterpå.

En individuell Jobpics-seanse ender som regel med å lage en liste med yrker, som veisøkeren får med seg hjem for å jobbe videre med. **Konkret beskrives oppsummeringen av en Jobpics-seanse slik:**

*”Jeg fyller ut et oppsummeringsskjema. Vi prater om de forskjellige yrker, jeg spør om det er noe de vil ha på lista si, de snakker og jeg noterer ned. Når vi så har oppsummert hvilke yrker veisøkeren ønsker å sjekke ut nærmere, da tar vi en oppsummering: Hva nå, hva må du gjøre nå? osv.”*

For noen veisøkere er Jobpics starten på en prosess hvor de bestiller en ny time hos veilederen. Så lager man for eksempel en topp-tre liste og fortsetter neste gang. Andre veisøkere sier seg fornøyd med de innspillene de har fått og ønsker å ta seg videre på egenhånd.

Noen får i ”hjemmeoppgave” å finne mer informasjon om disse yrkene, De skal sjekke kompetansekravene, det lokale arbeidsmarkedet, geografiske forhold og utfordringer til å realisere yrkesønskene sine. De får tips om hvilke nettsider de kan bruke, de blir oppfordret til å snakke med folk i bransjen, kanskje kontakte skolene og høre med dem.

Så kan man ha en ny veiledningstime hvor man går gjennom det de har funnet ut om de forskjellige jobbene, hva som står igjen på lista og hva som er blitt droppet, hva som er realistisk og nyttig å gjøre videre.

Veiledere som følger personene over tid tar resultatene fra Jobpics med videre inn i veiledningsprosessen, for eksempel med tanke på å finne en passende jobb eller utdanning. Veisøkerenes aktive medvirkning er viktig. **En veileder kommenterer:**

*”Man skal ikke hjelpe til hjelpeløshet. De får i oppgave å finne en rekke bedrifter innen det fagfeltet vi har funnet på. Det kan de gjøre på egenhånd, hjemme eller her. Da blir de delaktige i sin egen prosess. Når det er gjort så ringer enten jeg eller de, de vil helst at jeg ringer, og spør om muligheter for en praksis plass i en bedrift. Da er de i gang.”*

# MULIGHETER OG BEGRENSNINGER

## SAMTALEVERKTØY

På spørsmål om hva Jobpics er godt egnet til og hva som er de viktigste fordeler, svarer de aller fleste at Jobpics er et veldig godt samtaleverktøy. Det regnes for å være en god start på en veiledning, hvor man kan snakke om kunnskap og ideer, orientere seg i landskapet av muligheter og finne ut av interessefeltet sitt. Både når det gjelder valg av utdanning og valg av jobb.

*”Jobpics er lettere enn å starte med enn WIE. Det kan jeg starte med en gang, særlig for dem som ikke har mye utdanning fra før.”*

*”Noen er veldig vanskelig å veilede, da kan man bruke kanskje 10 minutter med Jobpics. Det er i hvert fall et samtalegrunnlag. Du får en relevant samtale om arbeid i hvert fall.”*

*”Uten bildene kan samtalen stoppe litt opp, man kan sitte fast. Med bildene foran seg er det mye man kan ta tak i som gjør at samtalen flyter bedre.”*

*”I tillegg til at man får noen indikasjoner på interesse, er at det er et fantastisk samtaleverktøy. Det å holde dialogen i gang, det blir ikke stille i rommet. Ha noe å prate om eller prate rundt. Mye mer avslappet og ufarlig enn hvis man kommer til en skummel mann på kontoret. Bare ved utgangspunkt i disse kortene kan disse ungdommene fortelle så mye om seg selv, uten at jeg må grave så mye.”*

*”For skoleelever med spesielle behov har det vært veldig lett til å få i gang samtaler ved hjelp av Jobpics. Ikke nødvendigvis om yrkesvalg, men om hvordan de ser på seg selv, hva de legger merke til, hva de kan om jobb og utdanning osv.”*

### En veileder forteller:

*”En ung jente som ikke hadde noen andre ideer enn å bli musiker, og ellers ikke ante hva hun skulle bli tok først en nettbasert interessedetest. Der kom det fram at hun er sterkt sosial interessert. Da hun tok Jobpics ble hun svært glad når hun så bilder med barn. Jobpics ga rom for å uttrykke andre følelser og hun ble sikrere i kunnskapen om seg selv. Dersom hun ikke skulle lykkes med utdanning i musikk, ser hun nå i hvert fall noen gode alternativer.”*

## VISUELL INSPIRASJON

En hovedtanke med Jobpics er å bruke bilder som stimuli for å vekke og utforske interesser. Flere fremhever fordelene med det visuelle.

*”Det er noe man kan holde i hånda, og som vi kan reflektere rundt, visuelt. Det er veldig umiddelbart. Veldig lett tilgjengelig og godt egnet til å snakke om følelser.”*

*”Man blir stimulert på en helt annen måte gjennom bilder enn tekst. Det trigger andre ting når man ser bilder, særlig hos dem som ikke kan så mange ord, ikke vet hva ting heter. Man kan lage historier rundt bilder, man kan få en lang samtale om et bilde på en helt annen måte enn hvis det bare hadde stått en setning der.”*

#### **En veileder forteller:**

*”En mann, rundt 60, har jobbet lenge innenfor ett yrke, men har så vært syk i flere år, og sliter med å komme tilbake i arbeid. Han føler seg klar, men har noen begrensninger mht psykisk belastbarhet. Erfaringen hans er at han ikke får noen respons på søknader på grunn av sin alder. Han har kompetanse på flere områder, men klarer ikke helt å utvide søket godt nok til at han kan få noen respons. Da kom vi fram til at han skulle prøve interestetesten på nettet, men også Jobpics som en annen måte å utforske interessene på. Målet var å finne nye steder å søke på, andre jobber han kunne passe og som kanskje ikke stilte så store krav. Det var viktig å ha et verktøy som kunne gi ham noen nye ideer, se på bildene, og på baksiden av bildene. Bildene ga assosiasjonene og da kom det opp mange ting som han ikke hadde tenkt på fra før. Han jobbet litt med disse bildene på egenhånd, og så pratet vi om de yrker som han hadde definert som mest relevant. Det kom fram at han godt kunne tenke seg å jobbe i lignende yrker som før, men også en del ting som ble utløst av de bildene og som han ikke hadde tenkt på før. Det gjorde at vi utvidet søket på andre stillinger og det ble altså et mye bredere søk. Han fikk en praksisplass hvor han også har arbeidsoppgaver i tråd med hans kompetanse. Det ender antakelig med jobb. ”*

### **REALITETSORIENTERING**

Jobpics regnes for å være godt egnet til realitetsorientering og ”kvalitetssikring” av yrkesønsker og dermed for eksempel å få til en god ”jobmatch” før man går ut i praksis, eller for å utforske nye muligheter hvis en praksisplass viser seg som uegnet. **En veileder sier:**

*”Drøm og virkelighet henger ikke alltid sammen. Vi har et tilbud om utplassering i bedrift. Da er det viktig å finne ut hva slags bedrift en ønsker å jobbe i. Vi kan ikke drive noe sjansespill med prøve litt her og der, for det er ganske vanskelig å få tak i disse praksisplassene og jo større arbeid vi har lagt inn for å kvalitetssikre ungdommenes ønsker, desto bedre. Vi merker så stor forskjell fra før vi brukte Jobpics. Der satt vi og pratet og det var fingeren opp i været og stadig kom elevene tilbake og sa: ’Det var ikke noe for meg, dette orker ikke jeg’ – dette skjer nesten aldri nå. Vi får mye bedre treff når vi utplasser ungdom i disse bedriftene nå. Denne Jobpics har faktisk avdekket ønsker og noe jeg ikke har trodd var mulig.”*

#### **En annen forteller følgende historie:**

*”En gutt på rundt 19 år og uten fullført videreutdanning hadde veldig svevende drømmer. Han var inne på noe med motorer, men det var veldig høytsvevende og*



*han klarte ikke å tenke realistisk. Han tok Jobpics fordi det var viktig for ham å se at det kunne være noe som gikk an å gjennomføre, at det var noe der ute som han kunne utdanne seg til, at han kunne klare seg selv. Jeg veiledet ham under søkeprosessen til videregående, hvor han satte opp alternativer. Så kom han inn i det han ønsket seg og var kjempefornøyd med det. ”*

Foreløpig er det ikke så vanlig å bruke Jobpics i grunnskolen eller på ungdomsskolen, men flere av de som ble intervjuet gir uttrykk for at man burde gjøre det for å unngå feilvalg og dermed forebygge frafall. **En sier:**

*”Hadde ungdomsskolen blitt utrustet med et sånt verktøy hadde ungdommen blitt spart for mye lidelse. Hovedgrunnen for at de dropper ut er at de velger feil. Det er vanskelig å orientere seg for en 15-åring. De velger gjerne det samme som kameratene, og så blir det bare sånn skudd i blinde, og så oppdager de at det er helt forferdelig og faller ut. Så gjør vi en kartlegging og som oftest treffer vi også veldig godt – hadde det enda blitt gjort før, på grunnskolen.”*

#### **En rådgiver i ungdomsskolen som har begynt å bruke Jobpics forteller:**

*”Jeg bruker det på ulike måter, alt etter behov. Har blant annet brukt det bare for å utkrystallisere ulike programområder som finnes i videregående skole. Det er tydelig at du har for eksempel et programområde ’Service og samferdsel’ og et programområde ’Helse- og sosial. Det ser elevene ganske tydelig når de ser kortene sortert etter program.”*

*”Viktig er at det er koblet opp mot utdanningskoder. Hvis jeg bare hadde brukt Jobpics og ikke noe annet, hadde jeg syntes at det er veldig bra med de RIASEC-kodene og utdanningskodene, og baksideyrkene, for de gir en realitetsorientering.”*

#### **En annen har erfart følgende:**

*”Noen veldig svake elever ønsker av en eller annen grunn ofte å jobbe innen helse-sosialfag, for eksempel bli barne og ungdomsarbeider. Da går vi grundig inn og ser på hvilke arbeidsoppgaver det innebærer og jeg stiller litt utfordrende spørsmål. En elev hadde valgt barnehage kun fordi han en gang hadde passet barn og det var det eneste han kunne komme på. Gjennom samtalen rundt bildene fikk han se på alternativer og konkluderte selv at arbeidet med barn kunne bli for vanskelig.”*

## **OPPDAGE NYE MULIGHETER**

Noen ganger bistår veilederen veisøkere som allerede har et yrke eller en utdanning, og noen har kanskje vært yrkesaktive i mange år, men så viser det seg at det vil bli vanskelig eller umulig å fortsette i dette yrket eller ta denne utdanningen. Jobpics kan i disse tilfeller bidra til å oppdage nye muligheter, også yrkesveier som ikke veilederen selv har tenkt på.

## Her er noen eksempler:

*”En ung gutt, rundt 20 år, hjemmesitter, hadde teoretisk håndverkerutdanning, men fikk en kronisk sykdom som gjorde at han var fysisk for dårlig til å fullføre læreperioden. Han hadde ingen yrkeserfaring. Det eneste han ønsket var utdanning, men uten å vite hvilken. Han jobbet lenge med Jobpics og valgte få kort. De yrkene han plukket ut handlet om godhet og omsorg, men ikke helsearbeid, og han skåret litt høyt på I, altså det teoretiske og på E som indikerte at han var ganske moden. Spørsmålet var om han ville greie å gjennomføre en utdanning. Hjelperollen utkrystalliserte seg, og han fant ut at han ville bli lærer. Han fikk en praksisplass på SFO hvor også hans håndverkerinteresse kom godt ved: han var god i sløyd. Viktig for ham var å starte et sted og så finne ut etter hvert. Tilrettelegging, transport osv avtalte vi med rektor. Det gikk veldig bra med ham. Han skal gå videre til en utdanning som barne- og ungdomsarbeider.”*

*”En voksen mann, i 50-åra som hadde hele livet jobbet med samme yrket, var blitt alvorlig syk og kunne ikke fortsette i den gamle jobben. Ham har jeg hatt flere samtaler med og flere veiledninger uten at vi fant ut hva han kunne gjøre. Da han fikk på bordet Jobpics, så han på bildene, og snakket ikke så mye mens han holdt på. La dem opp i hauger. Så tok han ett av kortene og sa: ’Det er rart, dette her er det yrket jeg har tenkt på hele tiden: Kirketjener. Det er jo det jeg vil.’ Han fikk som hjemmeoppgave å grundig undersøke videre om arbeidsmarkedet og mulighetene.”*

*”En ung dame hadde begynt som lærling i en kosmetikksalong, men opplevde at det var alt for tett og nært til mennesker for henne. Hun var så full av angst og uro at hun var ’helt gjennomsiktig’. Da vi tok Jobpics kom det og plutselig opp et helt spesielt valg som hun hadde veldig lyst til, og det var bomvakt. Allerede måneden etter fikk hun praksisplass og opplæring i dette yrket og hun ble også mye tryggere i hverdagen. Det endte med fast ansettelse. Dette uvanlige yrket hadde jeg aldri foreslått hvis jeg bare hadde sittet med denne jenta og pratet, og hun hadde kanskje aldri kommet på det selv heller. Det var bildet av yrket som var utslagsgivende.”*

## SUPPLEMENT TIL ANDRE VERKTØY

Jobpics regnes også for å være et godt supplement til andre interesseutforskningsverktøy:

*”Teorien bak Jobpics har stor overføringsverdi. Det er lett for en karriereveileder å begynne med dette verktøyet, da får man teorien og sammenhenger som kan også overføres til andre verktøy.”*

*”Det kan være et viktig supplement til de andre testene i situasjoner når man trenger en bekreftelse for de valgene man har tatt, men også når man ønsker å orientere seg mot nye muligheter, nettopp fordi det også gir rom for følelser.”*

## FLEKSIBELT OG LETT Å BRUKE

Ulike beskrivelser av måten Jobpics brukes på, viser at det er store variasjoner i bruken og flere understreker nettopp denne fleksibiliteten som en av de mest positive sidene ved Jobpics

*”Fordelen med Jobpics er at det er så fleksibelt når det gjelder med hvilken tyngde du vil bruke det: Bare raskt for å få en liten pekepinn, eller man kan gå dypt inn i sjela og finne ut hvilken mennesketype det er.”*

*”Jobpics kan anvendes i veldig mange sammenhenger. Man trenger ikke følge en bruksanvisning fra A til Å. Man kan bruke det til akkurat det den enkelte trenger.”*

**Noen påpeker også fordelen med å ha et verktøy som er lett å bruke og som ikke krever ekspertkunnskap:**

*”Det er et visuelt verktøy, som er veldig håndterbart, det er lett å frakte rundt, praktisk på alle måter, ikke så mye skrift, veldig relevant for de fleste, den inneholder de viktigste yrkene.”*

*”Det er ikke noe som er vanskelig å bruke. Det er ikke så avansert at man må være psykolog for å bruke det. Det er greit for en rådgiver å bruke.”*

*”Det er enkelt å bruke. Ikke noe du trenger å forberede mye, man kan det fram spontant. Bra for elever som bare skal ha grunnkompetanse, det er masse forslag til yrker som man kanskje ikke trenger videregående skole på.”*

**Riktignok krever bruken av Jobpics ikke noe ekspertkunnskap eller profesjonsutdanning, men noen advarer likevel mot å bruke det for lettvinnt og uten å ha den nødvendige kompetansen:**

*”Jobpics har ingen verdi hvis ikke det kobles mot veiledning og en utforskende tilnærming. Det kan misbrukes. F eks hvis en rådgiver på ungdomsskolen kategoriserer en elev: ’du er sånn og sånn og dette er de yrkene du kan velge imellom’. Jobpics er bare en del av en veiledningsprosess, det gir ikke noe klart svar, det er for overfladisk til det. Det er også avhengig av hva slags bakgrunn og holdning du har som veileder. Det må ikke erstatte veilederrollen, må ikke brukes i stedet for noe, men som et supplement.”*

## KRITISKE BEMERKNINGER

På spørsmål om hva Jobpics er mindre egnet til og hva som oppleves som ulemper med det, svarer flere at det ikke egner for veisøkere som ønsker seg yrker med høyere utdanning:

*”Det er litt mye fokus på de manuelle, praktiske yrkene.”*

*”Hvorfor er det ikke flere yrker som krever høyere utdanning, bachelor eller masternivå? Det står noen koder, men det er ikke et godt nok utgangspunkt.”*

**Noen reagerer på at det er en del gjentakelser eller at enkelte bilder ikke er så gode på å vise jobbsituasjoner:**

*”Noen bilder av yrkene er litt intetsigende, særlig når det er kontorbaserte yrker, men det er en utfordring. Da er det viktig at man utfyller med oppfølgingsspørsmål og kanskje man kan finne noen flere bilder på nettet og kan se litt nærmere på hva jobben inneholder.”*

*”Det er flere yrker som går igjen, på forsida og på baksida av andre kort og da kan de forsterke hverandre. F eks, SFO, barnehagearbeider osv.”*

*”Det er veldig mange forskjellige butikkyrker. Om du er selger på en skobutikk, platebutikk eller leketøysbutikk, det er vel ikke så stor forskjell. Er det nødvendig å ha et kort på hver?”*

**En annen veileder forteller imidlertid om et tilfelle hvor nettopp disse variasjonene var utslagsgivende for å treffe det rette valget og få konkretisert yrkesønsket:**

*”En dame, ca 40 år, fremmedspråklig, ønsket å finne en plass til språkpraksis som senere også kunne telle med i et fagbrev. Det handlet om å finne en plass hvor hun kunne jobbe med de tingene hun var interessert i. Vi hadde først en bli-kjent samtale og deretter tok hun Jobpics. I dette tilfelle ble det ikke så mange ulike koder; det konsentrerte seg rundt butikkyrker. Men det var mange ulike butikkyrker, og hun visste ikke så godt til hva man gjør i de forskjellige bransjene. Da brukte jeg litt tid til informasjon om de forskjellige yrkene. Hun hadde valgt veldig mange butikkyrker, så da var det om å finjustere dette med salgsyrke og legge bort noen kort med salgsprodukter hun var mindre interessert i.”*

## **Andre påpeker at noen av de populære yrkene mangler, er misvisende eller utdatert:**

*”Noen yrker mangler. F eks miljøarbeider, som er et yrke som mange ønsker seg, men som ikke er der. Og hvorfor er det ikke mer om medier og kommunikasjon? Dessuten er 'Barne- og ungdomsarbeider' veldig misvisende: På bildet er det en ungdomsklubb, men i dette yrket jobber de fleste i barnehager.”*

*”Arbeidslivet forandrer seg stadig, og det må jo oppdateres hele tiden.”*

*”Noen yrker er utdatert. Digitalt verktøy kan bli fortløpende oppdatert, det går ikke med disse bildene. Nye yrker kommer til. Det oppdaget vi ganske fort. For eksempel er det ikke noe som heter barnepleier lenger. Men jeg prøver å gjøre nettopp dette til et tema: Yrker kommer og går og man må være forberedt på det i samfunnet. Det er ikke noen ulempe, men man må være oppmerksom på det, for da kan man gjøre noe med det.”*

## **Noen synes at selve formatet, det at det kun består av trykte kort, kan utgjøre visse begrensninger for bruken:**

*”Ulempen er at det ikke er noen digital base som hører til, slik at jeg kan velge et bilde og presentere det på mitt smartbord slik at alle kan se det. Eller at man kan ha lenker som elevene kan jobbe videre med på egenhånd. Jeg kan ikke låne ut kortene; de er for dyre. Da blir det litt for eksklusivt.”*

Flere synes det er problematisk at bildene framstiller yrkene i et tradisjonelt kjønnsrollemønster og noen kritiserer det at det ikke finnes noe variasjon med hensyn til etnisitet. Samtlige personer som er portrettert er hvite, mens målgruppen for Jobpics gjerne kan være innvandrere/flyktninger med annen etnisk bakgrunn. ”Dette er noe må man være oppmerksom på, man må si noe om det og gjerne gjøre det til et tema”, understreker en veileder.

## **Noen mener at tidsaspektet kan sette grenser for hva Jobpics kan brukes til, selv om det er visse muligheter til å modifisere bruken:**

*”Man må ha tid til det. Nav-kontorene har kjøpt det, men de har dårlig tid. De har ikke tid til å bruke det til alle sine kunder, de har kanskje 300 stykker, da er det vanskelig å bruke det på alle. I attføringsbransjen har de bedre tid.”*

*”Hvis man skal bruke mer RIASEC og bruke det helt ut som vi har lært på kurs, ville det ta veldig lang tid. Men det har fungert bra også når jeg bruker det på en annen måte, når jeg ikke bruker alt.”*



## AVSLUTNING

Veilederne som ble intervjuet har til felles at de bruker Jobpics for å bistå personer som ønsker å finne ut hvilken jobb eller utdanning som passer til deres ønsker og forutsetninger. Utover dette er de mer konkrete formål for bruken av Jobpics og den måten man utnytter de mulighetene dette materialet gir, svært forskjellig. I noen sammenhenger brukes Jobpics ikke bare til interessekartlegging, men også i til opplæring i begreper og formidling av kunnskap om arbeidslivet. Noen ganger dreier det seg om å utvide horisonten og synliggjøre mulighetene, andre ganger er målet å skaffe seg oversikt i et hav av ideer og velge bort det urealistiske eller umulige. De store variasjonene i måten materialet kan brukes på og det at man kan tilpasse det til ulike formål og målgrupper, gjør det svært anvendelig på en rekke forskjellige bruksområder.

Fordelen med det visuelle, billedbaserte, er at det gir rom for assosiasjoner uten avgrensede språklige føringer. Bildene er et godt egnet til å få i gang en samtale om muligheter, begrensninger og følelser knyttet til konkrete arbeidsoppgaver og situasjoner i arbeidslivet. Bilder inspirerer til assosiasjoner om forestillinger og erfaringer, som kan være viktig å reflektere over for å kunne treffe de rette valg.

Til forskjell fra standardiserte testbatterier som krever spesialkunnskap til å applisere og tolke, er Jobpics et fritt og fleksibelt verktøy. Det er en fordel at det ikke kreves sertifisering og ekspertkunnskap og at det ikke er én fast oppskrift for bruken. Samtidig bør en være oppmerksom på at samtlige veiledere som har kommet til ordet i denne rapporten, har deltatt på innføringskurset og de har kompetanse i rådgivning og utforskende veiledning, og at de derfor også vet hvordan og når Jobpics kan være nyttig og hensiktsmessig.







# jobpics

[WWW.ATTFORINGSBEDRIFTENE.NO](http://WWW.ATTFORINGSBEDRIFTENE.NO)