

Frokostmøte

Karriereveiledning for alle!

15. Mai 2024



Merethe Horgen, Fagutvikler – Erik Hagaseth Haug, Rådgiver – Paal Haavorsen, Seniorrådgiver

Programmet for i dag

- 09.00 – 09.10: Velkommen og presentasjon av programmet - Paal
- 09.10 – 09.30: Hvorfor vi iverksatte dette prosjektet, hvordan vi jobbet og forskningsgjennomgangen i rapporten – Erik Hagaseth Haug
- 09.30 – 09.50: Selvevaluering for veiledere – Andreas Karth Roald/Spir
- 09-50 – 10-00: Spørsmål/kommentarer/pause
- 10.00 – 10.20: Gjennomgang av karrierekompetanseverktøy – Merethe
- 10.20 – 10.40: Nettverk og samarbeid – Jan Eric Gran/Mølla Vekst
- 10.40 – 10.50: Rapportens anbefalinger for videre arbeid – Paal
- 10.50 – 11.00: HK-dir. v/seniorrådgiver Åse Sjuls kommenterer prosjektrapporten og Paal presenterer høstens kurstilbud

Kort om prosjektet

Prosjektet startet i april 2023 og ble ledet av Fagutvikler i ASVL Merethe Horgen, Paal Haavorsen fra Arbeid & Inkludering i NHO og Erik Hagaseth Haug fra Søndre Land kommune. I prosjektet deltok foruten medlemsbedrifter fra ASVL og Arbeid & Inkludering, ansatte i videregående skoler, Fylkesvise karrieresentre og Høgskolen i Innlandet. Det ble etablert en referansegruppe med medlemmer fra Arbeids- og velferdsdirektoratet, OKTAV og NFU.

Hensikt og mål

- Hensikten med prosjektet var å kaste lys over karriereveiledningsmetodikk for personer med en utviklingshemming og andre former for lærevansker. Deltakerne utforsket og utviklet tilpassede metoder for å forbedre karriereveiledningstilbudet til denne viktige, men ofte oversette, gruppen.
- Målet var å gjennomføre et praksisnært prosjekt, og deltakerne ble derfor delt inn i fem grupper basert på innsatsområder fra rammeverket hvor de ønsket å videreutvikle egen praksis. De tre prosjektlederne fungerte som sparringspartnere for sine grupper.

Faglig innramming

- En naturlig faglig innramming for prosjektet var Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning hvor det blant annet sies at rammeverket skal være et nyttig verktøy for utvikling av kvalitet i karriereveiledning. I rammeverket pekes det på sju innsatsområder som det bør fokuseres på i arbeidet med kvalitetssikring og kvalitetsutvikling. I prosjektet ble det særlig satt søkelys på temaene etikk og egen kompetanse, kunnskapsgrunnlag, nettverk og samarbeid, utvikling av karrierekompetanse og verktøy for overganger mellom opplæring og arbeid.

Gjennomgang av kunnskapsgrunnlag

- Hensikten med dette delprosjektet var å bidra til en kunnskapsbasert praksis knyttet til karriereveiledning til personer med utviklingshemming og andre former for lærevansker gjennom en systematisk gjennomgang av relevant forskning. Søkekriterier ble valgt basert på definisjonene vi la til grunn i prosjektet av målgruppe og karriereveiledning.
- Basert på de valgte søkekriteriene ble det funnet 99 unike forskningsarbeider bestående av fagfellevurderte artikler, rapporter, bøker og bokkapitler.

4 tematiske områder

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

Oppsummering og anbefalinger – kunnskapsgrunnlag og kompetanseheving

- Med utgangspunkt i funnene fra arbeidsgruppene og forskningsgjennomgangen ser vi et behov for å styrke den eksplisitte forskningen og evalueringen av karriereveiledning ovenfor denne målgruppa, slik at vi får et kunnskapsbasert grunnlag å bygge et faglig fundament på for karriereveiledningen overfor målgruppen.
- Vi anbefaler at det utvikles kurs/studier innen karriereveiledningsmetodikk for målgruppen, gjerne tverrsektorielle, slik at samtlige aktører som har oppfølging og yter karriereveiledning i ulike former inn mot målgruppen kan få styrket sin kompetanse. Dette omfatter både de som har rollen som karriereveileder, men også andre som eksempelvis arbeidsledere/arbeidsveiledere og lærere og veiledere i videregående skole og karrieresentra.

Etikk og egen kompetanse

Frokostmøte 15.05.24

SP!R OSLO

Prosjekt høsten 2023

Hvem:

- Arba
- Spir Oslo
- Merethe Horgen, fagutvikler ASVL

Formål:

- Bevisstgjøring innenfor etikk i det daglige arbeidet med VTA-ansatte og

Innhold:

- Sette etikk på agendaen og arbeide med etiske refleksjoner

Målgruppe:

- Veiledere som jobber direkte med VTA-ansatte eller deltakere med kognitive nedsettelse



Arba
Kopano • partner

Aktiviteter

- Informasjonsmøte med veiledere
- Workshop og fagdager med veiledere
- Selvevaluering før og etter prosjekt for fagveiledere
- Trivselsevaluering for VTA-ansatte før og etter prosjekt

- I begge bedriftene har veiledere deltatt på kurset «Hvordan fremme medbestemmelse gjennom individuelt tilpasset støtte, tilrettelegging og tilpasning i arbeid» fra Arbeid & Inkludering



Begrepsavklaringer

- På informasjonsmøtet var det behov for å diskutere og definere begreper som karriereveiledning, karriereveileder og veisøker
- Mange veiledere opplevde det som mer relevant med *veiledning*, *veileder* og *deltaker* eller *VTA-ansatt*

Ulike samlinger i prosjektperioden

- Fagdag/personalseminar med etikk som tema
- Fagmøter og workshoper
- Gjennomgang av etiske retningslinjer fra HK-Dir med diskusjoner og refleksjoner
- Utvalgte etikk- og situasjonskort fra HK-Dir
- I tillegg egenproduserte situasjonskort

SITUASJON

En ung voksen deltaker har med pårørende i samtalen. Deltaker virker beskjeden og utrygg. Det er tydelig at mor fører ordet og forklarer inngående om deltakers situasjon og opplevelse. Pårørende stiller mange spørsmål og snakker om deltaker i tredje person.

SPØRSMÅL

- « Hvordan forholder du deg til situasjonen?
- « Hva kan du si til pårørende?
- « Hvordan forholder du deg til deltaker under og etter samtalen?
- « Hvordan forholder du deg til situasjonen om pårørende forteller noe som er motstridende fra hva deltaker selv har sagt?
- « Hvordan vil dere stille dere til tematikken neste gang pårørende blir med i samtalen?

SITUASJON

I etterkant av en samtale med en deltaker innser du at du underveis i samtalen ble provosert av deltakers væremåte uten at du helt var bevisst på det.

SPØRSMÅL

- « Hvordan kan dette ha påvirket kvaliteten på veiledningen og samtalen dere har hatt?
- « Hvordan kan du bli mer oppmerksom på ubevisste reaksjoner idet de oppstår?
- « Hvordan forholder du deg til deltakere som aktiverer negative responser i deg?
- « Hvordan ivareta deltakers egenverd i denne situasjonen?

SITUASJON

Du observerer at en kollega opptreer upassende ovenfor en deltaker, når deltaker for eksempel ikke mestrer arbeidsoppgaven som er tildelt. Du ser videre at deltaker blir utilpass av situasjonen etter at kollega har dratt, og sier ikke fra til noen om at situasjonen kan ha opplevdes utfordrende.

SPØRSMÅL

- « Hva kan du gjøre for å trygge deltaker i situasjonen?
- « Hvordan ville du gått frem for å snakke med kollegaen din?
- « Har du tidligere opplevd en slik situasjon uten å gjort noe med det? Hvordan opplevdes det for deg?

Evalueringer



Selvevalueringsundersøkelse for veiledere i VTA-tiltaket

Ved oppstart og avslutning

Spørsmål fra «Min kompetanse» - selvevalueringsverktøy for karriereveiledere

Brukt spørsmålene som de er, men med forklaringer til viktige begreper



Trivselsundersøkelse for VTA-ansatte

Ved oppstart og avslutning

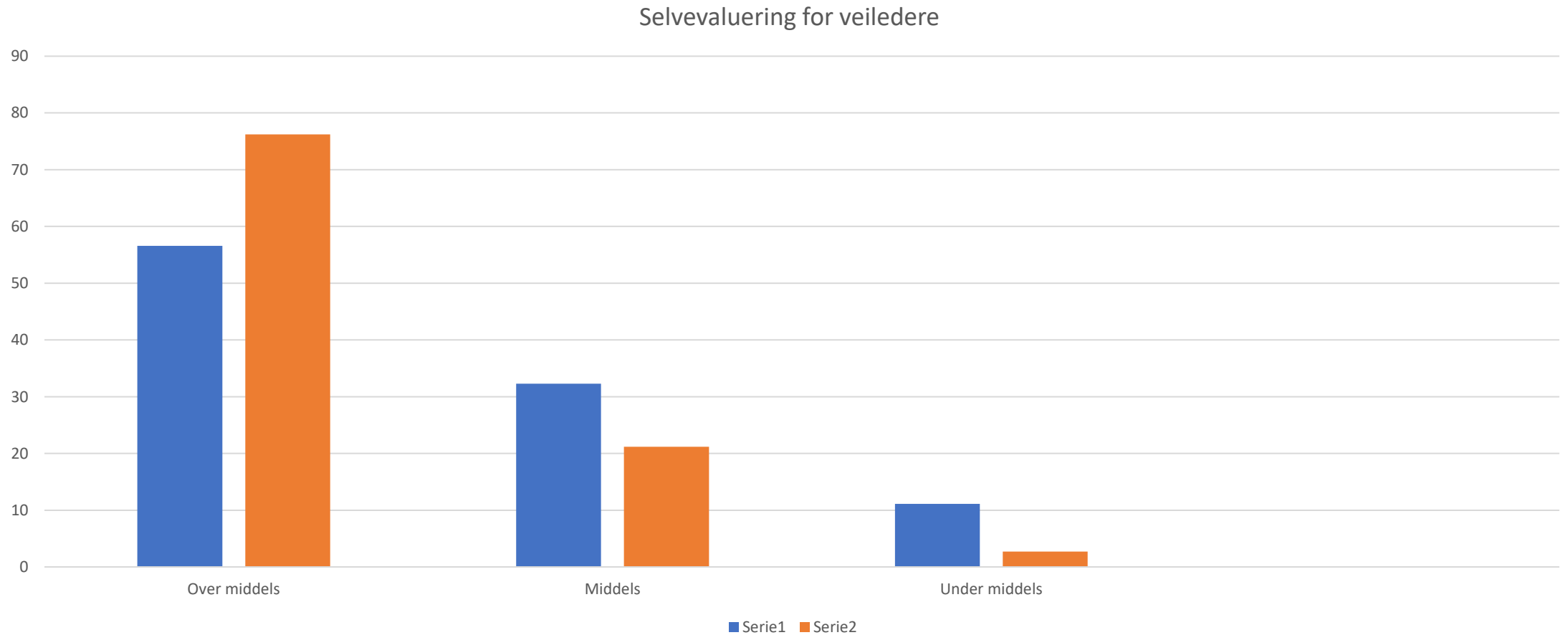
Fire spørsmål med Fem svaralternativer

Visuell og på papir

Selvevaluering fra «Min kompetanse» (HK-Dir)

- Som karriereveileder har jeg kunnskap om etiske retningslinjer for karriereveiledning
- Som karriereveileder har jeg kunnskap om handlingsalternativer og plikter i møte med etiske dilemmaer og utfordringer i karriereveiledning
- Som karriereveileder har jeg kunnskap om relevante lovbestemmelser som handler om personvern og behandling av personopplysninger
- Som karriereveileder gjør jeg reflekterte vurderinger og valg i møte med etisk utfordrende situasjoner
- Som karriereveileder anvender jeg etiske retningslinjer for karriereveiledning i min praksis
- Som karriereveileder reflekterer jeg systematisk over egen praksis alene og sammen med andre
- Som karriereveileder er jeg bevisst egne verdier og holdninger, og hvordan de kommer til uttrykk i relasjonen til veisøker
- Som karriereveileder er jeg bevisst makten som er ilagt min rolle
- Som karriereveileder tar jeg initiativ til etisk refleksjon og handling i mitt profesjonelle fellesskap

Oppsummering etter selvevalueringer



Trivselsundersøkelse for VTA-ansatte

- Utarbeidet fire spørsmål i prosjektgruppen
- Undersøkelse gjennomført på papir, deretter ble resultater lagt inn i Forms av oss
- Svaralternativer både med smileys og tekst



Ikke i det hele
tatt



sjeldent



Noen ganger,
andre ganger ikke



Stort sett



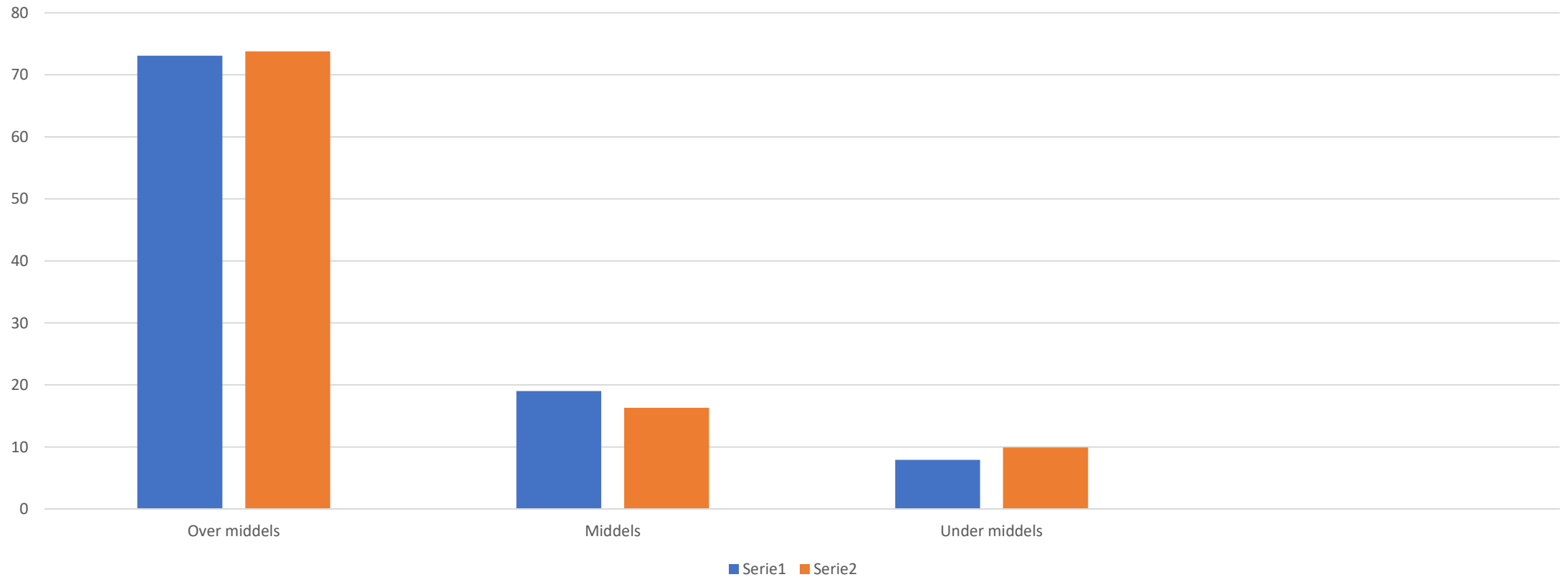
alltid

Spørsmål til VTA-ansatte

- Jeg blir hørt på av veilederen min, når jeg har noe viktig å si
- Jeg kan dele personlige ting med veilederen min
- Jeg kan bli med å bestemme hvilke arbeidsoppgaver jeg skal gjøre
- Når jeg får arbeidsoppgaver jeg ikke har lyst å gjøre, sier jeg fra til veilederen min

Sammenligning av resultater før og etter prosjektet

Trivselsundersøkelse for VTA-ansatte





Tilbakemeldinger fra veiledere

- Ønsker om fortsatt oppmerksomhet mot etikk
- Behov for debriefing, både systematisk og uformelt
- Viktig å knytte etisk refleksjon til praksis og praktiske eksempler
 - Positivt med situasjonskort tilpasset hverdagen til veilederne
- Innholdet på nettsiden «Kvalitet i karriereveiledning» oppleves som lite praksisnær og relevant for flere av veilederne
 - Jobbe med flere tilpasninger?

Læringsperspektivet i karriereveiledning

Merethe Horgen

- Karrierekompetanse bygges gjennom **karrierelæring**
- Karrierelæring gjennom målrettede, strukturerte og tilrettelagte **karrierelæringsaktiviteter**



Strukturert karrierelæring

“Karrierelæring foregå hele tiden, simpelthen ved at man lever og erfarer”.

Men: Karrierelæring kan legges til rette for og struktureres i en gitt kontekst og gjennom ulike **karrierelæringsaktiviteter:**

- ingen grenser for aktiviteter og ressurser, men
- de må gjøres relevante
- de må tilpasses målgruppe, individ, tid, kompetanse etc
- **Metodefrihet**
 - frihet og ansvar til å vurdere hva som er egnet
 - forutsetter faglighet, kompetanse, trygghet, kreativitet og støtte

Strukturert karrierelæring

Hva menes med strukturert karrierelæring og hvordan lykkes med det?



Forutsatt profesjonellitet!
Metodefrihet!

Verktøy for karrierelæring og styrking av karrierekompetanse

Utprøvinger og funn i prosjektet

- Digitale verktøy:
 - Gjennomførbare, men:
 - Krever selvinnsikt og gode kognitive, digitale og språklige ferdigheter, god begrepsapparat. Behov e-post adresse, bankID.
 - Erfarte behov for utvidet tid, flere økter, veileders tilgjengelighet, støtte og redigering av gjennomføring.
 - Tilbakelesing: Veileder tilpasse språk, utvidet utforskning, større risiko for over- og underfortolkning. Lite egnede og tilpassede yrkesforslag.
 - Nyttig kilde til informasjon for veileder, usikkert læringsutbytte for VTA-ansatt



Karriereverktøy

IN FLOW²⁴

Profråd
Karriereverktøy

- Billedbaserte verktøy :

- Godt alternativ fordi fokus ligger på aktiv deltakelse og samtale
- Avgrenses ofte til interesser og yrkesmål.
- Begrenset informasjon i ett bilde og fleste yrker ikke noe VTA-ansatt kan relatere seg til.
- Behov flere bilder av et yrke, relevante oppgaver for målgruppen og forklaringer knyttet til situasjonene og hva oppgavene innebærer.
- Usikkert læringsutbytte.

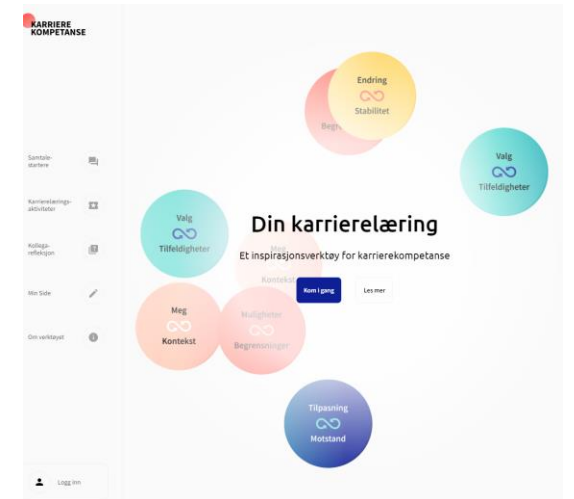
- Gruppeveiledning:

- God arena for informasjonsoverføring, skaper (delvis ukontrollert) engasjement, behov oppfølging og utforskning individuelt for å jobbe med læringsutbytte.



- Hk-dir's verktøy i rammeverket:

- Samtalestartere og kortstokker: Vanskelig språk som krever redigering under gjennomføring, men fokus på individuell samtale, utforskning av individet og dennes narrativ ble ansett positivt.
- Aktiviteter: Skaper engasjement, en «friere» arena, åpner for det semistrukturerte samtaler, gir gode utgangspunkt for videre utforskning.



- Individuelle semistrukturerte samtaler:

- Fokus på individ, åpen og fri samtale med fritt valg av begreper / bruk av eget språk fra målgruppen, ofte basert på følelser, gir autentiske svar og eierskap.
- Gir veileder mange innspill å jobbe videre med.

Oppsummert

- Fullt mulig og spennende å jobbe med karriereveiledning for denne målgruppen
- Verktøy og metoder vi har for andre målgrupper kan i utgangspunktet benyttes
- Behov for noe sterkere individuelle vurderinger i forhold til valg av verktøy og arbeidsmetode
- Verktøyene bør i større grad redigeres for å tilpasses individet
- Aktivitet i kombinasjon med samtale synes å gi best læringsutbytte
- Alle aktivitet bedre enn ingenting



©www.ClipartsFree.de

Anbefalinger

Karriereveiledning og bruken av verktøy bør, faglig sett, utvikles i retning av **mer utforskende tilnærming**.

Fokus bør settes på å **styrke oppdagelsen og eierskapet til egne ferdigheter**, fremfor at kartleggingen bærer preg av informasjonsinnhenting.

Samtalens betydning og **veilederens kompetanse** til å utforske fremfor å bruke kartleggingsverktøy til å innhente informasjon, synes å være et element som bør forsterkes overfor målgruppen.

Å gjøre seg erfaringer med ulike karriereveier gjennom **ulike former for utprøving** er et viktig element i karriereveiledning. Vår erfaring er at en svært effektiv metodisk tilnærming for vår målgruppe er **praksisutprøving**.



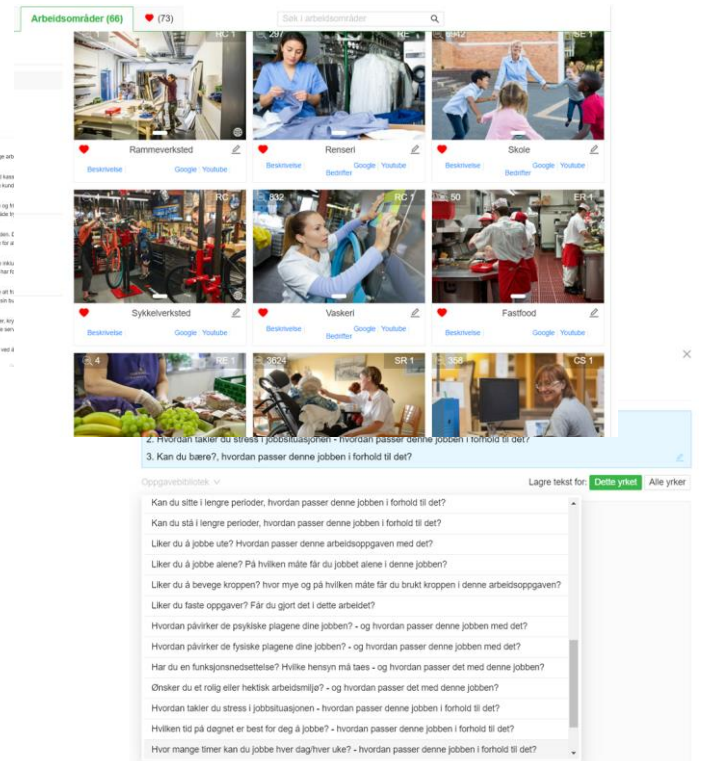
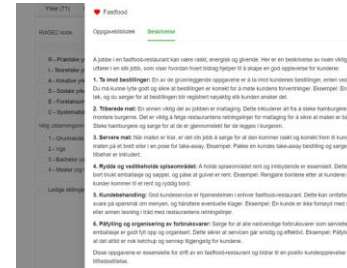
Utvikling....

- Karriereverktøy Jobbdesign

- Billedbasert verktøy tilpasset målgruppen
- Arbeidsområder fremfor yrker
- Enkel beskrivelse av arbeidsoppgaver med eksempler
- Oppgavebibliotek med relevante spørsmål veileder kan benytte i samtale

- Utforskning av «Discovery»

- Prosjekt startet høsten 2023 (ASVL)
- Basert på Customized Employment
- Felles utforskning av «jeg'et» og ferdigheter som har en verdi for arbeidsgiver gjennom semistrukturerte samtaler, observasjoner og med flere ulike verktøy
 - mer uformelt, varierte arenaer og situasjoner; hjem, nabolag, bevegelsesmønster, hverdagsmestring, venner og relasjoner, fritid, aktivitet, formell og uformell støtte, glede, trivsel, mestring, observasjoner, samtaler



Karriereveiledning gjennom praksisutprøving....

Erfaring som grunnlag for refleksjon

Utprøving i praksis som grunnlag for erfaring

Bruken av interne arenaer?

Bruken av andre arbeidsgivere?

Hvilke tilbud kan dere gi?

Hvor tidlig kan dere møte målgruppen?

Hvor kan dere treffe målgruppen?

Hvem trenger dere å samarbeide med ?

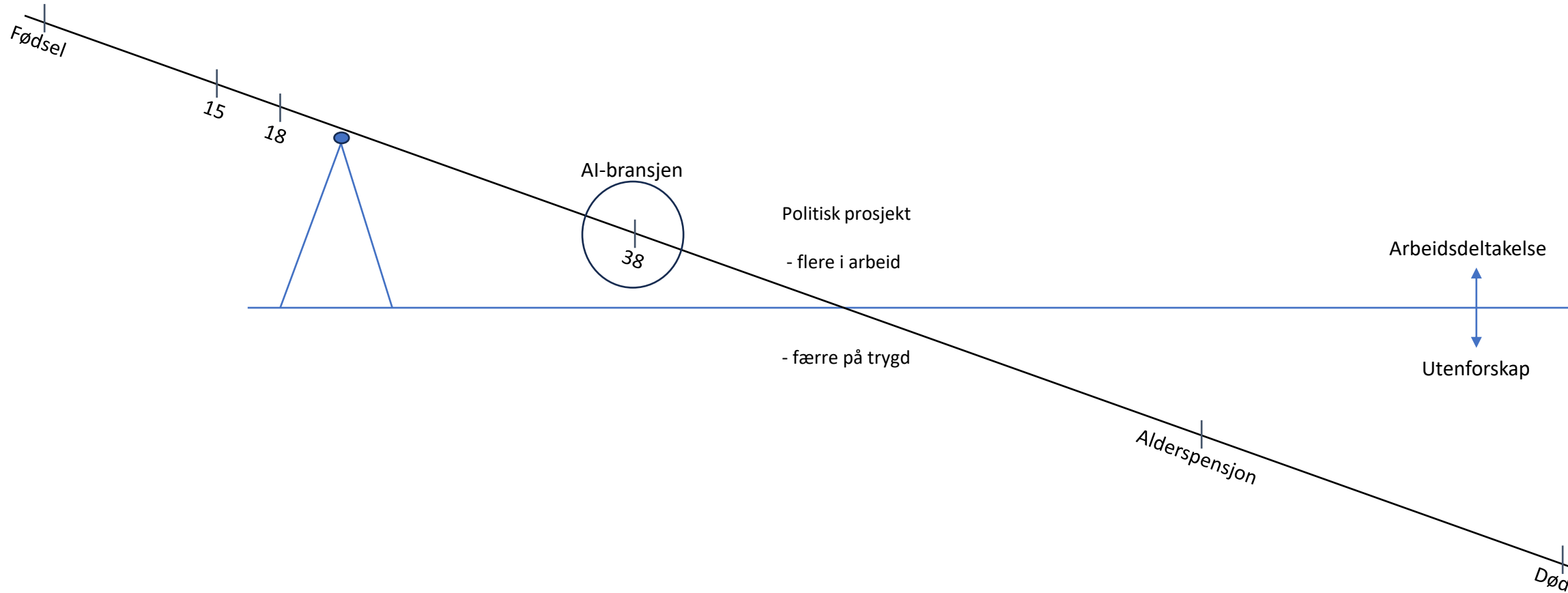


Nettverk og samarbeid

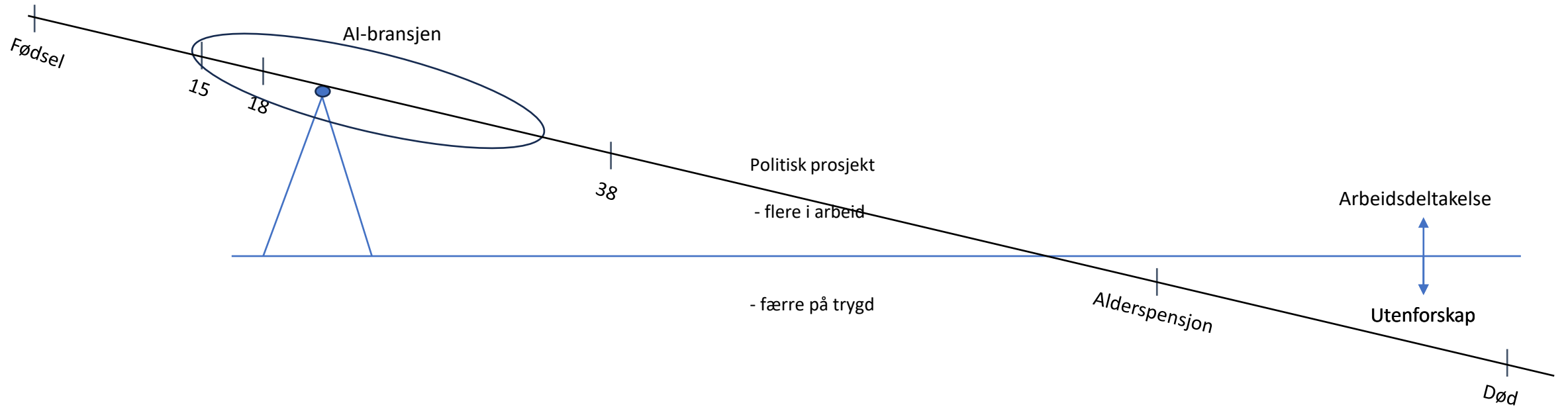
Jan Eric Gran/Mølla Vekst



Siste 20 år



Neste 20 år



Forutsetninger som ble lagt til grunn for gruppens arbeid

-Nettverk og samarbeid

- Jo tidligere i livsløpet karrierereferdigheter øves på, dess bedre.
- Bransjen har mye erfaring på hva som er viktig for deltakelse i arbeidslivet, da svært mange med funksjonsvariasjoner jobber hos oss.
- Vår omfattende erfaring brukes ikke tidlig i livsløpet.
- Systematikk over tid i samarbeid med nærstående aktører til deltaker, er bedre enn korte og tilfeldige prosjekter.

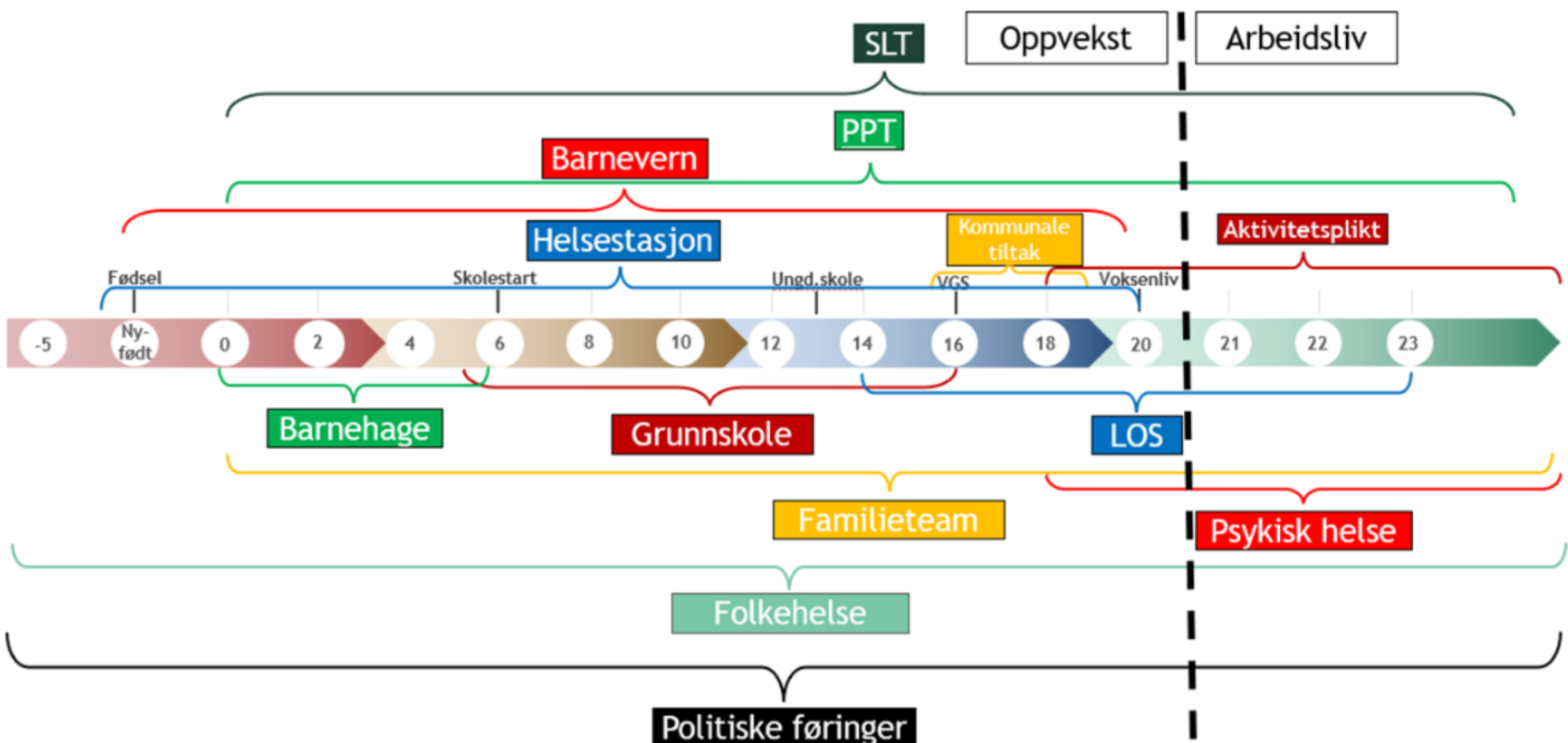
Karriereveiledning for personer med en utviklingshemming eller andre former for lærevansker – sluttrapport.

Plass i offentlig planverk

- Robuste barn og foresatte, samt evne til å ta gode bevisste valg (herunder karrierevalg) er et gode når man skal delta i skole og arbeidsliv.
- Det er mulig å få alle aktører gjennom en oppvekst til å samles om tiltak som understøtter robusthet og bevisste valg.
- Det er mulig å samle dette i et felles planverk som gjelder for alle landets 356 kommuner – f.eks forebyggende plan:
 - Lag et lokalt aktørkart som identifiserer profesjonelle hjelpere og lag en enkel strategi for involvering og hvordan samarbeidet skal foregå.
 - Integrer karrierearbeidet for utsatte grupper i det øvrige kommunale arbeidet gjennom årshjul og andre styringsdokumenter.
 - Din bedrift/ ditt tilbud må være en likeverdig aktør som de andre i aktørkartet – da blir systematikk sikret.

Karriereveiledning for personer med en utviklingshemming eller andre former for lærevansker – sluttrapport.

- Eksempler på karrierereferdigheter som vil gjøre inntreden i arbeidsliv/ deltakelse hos oss enklere – eks:
 - Kunne stille spørsmål/ si ifra/ gi tegn når jeg ikke forstår.
 - Forståelse av forskjell på arbeid og fritid.
- Eksempel på opprettelse av arbeidsarena med profesjonsnøytrale arbeidsoppgaver for kommunen (som også kan være del av aktørkartet).
- Oppsummering av 5 betydningsfulle faktorer innen nettverk og samarbeid som er avgjørende for å starte karriereveiledning av utsatte grupper tidligere enn i dag.



Anbefalinger for veien videre

Paal Haavorsen



Rapportens anbefalinger for videre arbeid:

- Vellykket arbeidsinkludering krever samarbeid og koordinering på tvers av tjenester og sektorgrenser (skole, helse, arbeid økonomi)
- Avklart ansvarsforhold mellom ulike instanser og forvaltningsområder er avgjørende – gode enkeltteksempler, ikke systematisk
- Nasjonalt kvalitetsrammeverk er relevant, bør videreutvikles for å kunne gi økt læringsutbytte
- Etikk/kompetanse: reflektere rundt egen praksis på alle nivå i organisasjonen

Rapportens anbefalinger for videre arbeid:

- Ulike verktøy er prøvd ut:
 - Karriereknappene; viktig samtaleverktøy, men må individuelt tilpasses. De bør derfor videreutvikles til vår målgruppes behov
 - Karriereverktøy.no, Jobpics og In Flow24; felles for alle verktøyene er at de i prosjektperioden ikke var godt nok tilpasset målgruppen. Er avhengig av at veileder tilrettelegger bruken av verktøyet ut fra individuelle behov. Må videreutvikles (Karriereverktøy.no har foretatt en videreutvikling, men ikke testet i prosjektet).
- Gruppe-/individsamtaler og veileders kompetanse til å utforske fremfor bruke ulike verktøy er viktig for målgruppen
- Systematisk arbeidsutprøving (Oktav). Bør bli et nasjonalt tilbud før VG2

Rapportens anbefalinger for videre arbeid:

- Nettverk og samarbeid er avgjørende for målgruppen. Vi anbefaler at både kommuner, Nav og Fylke må få sterkere føringer fra deres Dep. for koordinert samarbeid om den enkelte elev. Ikke minst gjelder dette overgang skole – arbeid.
- Styrke forskning på dette området.
- Bør utvikles kurs/studier i karriereveiledningsmetodikk for målgruppen, tverrsektorielle og tverrfaglige.
- Vi tror tverrfaglig samarbeid om karriereveiledning vil være et bidrag til å fremme utvikling av individet og åpne mulighetsrommet for retten til friere valg.

Åse Sjuls



Direktoratet for
høyere utdanning
og kompetanse

Høsten kursrekke om faglig fordypning relatert til prosjektet

- Vi kjører 4 digitale samlinger à 2 timer fra kl. 11.00 – 13.00 da det er et tidspunkt hvor arbeidsledere ofte også har "tid" til å delta.
- Innledning på maks 45 minutter, så diskusjon i grupper i om lag 60 minutter (med definert diskusjonstema) og så oppsummering i plenum.
- Ikke noe maks for antall deltakere
- Vi skal ha tema som "lærer" deltakerne noe hver gang. Altså så praktisk orientert som mulig. Tema blir:

16. september:

Det nasjonale kvalitetsrammeverket v/Erik H. Haug + Selvevalueringen for veiledere v/Andreas K. Roald fra SpirOslo. Han vil trekke fram aktuelle etiske problemstillinger og fokusere bør på hva utvikling av karrierekompetanse er og hvilken betydning veilederens rolle/kompetanse har i dette arbeidet overfor denne brukergruppen. Bruken av «Min kompetanse» i selvevalueringen.

Høsten kursrekke om faglig fordypning relatert til prosjektet

22. oktober:

Nettverk og samarbeid. Jan Eric Gran fra Mølla Vekst og Rita Sandnes fra Sølve. Modellen i rapporten om dette tema danner utgangspunkt for innlegget.

13. november:

Gjennomgang av ulike karriereveiledningsverktøy. Hvilke passer for hvem med evt. tilpasninger? Hva er blitt gjort av endringer/nyheter. Innlegg fra Elisabeth A. Nordahl fra Sens og Bodil Jenssen fra Optimus.

11. Desember:

Praktisk jobbsmak/arbeidsutprøving etter "Oktav-modellen". Opplæringskontoret Oktav v/ Jenny Opdal og Tone Bredvei fra iVekst innleder. Fokus settes på hvordan tiltaksleverandørene kan tilby sine tjenester og utprøvingsarenaer for å gi egnet karriereveiledning.

Meld deg på her!

- <https://www.arbeidoginkludering.no/kurs-og-arrangementer/kalender/2024/q3/karriereveiledning-for-alle/>