

**Afsluttende rapport**  
**Projekt 6.2**

# **Strategier for karrierevejledning**

**Rapporten er udarbejdet af:**

**Lis Boysen**

**Lene Poulsen**

**Lone Nordskov Nielsen**

**Ellen Enggaard**

## Indholdsfortegnelse

1. Indledning .....	3
2. Projektets teoretiske forståelsesramme .....	7
Individperspektiv på karrierevejledning .....	7
Karrieretænkning i et livsforløbsperspektiv .....	8
Voksne i transitioner .....	11
3. Karrierevejledningsproblemstillinger og vejledningstilgange .....	14
Case 1: Hvordan kan Bo få lov at beholde sin lønarbejderidentitet? .....	15
Case 2: Hvordan kan Thomas generobre sine kompetencer og overvinde angsten for stress? .....	17
Case 3: Hvordan bringes Jan til at oversætte sine kompetencer og udvide jobperspektivet? .....	19
Case 4: Hvordan kan Anders afdække forholdet mellem ydre betingelser og indre motivation? .....	20
Case 5: Hvordan bringes Hanne til at revurdere forholdet mellem sine forskellige livsroller? .....	21
Case 6: Hvordan kan Lisbeth reorganisere sit liv og sin selvopfattelse? .....	22
Opsamling .....	23
4. Karrierevejledningsaktører .....	25
Karrierevejledning – hvornår, hvor og hvem? .....	25
Offentlige aktører .....	26
AF Karrierecenter, Kultorvet i København .....	26
Infoteket i Malmø .....	28
Karrieresenter Telemark .....	29
Centres Interinstitutionnels de Bilan de Compétences (CIBC) .....	30
Jobcentre .....	31
Opsamling .....	32
Private aktører .....	33
Solo JobDesign .....	33
Karrierevejledning i HK .....	34
Karrierevejledning som outsourcing i privat virksomhed .....	35
5. Diskussioner, udfordringer og anbefalinger til karrierevejledningsstrategier. ....	38
Bilag 1: Arbejdsrapport .....	40

## 1. Indledning

Dette projekt skal ses i lyset af den relevans, som karrierevejledning tilskrives ikke mindst i EU-sammenhæng, i forhold til såvel samfundsmæssige som individuelle interesser. Allerede i forbindelse med EU-resolutionen om Livslang læring i 2000 bliver uddannelses- og erhvervsvejledning for voksne sat på den politiske dagsorden, og efterfølgende understreger Lissabonprocessen og Københavner-deklarationen fra november 2002 vigtigheden af at udvikle strategier i forhold til livslang vejledning og karriereudvikling. I begyndelsen af det nye årtusinde gennemfører OECD en omfattende kortlægning og evaluering af vejledningen i en række OECD-lande, herunder DK. I den danske landerapport konstateres blandt andet det kritisable forhold, at der ikke eksisterer reelle, synlige og tilgængelige vejledningstilbud til voksne i beskæftigelse (OECD, 2002). OECD-rapporten forholder sig også kritisk til dansk vejledning på en række andre punkter, og vejledningsreformen fra 2003 synes da også at imødekomme en del af disse kritikpunkter.

Imidlertid afgrænses reformen til først og fremmest at gælde unges vej igennem uddannelses-systemet, hvorimod egentlige initiativer på voksenområdet reelt udebliver på baggrund af uenigheder mellem de involverede ministerier. Dette til trods for, at der på europæisk plan stadig sker en række væsentlige og skelsættende initiativer på vejledningsområdet, som fordrer national politisk opfølgning og implementering. Fx får vejledningen i maj 2004 sin første egentlige Ministerråds-resolution, som netop vedrører livslang vejledning. Heri fremhæves vejledningens betydning for at sikre konkurrencedygtighed, og der bliver lagt vægt på udviklingen af integrerede og fleksible vejledningsinstanser, som kan støtte den europæiske borger gennem hele hans aktive professionelle karriere uanset uddannelsesniveau. Resolutionen udpeger følgende fem prioriterede indsatsområder med opfordring til, at medlemslandene udvikler strategier for vejledningen, således at opfyldelse af de fælles politiske mål – livslang læring, social inklusion, et effektivt arbejdsmarked og økonomisk udvikling – kan kvalificeres (Sultana, R. 2007:3):

- 1) The need to implement lifelong guidance systems, i.e. a system of linked service provision that caters for citizens' needs for educational and occupational guidance throughout life
- 2) The need to broaden access to guidance in ways that facilitate service delivery and service use by citizens whenever and wherever needed
- 3) The need to strengthen quality assurance mechanisms in relation to all aspects of guidance service provision, including information and products
- 4) The need to refocus guidance provision so as to strengthen the citizens' competences to manage learning and career developments
- 5) The need to strengthen structures for policy and systems development at national and regional levels

Efterhånden slår det øgede politiske fokus på vejledning dog også i Danmark igennem i forhold til voksenområdet. Således tilkendegiver arbejdsmarkedets parter (Trepartsudvalget) i en rapport fra marts 2006, at der skal arbejdes på at styrke voksen- og efter-

uddannelsesindsatsen, og at alle – den enkelte, virksomhederne, arbejdsmarkedets parter og det offentlige – har et ansvar for at opgaven løftes. I Velfærdsforliget bliver dette fulgt op med en anbefaling om bedre vejledning og rådgivning – også til beskæftigede og virksomheder.

Dette fokus resulterer blandt andet i, at der i januar 2008 oprettes 22 såkaldte Voksenvejledningsnetværk, hvis fokus er VEU-indsatsen og de voksne kortuddannedes andel heri. Netværkene består primært af uddannelsesinstitutioner og i forhold til tidligere forsøg på at spænde voksenvejledningen op i et samarbejde på tværs af ministerierne for uddannelse, beskæftigelse og erhverv, forekommer karriereperspektivet umiddelbart som værende amputeret – ligesom målgruppen er stærkt afgrænset. Faren for, at karriereudviklingsperspektivet primært forbliver virksomhedsinternt og med vægt på virksomhedens kompetencebehov, er nærliggende. Og taler vi om karrierevejledning, er det helt afgørende, at udgangspunktet er den enkelte medarbejders overvejelser og behov: *”Voksne i beskæftigelse har brug for uddannelses- og erhvervsvejledning med henblik på karriereudvikling på deres nuværende arbejdsplads, karriereudvikling i en lignende stilling på en ny arbejdsplads og efteruddannelse for at kunne flytte over i andre typer af beskæftigelse”* (En håndbog for beslutningstagere s. 35). Det er dog i skrivende stund uvist, hvordan voksenvejledningsnetværkene metodisk vil arbejde for at indfri de ministerielle forventninger og dermed hvilken rolle og funktion, de vil få i forhold til voksne beskæftigedes karriereudvikling<sup>1</sup>.

På baggrund af dette øgede politiske fokus på vejledning af voksne, har det været projektets formål at udvikle strategier for samarbejde mellem det offentlige system og private virksomheder vedrørende karrierevejledning, herunder at

- foretage en afklaring og præcisering af begrebet karrierevejledning
- foretage en bestemmelse af interessenter med henblik på at kunne lave en interressentanalyse og en behovsundersøgelse
- indsamle og analysere erfaringer og modeller fra lignende eller beslægtede projekter

Vi har søgt at indfri denne målsætning gennem forskellige former for dataindsamling og bearbejdning:

- Læsning og bearbejdning af en række internationale rapporter
- Teoretisk indkredsning af karrierebegrebet samt voksne i transition
- Indsamling og udarbejdelse af personcases til illustration af vejledningsbehov

---

<sup>1</sup> For en mere udførlig omtale og analyse af Voksenvejledningsnetværkene se projekt 6.1: ”Strategi for vejledning af voksne beskæftigede i forhold til kompetenceudvikling og efter- og videreuddannelse”

- Materialeindsamling og gennemførelse af besøg/interviews med udvalgte aktører.

Derudover har vi deltaget i en meget inspirerende konference, som blev afholdt af CEDEFOP i Thessaloniki i juni 2007 med titlen ”Guidance for Workforce Development”. Tanker og idéer fra denne konference har ligeledes indgået i projektet.

Vi har i denne rapport valgt at give nogle nedslag eller øjebliksbilleder af, hvorledes der i forskellige sammenhænge og på forskellige niveauer kan arbejdes med karrierevejledning. Der er derfor ikke tale om en samlet sammenhængende ’manual’ for, hvorledes karrierevejledning finder sted. Der er i stedet tale om at give læseren nogle idéer til hvilke behov og muligheder, der er for karrierevejledning i forskellige fora og på forskellige niveauer.

Rapporten giver i **afsnit 2** et bud på en teoretisk forståelsesramme for de to for projektet centrale begreber ’individuel karrierevejledning’ og ’voksne i transitioner’. Med afsæt i og inspiration fra vejlednings-, lærings- og udviklingsteori indkredser og diskuterer vi de to begreber og giver et bud på en definition.

Herefter gennemgår vi i **afsnit 3** en række problemstillinger, som kunne være illustrative i forhold til de vejledningsbehov, som voksne i transitioner kunne have. Problemstillingerne er fremkommet på baggrund af en analyse af en række indsamlede og udarbejdede cases. I tilknytning til den enkelte case og udpegningen af en problemstilling giver vi nogle bud på hvilke vejledningsteoretiske og metodiske tilgange, der kunne inspirere i forbindelse med udformningen af en vejledningsstrategi.

I **afsnit 4** vender vi blikket mod forskellige aktører, der beskæftiger sig med karrierevejledning. Vi har talt med offentlige og private aktører, med danske og udenlandske med henblik på at kunne diskutere, om der faktisk findes en kvalificeret praksis, der kan imødekomme de karrierevejledningsbehov, som voksne i transitioner kunne have.

I **afsnit 5** samler vi op i forhold til projektets formålsbeskrivelse: At udvikle strategier for samarbejde mellem det offentlige system og private virksomheder vedrørende karrierevejledning. Vi har valgt at lade rapporten munde ud i påpegningen af problemer og udfordringer, og vi antyder nogle anbefalinger i forhold til karrierevejledning af voksne.

Meningen med rapporten er ikke nødvendigvis at læse den fra ende til anden, men at der kan hentes inspiration i de konkrete cases og aktørbeskrivelser til nogle overvejelser over, hvor og hvorledes karrierevejledning kan finde sted.

### Kilder til kapitel 1:

- Cirius: *Uddannelses- og erhvervsvejledning, En håndbog for beslutningstagere* s. 35, OECD og Europakommissionen 2004, [www.ug.dk](http://www.ug.dk)  
LVU-fagbladet (05/08): *Vejledningens vilkår*, [www.lvu.dk](http://www.lvu.dk)  
OECD (2002): *OECD-Review of Career Guidance Policies*. Denmark Country Note  
Rådet for den europæiske Union (2004): *Resolution om livslang vejledning i Europa*

Sultana, Ronald (2007): *Europe and the shift towards lifelong guidance – a report on progress in implementing the Council Resolution*, CEDEFOP

Sultana, Ronald & Watts Tony (2007): *Uddannelses- og erhvervsvejledning. En håndbog for beslutningstagere*, OECD/Europakommisionen (2004) og Cirius (2007)

## 2. Projektets teoretiske forståelsesramme

### Individperspektiv på karrierevejledning

I det følgende er der alene fokus på karrierevejledning i et individperspektiv. Det tager udgangspunkt i en bred forståelse af begrebet karriere. Karriere som mere end et erhvervsforløb eller en vej opad i en organisation. Karriere forstået som noget, der for den enkelte omfatter forholdet til arbejde i et individuelt livsperspektiv – i et arbejdslivsforløb. Karrierevejledning omfatter derfor også flere af livets forhold end blot arbejde – og således både det personlige og det faglige.

Karrierevejledning har fokus på at understøtte voksne i afklarende processer i forhold til at kunne identificere og udvikle kompetencer og interesser, at kunne foretage valg af betydning for tilknytningen til arbejdsmarkedet og at kunne forfølge individuelle strategier i forhold til læring, arbejde og livsperspektiv.

Karrierevejledning kan defineres som en proces, der foregår i et samspil mellem information, læringsforløb, handlingsaktiviteter og individuelle samtaler, som danner grundlag for refleksion, afklaring og valg i forbindelse med planlægning, udvikling og skift af erhverv, karriere og de levevilkår, der knytter sig hertil. Definitionen pointerer, at

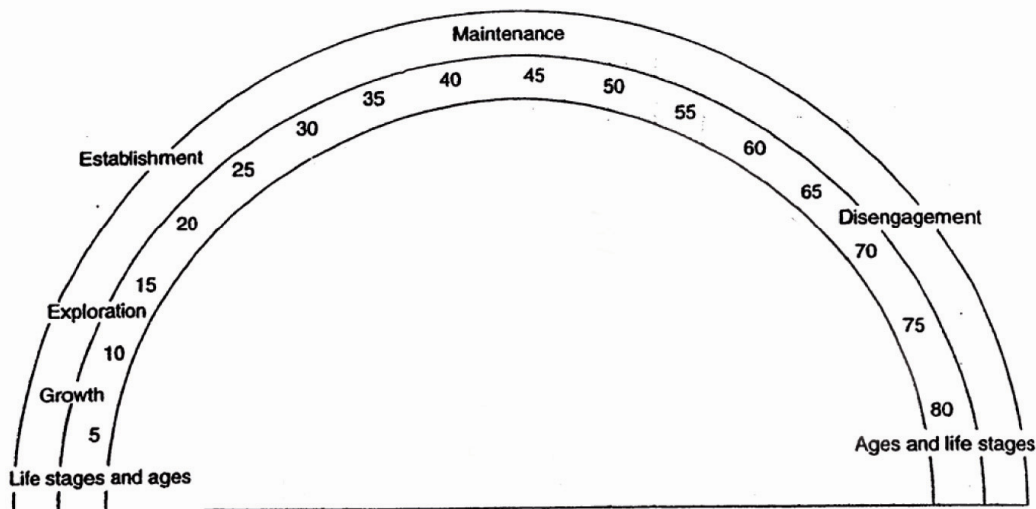
- karrierevejledning vedrører refleksion, afklaring og valg
- karrierevejledning er en proces
- karrierevejledning kan have flere praksisformer: samtale, information, praktiske aktiviteter og læringsforløb
- karrierevejledning vedrører flere livsvilkår – og samspillet mellem dem
- karrierevejledning er ikke afgrænset til særlige situationer

Karrierevejledningen kan have afsæt i individets egen personlige udvikling og egne ønsker om udvikling, læring og erfaringsdannelse i forhold til kompetenceudvikling og karriere, eller afsættet kan ligge i en ydre begivenhed, der nødvendiggør en reorganisering af livsstruktur, eksempelvis tab af job, sygdom, jobskifte, krav om geografisk mobilitet, organisationsforandringer m.v..

Den generelle offentlige vejledning i Danmark har i overvejende grad haft fokus alene på de åbenbare overgangssituationer: fra grundskole til ungdomsuddannelse – fra ungdomsuddannelse til videregående uddannelse – og fra uddannelse til arbejdsliv. Traditionelt ud fra en forestilling om erhvervsvalget som et engangsvalg. Først med udfaldet af det postmoderne videnssamfund, hvor livsforløb ikke er afstukkede forudsigelig forløb, men forløb der skabes kontinuerligt i samspil med forandringsprocesser og udviklingsprocesser i samfund og virksomheder, bliver der for alvor opmærksomhed på forløbs- og udviklingsperspektiver i voksenlivet og den voksnes arbejdslivsforløb.

## Karrieretænkning i et livsforløbsperspektiv

Den amerikanske psykolog og karriereforsker Donald Super påpeger, hvordan livsforløbet indbefatter en række aldersbetingede og biologiske aspekter, som er fælles træk og vilkår, der i nogen grad er forudsigelige og kronologiske. Han betragter livsforløbet som grundlæggende opdelt i fem livstrin: vækst, udforskning, etablering, opretholdelse og tilbagetrækning.



Hvert trin indbefatter en særlig udviklingsopgave/kerneopgave. Super taler om en maxi-cyklus i et ””. Denne life span-tænkning repræsenterer et organisk udviklingssyn: På tværs af menneskelig forskellighed, sociale begivenheders uforudsigelighed og samfundets dynamiske karakter eksisterer også en ”naturlig” rækkefølge i udviklingsopgaver, der følger et uafvendeligt forløb henover livsbuen/livsforløbet.

Men samtidig med denne organiske dimension medtænker Super et dynamisk aspekt af livsforløb og karriereudvikling. Udgangspunktet er her, at næppe noget livsforløb udvikler sig forudsigeligt og harmonisk, at ikke alle udviklingsopgaver bliver løst, og en lang række uforudsete forandringer og udfordringer kan tilstøde individet. Super hævder nu, at enhver forandring og omstilling – fx jobskifte – involverer ny læring, nye udforskninger, reetablering m.v. I en sådan proces vil individet recirkulere gennem en ”mini-cyklus”. I mini-cyklus-forløbet udfordres individet af de samme udviklingsopgaver som i de fem livstrinsfaser i maxi-cyklussen, dvs.: vækst, udforskning, etablering, opretholdelse, tilbagetrækning – med særlig fokus på udforskning og etablering af en ny livsstruktur.

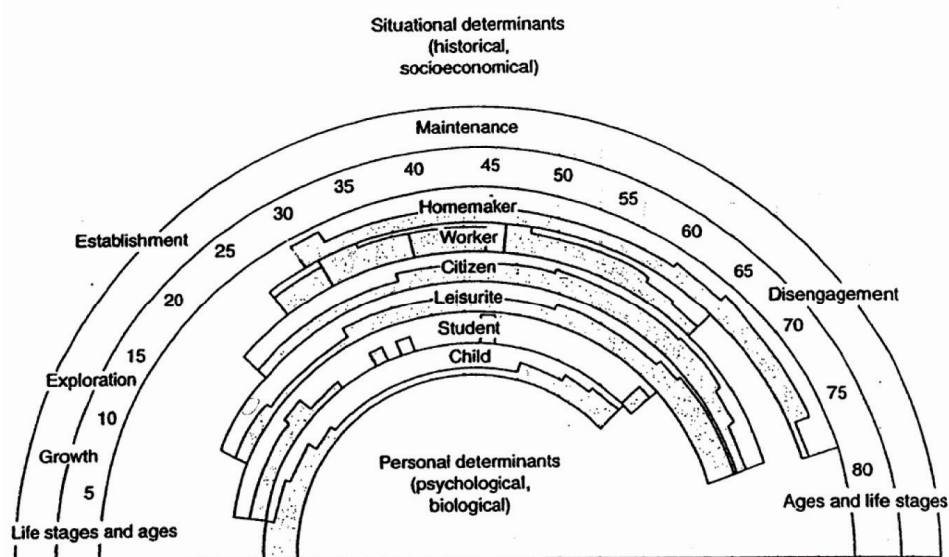
Tankegangen indfanger således de mange forandringer og uforudsigelige hændelser, som præger et livsforløb. Mange overgangssituationer får karakter af en recirkuleringsproces, der fordrer ny vækst, udforskning, etablering, opretholdelse og tilbagetrækning. Recirkulationspro-



cessen kan således betragtes som et spejl af maxi-cyklusprocessen, og samspillet mellem maxi- og mini-cykluser konstituerer livsforløbet – illustrerer individets møde med tilbagevendende udviklingsopgaver. Teorien har som udgangspunkt, at mennesket lever sit liv, mens det skaber rammerne for det – fx gennem sin karriere og i sit individuelle ”leverum” – life space.

Det individuelle leverum er konstitueret af sociale og individuelle roller, som i forskellige livs-faser har forskellig vægt. Super opererer med seks kerneroller: barn – elev/studerende – privatperson – samfundsborger – arbejdstager – familiemenneske.

Kernerollerne har forskellig vægt i forskellige stadier af livet – samtidig med at rollerne interagerer og påvirker hinanden gensidigt.



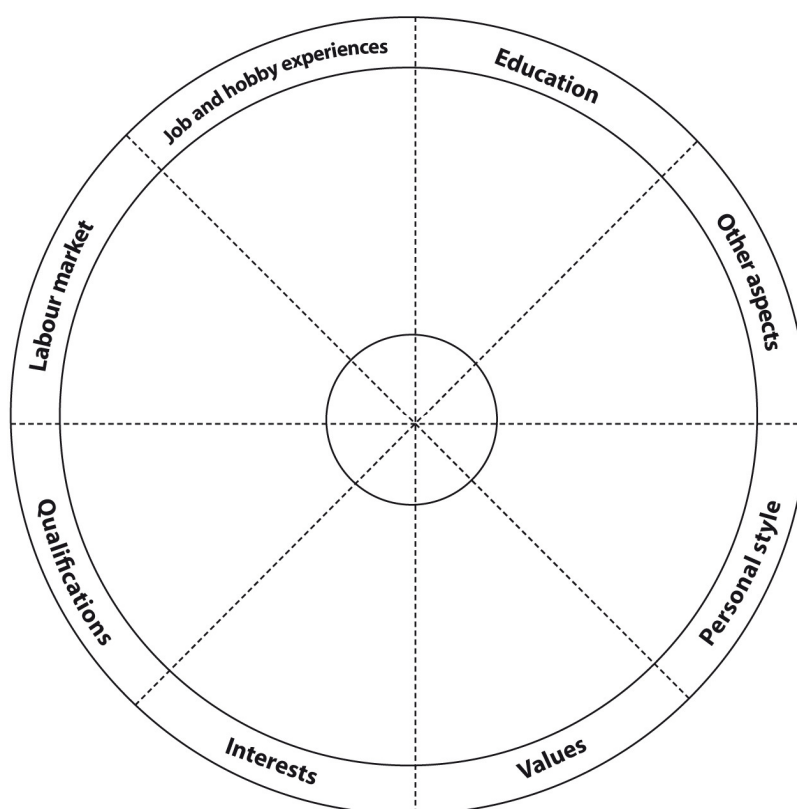
Når mennesker træffer deres valg – fx vedr. job – gør de det i lige netop den situation, de befinder sig i – og den konstellation af sociale roller, som det aktuelle leverum udgør – samt i den kulturelle og sociale kontekst, de befinder sig i.

Det voksne liv indbefatter således en lang række overgange – transitioner. Transitioner, der kan være betinget af udefrakommende forhold eller af indefrakommende forhold. Karriereudvikling er imidlertid ikke ensbetydende med forestillingen om ”det frie valg”. Ikke alle muligheder er åbne og tilgængelige. Karriereudvikling indebærer også ”circumscription”, som Linda Gottfredson kalder det – afgrænsninger og kompromisser, bevidste og ubevidste fravalg af ønskejob og -uddannelse. Circumscription sker ud fra en tilpasning til faktiske realiteter og muligheder, der er bundet i køn, klasse, geografi, kultur etc. Ikke alle døre står åbne – forestillingen om ”det frie valg” er en myte, som Helen Colley hævder – en myte, der tilslører de reelle ulige valgmuligheder. Hun problematiserer det næsten polemisk ved at spørge: Vælger vi vores karriere – eller vælger den os?

Det er organiseringen af livsstrukturer i både sociologisk og psykologisk forstand, der skaber rammerne for et menneskes liv, og det, der former, organiserer og kanaliserer menneskers engagement i samfundet – herunder erhvervsvalg og arbejdsforløb.

I et udviklingsorienteret perspektiv vil det enkelte menneskes livsstrukturer til stadighed forandres, i takt med at nye krav og behov opstår. Menneskers karriereudvikling finder sted som en del af menneskers tilpasning til arbejde og arbejdsforhold. Et jobskifte er således vævet ind i mange eksistentielle livsspørgsmål.

Den canadiske psykolog Norman Amundson opstiller otte dimensioner, som indgår i en karriereudvikling: arbejdsmarkedet, kvalifikationer, interesser, værdinormer, personlig stil, uddannelsesbaggrund, job- og fritidserfaring og andre aspekter.



Amundson har således et holistisk syn på individ og karriereudvikling og repræsenterer et opgør med en lineær matchningstankegang, som karakteriserede den klassiske træk-faktor-teori, jf. John Holland.

Når mennesker søger vejledning, vil de ofte være i situationer, hvor de er ved at forandre elementer af deres livsstruktur, og i en proces, der indebærer, at de reorganiserer deres mønster af roller. Mange forandringer kræver, at de tilpasser sig til nye roller, dropper gamle og modifice-

rer/justerer dem, der hidtil har været deres kerneroller. Karriereudvikling kan ikke forstås lineært eller mekanisk. Karriereudvikling kan opfattes som en kontinuerlig reorganisering – som kræver både psykosocial modenhed og kulturel tilpasningsevne.

Mennesker kan have behov for støtte i denne omstrukturering og reorganisering af deres liv og planlægning for fremtiden; karrierevejledning.

## Voksne i transitioner

Reorganisering og rekonstruktion af livsstrukturer kan have karakter af *transition*. I denne sammenhæng indfanger begrebet transition den situation og den tilstand, som voksne befinder sig i, når der sker en forandring af et vist omfang i deres livssituation. Begrebet indfanger bevægelsen eller processen *fra* noget *til* noget andet. En proces, der samtidig repræsenterer en tilstand, et tomrum mellem det, der er slut, og det, der skal begynde. Transitionsbegrebet fastholder, at selve det at befinde sig i en overgangssituation – hvad enten den er fremtvunget af ydre omstændigheder eller af indre motiver – kalder på refleksion og handling, valg eller fravalg.

Det latinske 'trans' betyder "på den anden side af", "hinsides", "igennem", "over-". En transit betyder en "overførsel af varer fra et land til et andet gennem et tredje". Vi kender ordet fra lufthavne, hvor vi opholder os i transithallen – en slags ingenmandsland – når vi skal transportere os fra et land til et andet. Transithallen repræsenterer på en gang et frirum og et tomrum. Vi er afgrænset fra den 'reelle' verden – vi har passeret sikkerhedskontrollen, og 'der er ingen vej tilbage'. Man står med sit boardingpas og har valgt sin destination, men på transithallens monitors kommer pludselig nye mulige destinationer frem, som man måske slet ikke har overvejet... Når vi befinder os i transithallen, er vi i princippet frisat. Vi er løst fra det land, vi forlader – vi er taxfree! Opholdet i transitten fordrer stor opmærksomhed – det er op til en selv at holde øje med afgang, forsinkelser, aflysninger og boarding. Man må fokusere på sin destination og har selv ansvar for sin næste forbindelse.

Transition betegner den psykologiske proces vi gennemløber, når vi på grund af væsentlige livsbegivenheder må bevæge os fra en afslutning gennem en neutral zone og til en ny begyndelse. Tilstanden kan være påtvunget, udefrakommende, som fx ved afskedigelse, omstruktureringer, flytning, dødsfald m.v.. Eller den kan være indefrakommende, drevet af lyst til noget andet eller utilfredshed med noget eksisterende.

Daniel Levinson bruger begrebet transition om de overgangsperioder, "cross-era transitions", der indtræder, når voksne bevæger sig fra en livsalders (eras) over i den næste. Mennesket gennemgår ifølge Levinsons udviklingspsykologi fire livsstadier eller livsaldre:

1. Barndom og adolescens
2. Tidlig voksendom
3. Midt voksendom
4. Sen voksendom

Disse fire hovedfaser griber ind over hinanden, således at den følgende alder starter, før den forrige slutter. Herved opstår overgangsperioder, hvor man lever ”med en krisefyldt dobbelt identitet, dels under fastholdelsen og eventuelt fuldbyrdelsen af den foregående alders livsstruktur, dels under den begyndende orientering mod den følgende alders struktur”.

I overgangsperioderne sker udviklingen som strukturskift, nydannelser af strukturer i forhold til nye udviklingsmål, som ofte afstedkommer valg med efterfølgende stabilisering og strukturdannelse. I en vis forstand kan overgangsperioder og nydannelser af strukturer ligne faseforløbet i en psykologisk krise (Johan Culberg): chok-, reaktions-, bearbejdnings- og nyorienteringsfasen.

Levinsons begreb om transition eller overgangsperioder er altså knyttet til en faseforståelse af livsudviklingen. Det, vi hæfter os ved her, er, at begrebet transition betegner ikke blot en overgangsproces men også en forandringsproces i form af en nyfortolkning eller en omstrukturering af ”livsstrukturen” – ”*et operativt begreb for de bestræbelser, mennesket udfolder på forskellige trin af sin udvikling for at få sammenhæng i sit liv*” (Fjord Jensen: Livsbuen). Nyfortolkningen er et redskab til at forstå og fortolke sammenhænge i sit liv og at skabe mening.

Den tyske sociolog Peter Alheit argumenterer imod en sådan faseforståelse af et livsforløb; ”De faser i livet, man almindeligvis forventer sig – de traditionelle livsudkast – har tabt de klare konturer, de måtte have haft, og måske eksisterer de slet og ret ikke længere ... Kollektive biografiske mønstre taber betydning til fordel for individuelle kriser eller risikosituationer” (Alheit: Det biografiske spørgsmål, p. 231). Vores liv er ikke længere forudsigeligt – det er et individualiseret forløb uden faste ingredienser og forløb.

Alheit introducerer begrebet ’transitoriske læreprocesser’. Konventionelle læreprocesser, hævder Alheit, udvider og stabiliserer i forvejen kendte rammer, hvorimod *transitoriske læreprocesser forarbejder ny information eller viden som element i nye kontekstuelle betingelser*. Herved får den forarbejdede, nye viden en ny og anderledes kvalitet. Den bliver ikke blot bygget ind i den eksisterende bygning af biografisk akkumuleret viden. Den forandrer bygningen! Alheits biograficitetsbegreb betegner det, at vi er i stand til at forholde os til vores livsverden på en sådan måde, at vores refleksion af os selv slår om i forandring af vores sociale sammenhænge. ”Det væsentlige er at tolke den ”merbetydning”, det overskud af betydning, som vor biografiske viden rummer – og det betyder at opfatte mulighederne i de ”liv, vi ikke har levet””(ibid p. 239).

Alheits begreb om biograficitet handler således om, hvordan vi oplever og fortolker vores livsforløb i forhold til de muligheder, vi har, og de valg, vi træffer. I bestemte samfundsmæssigt betingede situationer stilles vi over for krav om *overskridelser af det hidtidige livsgrundlag* – transitioner, og der er her mulighed for, hvad han kalder for transitorisk læring.

Begrebet transition ligger tæt på et andet begreb; *transformation*. At transformere betyder at omdanne eller omforme, ”at forandre energi af en art til en anden”. Den amerikanske psykolog Jack Mezirows begreb om transformativ læring ligger således tæt op ad Alheits begreb om transitorisk læring. Mezirow beskriver transformativ læring som ”*den proces, hvor vi transformerer de referencerammer, vi tager for givet* [vores meningsperspektiver, forståelsesvaner,

tankeformer] for at gøre dem mere omfattende, indsigtfulde, åbne, respekterende og følelsesmæssigt fleksible, så de kan generere overbevisninger og meninger, der vil vise sig at være mere sande eller berettigede i forhold til at vejlede handlinger”.

Når vi bruger begrebet ”transition” og beskæftiger os med ’voksne i transitioner’, bruger vi det i betydningen: Voksne i overgangsprocesser, der muliggør en overskridelse af hidtidige fortolkninger af subjektiviteten og af de strukturelle rammebetingelser, der styrer vores liv.

### **Kilder til afsnit 2:**

- Peter Alheit: *Det biografiske spørgsmål* In: Hansen m.fl.: *Voksenliv og læreprocesser*, Munksgaard 1997  
Amundson, N.E.: *Active Engagement: Enhancing The Career Counseling Process*, Richmond B.C. 1998  
Amundson m.fl.: *Løbebaner. Et øvelseshæfte*. Studie og Erhverv 1998  
Cullberg, Johan: *Kris och utveckling*, Stkh 1975, her refereret efter Fjord Jensen: *Livsbuen*, Gyldendal 1993  
Højdal, Lisbeth og Poulsen, Lene: *Karrierevalg. Teorier om valg og valgprocesser*. Studie og Erhverv 2007  
Levinson, Daniel J: *The Seasons og a Man's Life*, NY 1978, her refereret efter Fjord Jensen: *Livsbuen*, Gyldendal 1993  
Mezirow, Jack: *At lære at tænke som en voksen*, In: Illeris og Berri (red.). *Tekster om voksenlæring*, Kbh 2005  
Super, Donald E.: *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development*. In: *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*, 2. udgave, San Fransisco 1990

### 3. Karrierevejledningsproblemstillinger og vejledningstilgange

Med afsæt i seks cases vil vi i det følgende pege på nogle problemstillinger, som typisk kunne være gældende for voksne i transitioner. Casepersonerne er udvalgt ud fra intentionen om at inddrage følgende parametre i analysegrundlaget:

- ydre/indre motivation (lyst til karriereskift, nødt til karriereskift)
- uddannelsesniveau (KVU/MVU/LVU)
- køn
- alder (30'erne, 40'erne, 50'erne)
- beskæftiget/ikke-beskæftiget

I gennemgangen søger vi at forstå og belyse individuelle transitioner ved hjælp af forskellige teoretiske indfaldsvinkler og metodiske tilgange til karrierevejledning.

Fremstillingen prætenderer ikke at være dækkende eller retningsgivende for en bestemt tilgang til karrierevejledning. Snarere søger vi, med afsæt i hvad vi opfatter som typiske problemstillinger i forbindelse med karrierevejledning af voksne i transitioner, at indkredse opmærksomhedsfelter og pege på mulige analyser og vejledningsmetoder med henblik på at kunne inspirere og kvalificere karrierevejledningsstrategier. Vi bruger således casene og deres problemstillinger som anledning til at omtale forskellige tilgange og metoder til karrierevejledning af voksne i transitioner. Hvorvidt den ene eller den anden tilgang eller metode kan bruges på en eller flere af casene, er vanskeligt at konkludere på. Det vil afhænge af, hvad målet med vejledningen er. Valg af metode(r) i en vejledningssituation må foretages på baggrund af en analyse af problemstillingen og en antagelse om, hvad målet med vejledningen kunne være.

Alle vores casepersoner befinder sig i transitioner. Transitionen er udløst af forskellige faktorer, ydre og indre. Ydre forstået som nogle udefrakommende strukturelle betingelser, som fordrer, at individet tilpasser sig på en ny måde, og indre forstået som en motivation eller drivkraft, der stammer fra individet selv, udløst af biologisk eller eksistentiel udvikling. For alle casepersonerne gælder det, at de i transitionen gennemløber en krise, hvor de skal genfinde en balance mellem struktur og subjektivitet. De skal i mere eller mindre radikal grad transformere referencerammer, de hidtil har taget for givet (jf. Mezirow, se kildehenvisning under afsnit 2).

## Case 1: Hvordan kan Bo få lov at beholde sin lønarbejderidentitet?

Bo  
42 år og ugift  
Uddannet maskiningeniør i starten af 1990'erne  
Arbejdsløs på 5. måned efter selv at have sagt op pga. arbejdsindhold og -mængde

Dyrker en del sport og er holdleder for et junior-fodboldhold  
Læser en del, især om selvudvikling  
Deltager i bestyrelsesarbejde i egen fagforening og i sportsklubben

Overgangen fra et industrisamfund til et vidensamfund har måske netop for den aldersgruppe, som vi beskæftiger os med (35 – 60 år), en særlig betydning, idet de har gennemløbet deres opvækst og tidlige socialisering under et paradigme, som i hvert fald i nogen grad har indpodet forventninger om en ”normalbiografi”: At tage en uddannelse og få et arbejde, der svarer til uddannelsens sigte og måske gennemløbe en stille og rolig karriere som en ”organisk” udvikling.

I casen om Bo ser vi (måske) et eksempel på, at det kan være vanskeligt at ’få lov til’ at opretholde det, vi kalder en lønarbejderlivsform: Et forhold til arbejdet som noget, der gerne må være både meningsfyldt og udfordrende, og også ofte er forbundet med faglig stolthed, men som dybest set er et middel til at kunne leve sig ud i fritiden, der hvor meningen med livet udfoldes. Bo er maskiningeniør og har haft beskæftigelse som sådan, men er nu ledig og har svært ved at finde job. At dømme ud fra hans fritidsinteresser kan man formode, at han tillægger denne del af livet stor betydning og måske opfatter sit arbejde som middel til at kunne dyrke sine fritidsinteresser og udfolde sig. Men vi ser også et engagement i fagligt arbejde, som kunne indikere en stærk identifikation med ’faget’ og ’standen’.

I relation til casen om Bo kunne Thomas Højrup’s livsformsanalyse være en inspirerende og kvalificerende forståelsesramme at lægge ned over casen..

Højrup afdækker tre grundlæggende livsformer: lønmodtagerlivsformen, den karrierebundne livsform og den selvstændige livsform. De tre livsformer kan karakteriseres ved deres forskellige prioriteringer og opfattelser af arbejde og fritid. Lønmodtagerlivsformen er karakteriseret ved at arbejde og fritid er adskilte, at fritiden opfattes som den tid, hvor livet leves fuldt ud, fritiden er udtryk for livsmålet, og arbejdet opfattes som midlet. Dette er imidlertid ikke ensbetydende med, at man er ligeglad med arbejdet, der vil ofte være stor faglig bevidsthed og stolthed indeholdt i denne livsform.



Refleksioner over livsform og livsstil kan være relevante i forbindelse med transitioner og udviklingsprocesser i voksenlivet. Teorien har afsæt i en forestilling om, at livsformer er en velforankret stabil habitus, der i høj grad er båret af familiebaggrund og socialisering, samt at der er indbyggede dilemmaer i forhold til sameksistens/samliv og samarbejde med bærere af forskellige livsformer. Et brud med en tillært livsform får således i livsformsanalyseteorien karakter af et radikalt mønsterbrud.

Det er åbenlyst, at livsformen har en afgørende betydning for en medarbejders rolleopfattelse og -udfyldelse i virksomheden. I et 2008-perspektiv er det imidlertid også åbenlyst, at virksomhedens forventninger og krav til medarbejderen i stadig højere grad kalder på og matcher en karrierebunden livsform. Moderne virksomheder – offentlige såvel som private – forventer/forlanger engagement, commitment, livslang læring og udvikling, fleksibilitet og ”ståen-til-rådighed” af medarbejdere. Professor Niels Åkerstrøm Andersen taler om ”Medarbejderen i kærlighedens tegn” – om at medarbejderen i stadig højere grad indgår i kærlighedsforhold til deres organisation – forpligtet på proaktivt at varetage organisationens interesser. Det matcher en livsstil, der tenderer at udviske skellet mellem arbejdsliv og fritids-/privatliv. Det er et perspektiv, der både kan pege i retning af en karrierebunden livsform, hvor fritiden er underlagt arbejdslivet, men også kunne pege på en ny form for selvstændig livsform, hvor arbejde og fritid går i et.

I dette perspektiv er der tilsyneladende ikke megen status og prestige i en lønmodtagerlivsform. Ikke desto mindre er den båret af ganske mange medarbejdere. Men ikke nødvendigvis hele livet. Det senmoderne menneske er netop karakteriseret ved at konstruere sit liv – og dermed også rekonstruere sit liv, livsform og prioriteringer. At skifte livsform i dag kan således anskues som en betragtelig mindre radikal og mere pragmatisk livsstilsændring – i rationel sammenhæng med at livsstrukturer og kernerollers betydning og vægtning forandrer sig, jf. Supers life span- og life space-model.

Bo bliver sandsynligvis mødt med krav om at vedligeholde og forny sine kompetencer, måske oven i købet at søge arbejde inden for områder, der ligger uden for hans uddannelse. Muligvis oplever Bo kravene om omstilling som provokerende i forhold til sin fagidentitet, og han kan have svært ved og har måske ikke lyst til at se sine faglige kompetencer anvendt i andre jobtyper, end det han oprindeligt er uddannet til at varetage.

At arbejde med karriereankre kunne muligvis i casen om Bo bidrage til at identificere et eller flere dominerende karriereankre og kunne være hjælpsomt i forhold til at afdække mulige ønskelige udviklingspunkter og ambitioner. Organisationspsykologen Edgar Schein har udviklet et karrierebegreb, der rummer tre dimensioner: Hvad kan jeg? – kvalifikationer og kompetencer. Hvad mener jeg? – værdier og normer. Hvad vil jeg? – forventninger og krav.

Han udfolder otte karriereankre, der hver repræsenterer mulige og forskellige drivkræfter i forhold til arbejde og karriere: Teknisk og faglig kompetence - Generel ledelse - Selvstændighed og uafhængighed - Sikkerhed og stabilitet - Igangsætter - Arbejde for en sag - Livsstil og familie - Udfordring.



Selvom karriereankrene er udviklet med en forestilling om forholdsvis stabile ankre i et livsforløb, kan de i en mere nutidig senmoderne forståelse opfattes som en palet af muligheder for arbejdsmæssige engagementer, som det er muligt at forholde sig til med variation.

## Case 2: Hvordan kan Thomas generobre sine kompetencer og overvinde angsten for stress?

Thomas  
36 år, er gift og har et barn på 1 år

Højere handelseksamen og uddannet som disponent  
Arbejdet som leder

Ramt af stress  
Lægeligt krav om jobskifte

Bor nu på landet med sin familie  
Istandsætter sit hus og møbler

Vil ikke tilbage til logistik- og transportbranchen  
Vil gerne være kirkegårdsbetjent

Stefan Hermann og Jens Erik Kristensen skriver i en artikel i DPT 4/2003 om marginalisering af store befolkningsgrupper, i skiftet fra hvad de kalder for den velfærdsøkonomiske dagsorden til den kompetencepolitiske dagsorden. Artiklen argumenterer for, at ”projektkompetenceudvikling og livslang læring” bliver en både reel og potentiel årsag til marginalisering og nye typer af sociale problemer. I den forbindelse peger de på tre grupper i fare for marginalisering:

- De udviklingshæmmede, som mangler den nye dagsordens nøglekompetence: forandringskompetencen. Denne gruppe marginaliseres ”ikke på trods af deres faglige kvalifikationer, men netop fordi de dels er rodfæstede i deres kvalifikationer og faglighed, dels er ’ramt af erfaring’, hvilket udgør en grænse, en barriere mod omstillingen, mobiliteten, innovationen og den fortsatte udvikling”
- De udviklingsnægtende, som melder sig ud af udviklingen i afmagt eller protest, ”en gruppe mennesker, for hvem den individualiserede pædagogik rettet mod personlig udvikling og kompetenceudvikling forekommer uhåndgribelig og kodet med normer og værdier, de ikke forstår”
- De udviklingsramte, som bliver syge af stress over at følge med i kravet om forandring og kompetenceudvikling

En del af problemet er, at det moderne menneske netop ikke kan eller får lov til at opleve sit liv som opsplittet (menneske – borger – arbejdskraft) men skal være 'det hele menneske', som skal "bære afviklingen af alle opdelinger og forskelle i rationaler".

I casen med Thomas kan man tale om en udviklingsramt. Thomas har fået lægeligt påbud om et karriereskifte pga. stresssygdom. Ifølge ovennævnte artikel kan man anskue det stigende antal stressnedbrud som en af kompetenceudviklingens forfaldsformer, og man kan tale om en slags negativ individualisering, hvor individet "defineres og karakteriseres ved deres personlige mangler, herunder deres manglende evne til at være ansvarlig for deres egen læring og udvikling af kompetencer, for deres eget liv og for deres egen krop og sjæl." Hvad der her må karakteriseres som et ydre betinget stressnedbrud, bliver sandsynligvis oplevet som et individuelt og selvforårsaget problem: Jeg har ikke taget vare på mig selv, jeg mangler evnen til selvomsorg. Når jeg ikke besidder den evne, må jeg hellere få et arbejde, hvor jeg ikke risikerer at blive konfronteret med krav, der kan udløse stress. Angsten for at genopleve et stressnedbrud er muligvis styrende for Thomas' karrierestrategi. Det kan næppe være nogen tilfældighed, at det bliver et job som kirkegårdsbetjent, der tiltrækker ham. Det kunne være billedet på det ustressede, stille og rolige arbejde, hvor man i hvert fald ikke bliver mødt med krav og udfordringer.

Der vil muligvis i Thomas' tilfælde være behov for et længere og toleddet afklaringsforløb, hvor man i første omgang kunne søge at 'eksternalisere' angsten for stress, før man i anden omgang kan påbegynde et egentligt afklaringsarbejde i forhold til karrierestrategi.

I den narrative vejledningsmetode har vejlederen fokus på den vejledningssøgendes sprog; de ord og vendinger, som den vejledningssøgende bruger til at beskrive sin opfattelse af sig selv og sin relation til problemstillingen. En metode i narrativ vejledning er 'eksternalisering' – hvorved man forsøger at skille personen og problemet ad, med henblik på at hjælpe den vejledningssøgende til at finde måder at handle på i forhold til en problemstilling. Personen *er* ikke problemet, men personen har en relation til problemet eller problemstillingen, og det er denne relation, man interesserer sig for. Hvad gør problemet ved dig? Og hvad gør du ved problemet? Man kan gøre adskillelsen tydelig ved at give problemet et navn eller finde en metafor for det, lægge det ud på bordet så at sige, så den vejledningssøgende og vejlederen kan se på det, udforske det og sammen søge at afdække hvilken indflydelse det har, i hvilke sammenhænge det dukker op og hvilke forhold i omgivelserne, der kan være med til at forstærke problemstillingen.

Narrativ vejledning arbejder endvidere med 'internaliseringsprocesser', der har fokus på den vejledningssøgendes foretrukne historie om sig selv og sin situation. Hvad ligger gemt i ordene, og hvilke mulige alternative historier kan hjælpes frem. I Thomas' tilfælde kunne det handle om at svække en dominerende nederlagshistorie og give næring til alternative historier: Hvornår optræder angsten for stress eller risikoen for at påtage sig for meget ikke? Vejlederen må lytte efter undtagelser fra den eller de dominerende historie(r), gribe fat i disse undtagelser og hjælpe den vejledningssøgende til at fortælle en ny historie, som kan bekæmpe og erstatte den dominerende historie.

Det er væsentligt at være opmærksom på, om et sådant vejledningsforløb kan bevæge sig over i terapi og dermed komme uden for karrierevejledningens domæne. Det er ikke vejlederens opgave at behandle traumer, blokeringer eller lignende. Det er karrierevejlederens opgave at facilitere den vejledningssøgendes transitionsproces.

### Case 3: Hvordan bringes Jan til at oversætte sine kompetencer og udvide jobperspektivet?

Jan

56 år, gift, ingen hjemmeboende børn

Uddannet tømrer, folkeskolelærer, bachelor i historie og master i udviklingsstudier

Han har haft egen tømrervirksomhed, har arbejdet som folkeskolelærer og i flere omgange været udsendt som u-landsarbejder

Vendt hjem fra job i Afrika. Ønsker ikke at blive udsendt igen, vil heller ikke ansættes i folkeskolen.

Ønsker administrativt/ledelsesmæssigt u-landsarbejde fra Danmark

I casen med Jan er der en anden ydre faktor i spil, som på sin vis kan forekomme paradoksalt. Jan har i den grad levet op til imperativet om livslang læring og kompetenceudvikling. Han har uddannet sig gennem hele sit arbejdsliv, han har kombineret flere typer af uddannelser, og han har fulgt en karriereudviklingsstrategi, som gør ham til mønstereksempel på det moderne kompetenceudviklende menneske. Men han bliver så at sige ramt af konjunkturerne. Han er i besiddelse af kompetencer og uddannelser, som der er efterspørgsel på (tømrer og folkeskolelærer), men netop derfor kan han ikke komme til at realisere sin karrierestrategi. Samtidig er han – i kraft af sin alder og generationsopdragelse – måske bærer af en lineær tænkning i forhold til uddannelse og arbejde: Man uddanner sig til et erhverv/profession/funktion – og det er lige præcis det, man skal lave. At omstille sig, at reformulere eller oversætte sine kompetencer til andre funktionsområder end det tilsigtede kan forekomme vanskeligt.

I forhold til Jan kunne en karrierevejledningsmodel – med inspiration fra Gerald Egans ”The Skilled Helper” og Vance Peavys ”Konstruktivistisk vejledning” – indeholde følgende tre ”grundtrin”:

- Trin 1 har fokus på den aktuelle livssituation, hvor personen fortæller sin livshistorie og sammen med vejlederen kortlægger sit aktuelle leverum med vægtning af kerneroller, værdier og livsmål. Ressourcer, erfaringer og kompetencer afdækkes og livsstil, livsform og karriereankre drøftes
- Trin 2 har fokus på den foretrukne livssituation – på ønsker og behov: Hvad vil du opnå? Hvad skal være anderledes?

- Trin 3 har fokus på handlemuligheder, herunder ressourcer og forhindringer – og der udvikles en plan, som underkastes en slags 'test' – er den relevant? Troværdig? Realistisk? Meningsfuld?

Modellens tre trin repræsenterer ikke nødvendigvis en bestemt rækkefølge. I Jans tilfælde kunne man forestille sig, at det ville være hensigtsmæssigt at bevæge sig frem og tilbage mellem trin 1 og 2 for at ende med trin 3.

Hvis Jan ikke kan få job inden for det ønskede område – som på mange måder er snævert defineret – må han have hjælp og vejledning til at få udvidet jobperspektivet og "oversat" sine erfaringer, formelle uddannelser og sit samfundspolitiske engagement til kompetencer, der kan bringes i anvendelse andre steder end inden for u-landsarbejde.

#### **Case 4: Hvordan kan Anders afdække forholdet mellem ydre betingelser og indre motivation?**

Anders

47 år, er gift og har 2 børn

Uddannet biolog

Har været ansat i amtlig miljøafdeling og været udsendt som Danida ekspert

Er pt. projektleder i regionalt miljøcenter

Har haft forventning om afdelingslederstilling

Forestilling om karriereforløb forstyrres af strukturreformen

Tanker om:

- pædagogisk løbebane
- udstationering
- privat konsulentarbejde

I casen om Anders er den ydre udløsende faktor for hans transition, at der i forbindelse med strukturreformen lægges op til besparelser og omstruktureringer på hans arbejdsplads. Dette betyder, at han bliver bremset i sin karrierestrategi, at han føler sig stækket i forhold til sine karriereudviklingsmuligheder. Den struktur, som Anders har tænkt sin karrierestrategi ind i, er ændret, og det ser ud til, at han ikke er i stand til at reformulere en karrierestrategi i forhold til ændrede strukturer. Anders har brug for at kunne afdække hvilke forhold, han selv har indflydelse på, og hvilke han ikke har indflydelse på. Man kunne arbejde med en 'aktiv resignation' – et begreb, som bliver brugt i forbindelse med udviklingsteorier og mestringsteorier, og som knytter sig til Vygotski og hans teorier om Nærmeste Udviklings Zone (Illeris: Læring). Er udviklingszonen for lang (man kan ikke se en succes som mulig), bliver man modstræbende overfor udvikling med fare for en passiv resignation. Ved at vælge en aktiv resignation, det vil

sige afklaret og bevidst at gemme udviklingstrinnet til en anden gang, hvis de aktuelle betingelser for udvikling ikke er til stede, hvis privatliv, job, børn o.l. spærrer for tid eller plads til udvikling, eller hvis – som i Anders’ tilfælde – udefra kommende forandringer flytter vilkårene for udviklingen.

En manglende afklaring af strukturelle vilkår for karrierestrategi kan virke blokerende for hans refleksion over muligheder og begrænsninger. Vi har her et eksempel på, hvordan de ydre betingelser og den indre motivation/drivkraft kolliderer, og en manglende refleksion over forholdet mellem struktur og subjekt kan komme til at handlingslamme ham.

### **Case 5: Hvordan bringes Hanne til at revurdere forholdet mellem sine forskellige livsroller?**

Hanne  
39 år, enke og mor til 3 børn, hvoraf et er multihandicappet

Butiksuddannet  
Har arbejdet som medhjælpende hustru i mandens firma  
Har haft vikararbejde på døgninstitution

Ønsker at komme i arbejde, men er uafklaret på faglig retning  
Kan ikke pga. omsorgsforpligtelser varetage job med normale arbejdstider, har brug for flexansættelse

I casen om Hanne er de ydre faktorer i hendes liv, der udløser en transition, knyttet til hendes privatliv, som imidlertid også en lang årrække har udgjort hendes arbejdsliv. Hun har været medhjælpende hustru, og ved mandens død er hun tvunget til at søge ud på arbejdsmarkedet. Hun har tilsyneladende ingen erfaringer med at skulle adskille et arbejdsliv fra et privatliv. Med Supers begreb om livsroller kan man sige, at hun overvejende har erfaringer med en omsorgsrolle og en ægtefællerolle, og at erfaringer med arbejdsrollen har været erfaret i tæt relation til disse to andre roller. Opbruddet i hendes livsrollestruktur fordrer, at hun revurderer forholdet mellem de forskellige roller.

Norman Amundson (se kildehenvisning under afsnit 2) har fundet megen inspiration fra fysikkens verden til sit bidrag til dynamiske og konstruktivistiske vejledningsmetoder. Således arbejder han med et begreb om ”livsbalance”. Han forstår her balance – ikke som en stilstand, men som en ønskværdig tilstand som man uafledigt må være opmærksom på og arbejde på med stor årvågenhed, og som også indebærer mange valg.

Han har illustreret det i ”livsbalancehjulet”, der udgøres af otte essentielle faktorer i et menneskeliv og med mulighed for en vurdering af vægtningen af de enkelte faktorer. Der er tale om

otte dimensioner – som i hjulet er stillet op diametralt overfor hinanden, det Sociale over for det Personlige, Arbejde over for Leg, det Intellektuelle over for det Følelsesmæssige og det Fysiske over for det Spirituelle. Til hver af dimensionerne knyttes spørgsmålene: For lidt? Passende? For meget?

### Case 6: Hvordan kan Lisbeth reorganisere sit liv og sin selvopfattelse?

Lisbeth  
50 år, enlig, børn på vej væk hjemmefra

Uddannelse  
Ansæt i regionen. Hun er glad for sine arbejdsfunktioner, men utilfreds med sine arbejdsforhold

Arbejdserfaringer fra daghøjskole  
Trofasthed og vedholdenhed er væsentlige karaktertræk for Lisbeth

Ønsker en revurdering af arbejdslivssituation

I casen om Lisbeth kan man egentlig ikke pege på ydre faktorer, der udløser oplevelsen af at befinde sig i en transition. Lisbeth befinder sig i en midtlivstransition, en udviklingstransition (jf. Super), som fordrer en revision af hendes selvopfattelse. Hendes liv (både arbejdsliv og privatliv) har været karakteriseret af, at hun holder ud til det sidste og først skifter retning, når der endegyldigt er lukket og slukket. Den ydre faktor, der kan have udløst oplevelsen af transition, kunne tænkes at være det, at børnene er ved at flyve hjemmefra. Det kan på den ene side betegnes som en ydre faktor, men er samtidig ikke en begivenhed, som opstår uventet eller påføres hende ufrivilligt. Det kan snarere betegnes som et livs- og udviklingsvilkår, som giver plads til revurdering af livsrollerne.

Karriereproblemstillingen synes for Lisbeth at være både etisk og eksistentiel. At søge andet arbejde strider mod hendes selvopfattelse og grundlæggende trofasthed, men samtidig står hun i en livssituation, hvor hun føler behov for – og måske frihed til – at vælge noget andet. Lisbeth befinder sig måske i en proces, hvor hun har lyst til at udskifte nogle af sine dominerende selvopfattelser. Det kunne være en strategi i forhold til denne vejledningssituation at søge at udforske nogle af de måder, Lisbeth normalt vælger at forstå sig selv på, at udfordre hendes historier.

Den narrative tilgang til vejledning er optaget af de historier, vi fortæller. Et narrativ er en historie eller fortælling, som består af begivenheder, der er sammenkædet i sekvenser over tid, og som fortælleren giver mening. Et narrativ indeholder således den fortællendes fortolkning af sammenkædede begivenheder, den måde hvorpå fortælleren har valgt at tillægge nogle begivenheder betydning frem for andre, og den måde fortælleren har valgt at kæde begivenhederne sammen på. Fortælleren historier bliver således historier om fortælleren, og de begivenheder og problemer, som fortælleren støder på, bliver tillagt mening, så de kan føje sig ind

i det, der i narrativ vejledning benævnes som ”den foretrukne historie” eller ”den dominerende historie”. Fortælleren skaber sin identitet i den måde, han/hun sammenkæder begivenheder og vælger at tillægge begivenheder betydning. Han/hun laver ”identitetskonklusioner” – ”jeg er sådan en, der altid gør sådan og sådan”, eller simpelthen ”jeg *er* sådan og sådan” – og hun vil ofte vælge at fortolke begivenheder, så de lægger sig ind i den dominerende fortælling om hende selv, passer til identitetskonklusionen.

De foretrukne historier hviler på et grundlag, som kan gøres til genstand for fortolkning. De erfaringer, begivenheder og problemer, som fortælleren har valgt at tillægge mening og kæde sammen, er alle foregået i en kontekst og i relationer med andre. Det vil sige, at der altid vil være andre historier, der kunne fortælles, der vil være andre ting i konteksten, der kunne tillægges betydning, og der vil være andre personer og relationer, der kunne fortolkes anderledes, og begivenheder vil kunne kædes sammen på andre måder. Fortællingen indeholder en fortid og en nutid, som har betydning for de valg, der bliver truffet for en fremtid. Den narrative vejledningssamtale vil søge at dekonstruere fortællingen, så nye fortællinger – og dermed også nye eller andre valgmuligheder – kan opstå.

I Lisbeths case bliver ”midtlivsvendingen” (omtalt i afsnittet om voksne i transitioner) tydelig. Vi har at gøre med en etisk og eksistentiel problemstilling, og det kunne derfor være nærliggende at foreslå en vejledningstilgang, som netop fokuserer på de eksistentielle og etiske spørgsmål i livet - den filosofiske vejledning.

Den filosofiske vejledning er optaget af at hjælpe den vejledningssøgende (som i denne tradition kaldes ’den besøgende’ – dette for at understrege, at der ikke er tale om et terapeutisk forhold, men om en relation mellem to mennesker, hvor den ene er en kvalificeret samtalepartner for den anden) med at få klargjort, hvad det er han/hun dybest set har som sine grundlæggende værdier. Den filosofiske vejleder engagerer sig i en sokratisk dialog med den besøgende, søger ”at se verden fra det unikke partikulære perspektiv, som den besøgende ankommer med, og fra der at vandre med ham ind i de idémæssige landskaber, som omgiver det undersøgte emne”. Den filosofiske vejledning er grundlæggende interesseret i, hvordan vi kan tale om det gode liv generelt eller almenmenneskeligt og ikke privat personligt. Der bliver spurgt fra den besøgendes personlige og konkrete livserfaringer, men fokus er rettet mod ”det almene altid vigende horisont”. Man søger at etablere et undersøgende fællesskab og en etisk samtalekultur vejleder og besøgende imellem.

## Opsamling

I gennemgangen og analysen af de seks cases har vi peget på en række problemstillinger, som kan siges at være karakteristiske for voksne i transitioner. Alle casepersonerne står i overgangssituationer eller overgangsprocesser, hvor en karrierevejledning kunne være relevant eller påkrævet. De situationer, som casepersonerne står i, er forskellige, og de problemstillinger, der rejser sig, er udløst af forskellige faktorer og opleves forskelligt.

Alligevel vil vi – jf. vores argumentation i afsnit 2 – pege på nogle fælles træk eller generelle problemstillinger, som kan knytte sig til en karrierevejledning af voksne.



Betragter man livsforløbet som et udviklingsforløb, hvor man gennemløber en række udviklingstrin (Super, Levinson, se afsnit 2), og tænker man denne udviklingsteoretiske forståelse ind i en samfundsforståelse, ser der ud til at opstå en række problemstillinger eller ubalancer for den enkelte.

Overgangen fra et industrielt samfund til et videnssamfund med krav om kontinuerlig fornyelse af kompetencer, omstillings- og forandringsparathed sætter voksne mennesker under pres. At være voksen har tidligere været forbundet med at være færdiguddannet, at "have fundet sin rette hylde" og at udføre sine samfunds- og arbejdsmæssige forpligtelser. Sådan forholder det sig ikke længere.

I dag stiller man på mange måder de samme krav til voksne, som man gør til unge: De skal uddanne sig, de skal forny sig, de skal lære, de skal træffe valg – men i modsætning til de unge skal de gøre det på baggrund af erfaringer, de allerede har gjort sig i forhold til arbejdsmarked og samfundsmæssige forpligtelser. Man kan hævde, at voksne i stadig mindre grad bliver bundet til aldersbestemte roller.

Herved kan der opstå ubalancer eller sammenstød mellem på den ene side de udviklingsopgaver, man som voksen "er nået til" i kraft af sin alder og biologi (i Supers terminologi: oprettholdelsen, i Levinsons terminologi: midt-voksedom), og på den anden side de krav om omstilling, fornyelse og valg, som samfundet stiller. Man kan hævde, at de voksne bliver forstyrrede i deres alders- og biologisk bestemte behov for at søge indad, de bliver forstyrrede i deres selvopfattelse som voksne med en dannet samfundsrolle.

I et karrierevejledningsperspektiv har denne problemstilling betydning. Det kunne pege på, at der gives plads og tid til afklaringsprocesser, som indbefatter refleksioner over flere livsvilkår og samspillet mellem dem. At der gives tid og rum til, at de voksne kan revurdere livsperspektivet. Det kan således have betydning, at der gives tilbud om karrierevejledning, som ikke er underlagt bestemte arbejdsmarkedsinteresser, og som kan foregå i et interessefrit regi.

### **Kilder til afsnit 3:**

- Andersen, Niels Åkerstrøm og Born, Asmund: *Kærlighed og omstilling: italesættelsen af den offentligt ansatte*, Nyt fra samfundsvidenskaberne 2002
- Eagan, Gerald: *Den kompetente vejleder*. Studie og Erhverv, 2002
- Hansen, Finn Thorbjørn: *Den sokratiske dialoggruppe*, Carpe 2000
- Hermann, Stefan og Christensen, Jens Erik: *Kompetenceudviklingens ny sociale spørgsmål – det sociale som investeringsobjekt*, Dansk Pædagogisk Tidsskrift 4, 2003
- Højrup, Thomas: *Det glemte folk. Livsformer og centraldirigering*. Statens Byggeforskningsinstitut, Kbh 1989
- Illeris, Knud: *Læring*, Roskilde Universitetsforlag 2006
- Morgan, Alice: *Narrative samtaler*, Hans Reitzel 2005
- Peavy, Vance: *Konstruktivistisk Vejledning. Teori og metode*. Studie og Erhverv, 1998
- Schein, Edgar: *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Addison-Wesley Publishing Company, 1978



## 4. Karrierevejledningsaktører

### Karrierevejledning – hvornår, hvor og hvem?

I karrierevejledningsbegrebet ligger der ikke noget implicit omkring, hvem der kan forestå karrierevejledning, eller noget om i hvilket regi, det kan finde sted. Karrierevejledningen kan således udspille sig i flere praksisregier. På uddannelsesinstitutioner og hos privatpraktiserende konsulenter og coaches. Hos ledere i offentlige og private virksomheder – i virksomhedernes særlige karrierecentre og HR-afdelinger. I offentlige jobcentre og karrierecentre – og i fagforeningsregi.

Karakteren af karrierevejledningen er nødvendigvis farvet af det regi, den udspiller sig i. Her er det centralt at være opmærksom på, hvilke interesser og magtrelationer, der er på spil mellem vejleder og karrierevejledningssøgende. Relationen er åbenlys forskellig, hvis det er individets nærmeste leder, der indtager rollen som vejleder i forhold til en ekstern offentlig ansat karrierevejleder eller privat coach. I begge tilfælde er der tale om asymmetriske relationer, og i begge tilfælde er der magt på spil. Men der ligger en særlig problematik gemt i en vejledningsrelation mellem en medarbejder og en leder – og til dels også mellem medarbejder og virksomhedsrepræsentant fra virksomhedens HR-funktion eller karrierecenter. Her er ikke bare psykologisk magt på spil – men her kan også ligge latente ulmende interesser og konflikter, som kan have afgørende indflydelse på medarbejderens sociale situation. Situationen kan udgøre egentlige dilemmaer for organisation og medarbejder. Det centrale er her, at rammer og vilkår er klare og forhandlet i den indledende kontrakt.

Et andet kernepunkt er vejlederens vejledningsmetodiske kompetencer. Vejledning er en professionel opgave – med egen faglig didaktik. Vejledning er ikke et spørgsmål om at være ”god at snakke med”.

Således er etik og professionalitet væsentlige spørgsmål i forhold til karrierevejledning ud fra en opmærksomhed på, at det er livsvigtige og eksistentielle forhold, der er i spil.

Med disse overvejelser in mente, vil vi i det følgende foretage nedslag i det eksisterende aktørfelt inden for karrierevejledning. Vi har udvalgt en række tilbud på såvel det offentlige som det private område. Fremstillingen baserer sig på interviews og bearbejdning af skriftlige materialer, og formålet er at nå frem til nogle kvalificerede bud på, hvorvidt aktørerne hver for sig er gearede til at imødekomme de typer af vejledningsbehov, som er forsøgt skitseret i afsnit 3, og vi vil derudover drøfte mulige samarbejdsflader mellem offentlige og private aktører i forhold til fremtidige strategier for karrierevejledning.

Så hvordan kan hidtidige erfaringer med karrierevejledning i såvel offentligt som privat regi opsummeres i forhold til mulighederne for at understøtte voksnes valg og valgprocesser med hensyn til uddannelse og kompetenceudvikling samt generelle overvejelser omkring karriereskift- og udvikling?

## Offentlige aktører

Som kilder til beskrivelsen af det offentlige aktørfelt har vi inddraget et par jobcentre samt erfaringer fra det nu nedlagte Karrierecenter på Kultorvet i København. Derudover inddrages internationale erfaringer fra blandt andet Infoteket i Malmö, Karrieresenter Telemark samt CIBC (Centres Interinstitutionnels de Bilans de Compétences) Artois Ternois i det nordlige Frankrig.

## AF Karrierecenter, Kultorvet i København

Centret blev oprettet i foråret 2003 på baggrund af blandt andet OECD's rapport (2001) og Arbejdsmarkedsrådets resultatkontrakt for 2002 i et samarbejde mellem AF Storkøbenhavn og Københavns Kommune. Formålet var at etablere et neutralt vejledningscenter uden myndighedsopgaver og med tilbud om karrierevejledning til voksne beskæftigede og ledige. Ud fra en overordnet politisk strategi skulle centret desuden bidrage til, at den såkaldte uddannelsesubalance i Storkøbenhavn blev mindre, eller sagt med andre ord: Sammenfaldet mellem voksnes kvalifikationer og de kvalifikationer, som virksomhederne efterspurgte, skulle øges, og herunder skulle flere voksne motiveres til at tage en uddannelse. I den forbindelse var det yderligere et formål, at centret skulle betjene virksomhederne med information og vejledning om uddannelsesmuligheder og jobudvikling for virksomhedernes ansatte.

En gruppe af AF's erhvervsvejledere udgjorde grundstammen i personalet, men derudover indgik kommunale medarbejdere og AF-konsulenter. En intern jobrotationsordning medvirkede til, at Karrierecentret bidrog til intern faglig og personlig kompetenceudvikling i både AF og Kommunen.

Karrierecentret etableredes med følgende indhold/aktiviteter:

- Åben og fri adgang til computere med internet med henblik på it-baserede redskaber for afklaring og indhentning af viden om job og uddannelsesforhold
- Åben formidling og adgang til nødvendige jobsøgningsfaciliteter
- Kortere vejledningsforløb om job- og uddannelsesmuligheder og gennemførelse af individuel karrierevejledning
- Information og vejledning om job- og uddannelse i Øresundsregionen, EURO-vejledning og tilmelding af EØS-borgere
- Information om arbejds- og uddannelsesforhold regionalt, tværregionalt, nationalt og internationalt
- Temamøder om arbejds- og uddannelsesforhold og om jobsøgning
- Kurser og jobklubber
- Åbent hus arrangementer om aktuelle arbejdsmarkeds- og uddannelsesmæssige emner.

Man kan sige, at centret byggede videre på AF's tradition med åbne informationscentre, dog med en mere udbredt serviceprofil, flere aktivitetstilbud og på basis af en formuleret kunde-strategi, som blandt andet beskriver forskellige karrierevejlednings"produkter", herunder muligheden for coaching.

I samarbejdsaftalen mellem AF Storkøbenhavn og Københavns Kommune er følgende succeskriterier beskrevet – dog uden at være kvantificeret: 1) Antal besøgende, 2) Brugerundersøgelse, 3) Antal deltagere ved særlige arrangementer og 4) Borgernes kendskab til centret.

Ved en statusopgørelse i efteråret 2004 – altså efter kun ca. et års levetid – sammenfattes de foreløbige resultater i følgende syv punkter:

- 1) Karrierecentret benyttes primært af den ressourcestærke borger, såvel beskæftigede som ledige.

Uddybning: Primært yngre personer med uddannelsesbaggrund besøgte i 2003 og 2004 Karrierecentret. 60 % var ledige på dagpenge og kontanthjælp. 40 % var i arbejde/delvis arbejde eller studerende.

- 2) Karrierecentret bistår denne gruppe i jobsøgning og karriereplanlægning

Uddybning: 60 % benyttede Karrierecentret til jobsøgning.

- 3) Karrierecentret bidrager i større og større omfang til forarbejdet til revalideringsplaner og aktiveringsplaner

- 4) Karrierecentret administrerer sin ikke-myndighedsrolle til stor tilfredshed for kunderne ved at give borgeren idéer og refleksioner til videre handling

Uddybning: 96 % af brugerne fik de informationer, de kom efter, og ca. 90 % ville benytte Karrierecentret igen.

- 5) Karrierecentret bidrager i mindre omfang til at rette op på uddannelsesubalancen i Storkøbenhavn

Uddybning: 37 % benyttede Karrierecentret til uddannelsessøgning, kurser og efteruddannelse og karrierevejledning – jf. at hovedparten af brugerne samtidig er ressourcestærke, yngre med uddannelsesbaggrund

- 6) Karrierecentret anvendes kun i mindre omfang af virksomhederne som det neutrale objektive vejledningshus med åbningstid, mailadresse og telefontid, som Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning (R.U.E.) anbefalede i forhold til virksomhedernes vejledningsbehov

- 7) Karrierecentret er endnu ikke blevet en tilstrækkelig kendt størrelse hos sagsbehandlere i Københavns Kommune og i AF, til at de ledige kan benytte sig af Karrierecentrets tilbud som en del af en aktivering eller som forarbejdet til en aktivering

Som følge heraf anbefales det fortsat at fokusere på vejledningstilbud til ikke-uddannede, til virksomheder og på, at Københavns Kommune og AF i stigende omfang henviser borgerne til centret. Men anbefalingerne kom næppe til at virke, idet Karrierecentret besluttedes nedlagt med udgangen af juni 2005. Altså alt i alt to års samlet levetid.

Karrierecentret var et af de sidste i en række af åbne vejledningscentre i Danmark.

### **Infoteket i Malmø**

Infoteket i Malmø er et kommunalt informations- og vejledningscenter om uddannelser for voksne. Centret blev etableret i slutningen af 90'erne og har for nyligt holdt 10 års jubilæum. Infoteket er etableret som et åbent informationscenter med fokus på uddannelse i kombination med et professionelt vejledningstilbud i relation til karriere. Centret skal ses som et serviceorgan for voksne, dvs. personer over 20 år, eller personer, som har gennemgået det 3-årige gymnasium.

Infoteket er bemandet med 11 uddannede vejledere samt ledere og kontorpersonale.

Der forefindes informationsmateriale for uddannelser på alle niveauer i Sverige og i København og om uddannelser i udlandet.

Infoteket tilbyder vejledningssamtaler, hvor den vejledningssøgende, dennes ønskemål og forudsætninger er i fokus. Vejledningen er anonym, og der registreres ikke ved henvendelse til Infoteket.

Der er tale om en drop-in service, hvor man enten kan komme og selv finde information via PC eller skriftligt informationsmateriale eller bede om en vejledningssamtale til at afklare uddannelses- og karriereønsker. Der er i særlige tilfælde mulighed for længere afklarende forløb på op til tre samtaler. I det daglige arbejde bliver der lagt vægt på, at der fra vejleders side lyttes, ses på hindringer, og at personen støttes i forhold til egne valg og valgprocesser. Hver vejledningssamtale tager op til 45–60 minutter, og det er vejleder, der afgør, om der er behov for flere vejledningssamtaler.

Det er vigtigt, at der er tale om vejledning om uddannelse og erhverv og ikke arbejdsanvisning. Det sidste tager AF sig af. Infoteket er i sit arbejde uafhængigt af AF og har selvstændig fysisk adresse.

Udover uddannelses- og karrierevejledning varetager Infoteket også spørgsmål om finansiering af studier, da CSN – det svenske SU – også forefindes på Infoteket, således at den vejledningssøgende udover en afklaring af og valg af uddannelse kan få belyst, hvilke økonomiske muligheder der er for at gå videre med uddannelse. Studievejledere fra Lunds Universitet og Høgskolan i Malmø har også træffetid på Infoteket.

Udover at Infoteket er et serviceorgan, hvor borgerne kan komme ind fra gaden for at få vejledning i forbindelse med fx overvejelser om karriereskift, har de en opsøgende aktivitet ved, at de har en bus, der kører ud i hele Skåne og herunder til områder med en stor arbejdsløshed. Infoteket indgår i samarbejde med virksomheder om forskellige projekter omhandlende vejledning og efter- og videreuddannelse, hvor virksomhederne køber vejledningsydelser hos Infoteket.

## Karrieresenter Telemark

Kompetensesenter Telemark tog i 2003 initiativ til at gennemføre projektet ”Uddannelses- og Erhvervsvejledning” med det formål at styrke information og rådgivning om erhverv og uddannelse gennem et udvidet samarbejde mellem arbejdsliv, uddannelsesinstitutioner og arbejdsformidling. Som et af projektets tiltag blev Karrieresenter Telemark (KST) etableret i 2005 foreløbig frem til 2009.

Planen var at etablere et helhedsorienteret center for uddannelses- og erhvervsvejledning, tilgængelig for hele befolkningen i Telemark og tilpasset de enkelte individers behov. Centret skulle desuden basere sin virksomhed på analyser af og kendskab til arbejdslivets behov og mulighederne på uddannelses- og arbejdsmarkedet. Centret er offentligt finansieret, blandt andet af NAV (Den norske Arbejds- og Velferdsetat), som de også deler adresse med. Men det understreges, at KST har sin egen profil.

Centret har følgende tre hovedopgaver:

- Individuel karrierevejledning af voksne (både beskæftigede og ledige)
- Ressourcecenter for andre karrierevejledere i fylket
- Omstillingsrettet karrierevejledning for virksomheder (medspiller for ledelse og ansatte i processer knyttet til ændringer og omstillinger, op- eller nedbemanding, information om kursus- og efteruddannelsesmuligheder, kompetencehævning på områder, der bidrager til udvikling m.v.)

Dette sker dels gennem den åbne dørs praksis med åben og fri adgang til internet, gratis telefon samt diverse informationsmaterialer, dels gennem muligheden for at få karrierevejledning i form af individuelle samtaler á 1-1½ times varighed om jobsøgning, karriereskift, kompetenceudvikling m.v. Der er i dag fem karrierevejledere ansat, hvilket er to mere end i december 2006, hvilket tyder på stigende aktivitet.

Den vejledningspolitiske målsætning for karrierecentret har været at øge borgerens egen beslutnings- og valgkompetence. Det vil sige, at vejlederen tager udgangspunkt i den enkeltes ståsted og forudsætninger og udfordrer til refleksion med henblik på, at borgeren bliver i stand til at se nye perspektiver og muligheder for fremtiden. Det er ligeledes et vigtigt formål at hjælpe borgeren til at tage ansvar for egen situation og for egne valg. Vejlederens rolle er som støtteperson og refleksionspartner – ikke ekspert og rådgiver.

Fokuspunkter i vejledningsprocessen er:

- Kunden identificerer og formulerer sine behov, interesser, forudsætninger og kompetence
- Kunden opbygger motivation og kompetence til selv at søge information om erhverv, uddannelsesmuligheder og arbejdsmarked

- Kunden reflekterer over sine valgmuligheder og tager ansvar for egen karriereudvikling.

Der arbejdes i centret med udvikling af en professionel vejledningsdidaktik inspireret af Norman Amundsons vejledningssyn<sup>2</sup>.

### **Centres Interinstitutionnels de Bilan de Compétences (CIBC)**

De franske CIBC-centre etableredes allerede i slutningen af 1980'erne i forlængelse af vedtagelsen af en lov i 1985 om alles ret til kompetenceafklaring. Systemet er blevet stærkt fremhævet i EU-sammenhæng i forbindelse med de senere års fokus på anerkendelse af realkompetencer. Med loven fik alle borgere i princippet ret til tre dages uddannelsesorlov til at få foretaget en kompetenceafklaring med henblik på med CIBC-støtte at kunne lave karriereplanlægning, herunder afklare efter- og videreuddannelsesmuligheder, søge godkendelse i forhold til det formaliserede uddannelsessystem, undersøge muligheder for jobskifte m.m. Formålet på nationalt plan var

- At styrke beskæftigelsesmulighederne
- At forbedre muligheden for strategisk kompetenceudvikling i virksomhederne
- At fremme erhvervsmæssig mobilitet

Der er pt. 102 CIBC i Frankrig, som er statsligt finansierede og bygger på princippet om uafhængighed og neutralitet i forbindelse med kompetenceafklaringen. Ydelsen er gratis for den enkelte ansøger. Kompetenceafklaringen er således ikke direkte knyttet til en vurdering og foretages alene på den enkelte ansøgers præmisser, en pointe, som giver plads til karrierevejledningsperspektivet. Alle forløb munder ud i et officielt skriftligt dokument, som indeholder en form for portfolio. Dokumentet tilhører ansøgeren, som selv kan vælge, hvordan og i hvilke sammenhænge det skal anvendes. For eksempel kan man bruge det som grundlag for en realkompetencevurdering (RKV), som særlige juryer tager sig af med henblik på fx optagelse og godskrivning i det formelle uddannelsessystem.

Målgruppen består primært af ansatte, som kan komme som en del af en virksomhedsplan eller på eget initiativ (alle ansatte har retten efter fem års professionelt virke og et års ansættelse). Derudover kan også jobsøgende og iværksættere eller andre, som står overfor karrieremæssige udfordringer, benytte centrene.

Centrene er bemandet med uddannede vejledere, hvilket i Frankrig er ensbetydende med, at flertallet er certificerede psykologer.

Kompetenceafklaringen/karrierevejledningsforløbet organiseres typisk i 3 faser:

---

<sup>2</sup> Se reference under kilder i afsnit 2

1. Den indledende fase, hvor frivilligheden og motivationen til processen klarlægges, og kontrakten indgås
2. Undersøgelsesfasen, hvor klienten får hjælp til at analysere sin motivation og sine interesser samt identificere kompetencer og viden. Der arbejdes med afklaring af karrieremål, personlig og professionel udvikling. Metodisk arbejdes der med en-til-en vejledning, workshops, spørgeskemaer, psykometriske tests m.m.
3. Afslutningsfase, hvor klienten får hjælp til at forstå og assimilere processens resultater og til at udarbejde en egentlig handleplan i forhold til fx uddannelse, RKV m.m.

Det udprægede fokus på individets rettigheder, herunder neutralitet og fortrolighed, samtidig med at tilbuddet i høj grad er rettet mod virksomhederne og anvendes i forbindelse med deres udviklingsplaner, er noget af det, der kendetegner CIBC som offentlig aktør i et karrierevejledningsperspektiv.

### **Jobcentre**

Efter strukturreformen og lukningen af Karrierecentret på Kultorvet er de kommunale jobcentre i princippet eneste tilbageblevne mulighed for at få karrierevejledning inden for det offentlige rammer i Danmark. I jobcentrene finder man de tidligere erhvervsvejledere fra AF, som er de nærmeste til at tilbyde karrierevejledning. Efter reformen blev erhvervsvejlederne spredt ud på et større antal jobcentre, men langt fra alle centre er dog i stand til at tilbyde borgerne erhvervsvejledning fra en kvalificeret erhvervsvejleder, selvom det kræves i loven. Til gengæld betyder spredningen af erhvervsvejlederne ringere faglige miljøer og muligheder for sparring.

Samtidig er tilbuddet om erhvervsvejledning i form af en åben, uvildig samtale ikke noget, som indgår i særlig mange jobcentres profilering. Tværtimod anvender man i høj grad erhvervsvejledernes ressourcer i forbindelse med den lovfastsatte sagsbehandling af ledige i form af målrettede jobplansamtaler, registrering af jobsøgningsaktivitet, indplacering i matchkategorier i forhold til arbejdsmarkedet – og udliciterer i stigende grad vejledningsopgaven til anden aktør, fx i form af private udbydere.

Det er tydeligt, at efter strukturreformen henvender markant færre beskæftigede sig i jobcentrene (AF), hvilket kan hænge sammen med, at en stor andel af brugerne er kontanthjælpsmodtagere og derfor bliver forbundet med lav status. Identifikationen med "et sted for ledige" – og måske oven i købet "tunge" ledige – har selvsagt ikke appel til voksne i beskæftigelse, som ønsker at undersøge nye muligheder og udfordringer. Hvor Karrierecentret på Kultorvet i høj grad gjorde noget ud af at slippe af med denne identifikation, gør jobcentrene i al almindelighed ingen tiltag for at markere tilbud om fx karrierevejledning til voksne i beskæftigelse.

Interviews med vejledere fra jobcentrene er deprimerende, hvad angår vejledningens fremtid. Mange vurderer, at vejledningen er på vej ud af jobcentrene, og påpeger samtidig, at der mangler en indsats for at vedligeholde de særlige vejlederkompetencer, som traditionelt har været erhvervsvejledernes kendetækningsmærke, herunder specialviden om samspillet mellem uddan-



nelse og arbejdsmarked. Erhvervsvejlederne efterlyser en fælles faglig og teoretisk reference-ramme samt metodeudvikling, men frygter som sagt at løbet er kørt – ikke mindst efter, at Voksenvejledningsnetværkene er dannet med uddannelsesinstitutionerne som omdrejningspunkt.

Der er dog undtagelser fra reglen. Således kan man i LVU-Bladet nr. 5/08 læse, at Jobcenter Esbjerg satser på erhvervsvejledningen, som markedsføres som en tilbud til borgerne, ligesom erhvervsvejlederne internt anvendes som ressourcepersoner og til en målrettet kvalitetssikring af beskæftigelsesindsatsen. Erhvervsvejledernes viden om uddannelsessystemet og sammenhængen med arbejdsmarkedet betragtes som unik spidskompetence, og muligheden for at tilbyde neutral vejledning til såvel beskæftigede som ledige fremhæves som et vigtigt alternativ til uddannelsesinstitutionernes taxametertænkning.

## Opsamling

Ovenstående nedslag blandt offentlige aktører på karrierevejledningsfeltet efterlader blandt andet spørgsmålet om, hvorfor idéen om det åbne, uafhængige vejledningstilbud for voksne i offentligt regi afgår ved døden i Danmark, mens det i de andre nordiske lande synes at blive opprioriteret i forbindelse med en øget vejledningsindsats? Spørgsmålet er, om det øgede fokus på politiske resultatkrav – som fx mere uddannelse til kortuddannede og korteste vej til job – trækker i retning af andre og mere målrettede indsatser som fx voksenvejledningsnetværkene og jobcentrenes fokus på jobplaner? Og at tankegangen fra Vejledningsreformen om, at de med særlige behov (ud fra en samfundsmæssig målestok) kan og skal oppebære offentlig finansieret støtte til vejledning, hvorimod de der kan selv, skal selv, er gældende, også i forhold til indsatsen på voksenområdet?

Nogle af disse problemstillinger understøttes af et fokusgruppeinterview med nogle PD-studerende, der udtrykker et ønske om et neutralt offentligt finansieret vejledningscenter, hvor de kan modtage vejledning, der tager udgangspunkt i deres hidtidige uddannelser, kompetencer og ønsker om et fremtidigt arbejdsliv. De havde ved at opsøge jobcentre i forbindelse med deres overvejelser over karriereskift og evt. videreuddannelse oplevet, at disse ikke havde nok viden om efter- og videreuddannelsesområdet for personer med en mellemlang videregående uddannelse (MVU). Samtidig oplevede de, at studievejledningen på de institutioner, der udbyder efter- og videreuddannelse for denne gruppe, i højere grad har et snævert fokus på egne uddannelser og optagelseskrav frem for at have fokus på den vejledningssøgende og dennes ønsker for karriereskift.

Det er interessant at se, at der i vejledningsreformen lægges vægt på, at vejledningen skal være institutionsneutral i forbindelse med unges uddannelses- og erhvervsvalg, hvorfor UU-centre og studievalg står for denne del af vejledningen, medens der inden for voksenvejledningen ikke etableres tilsvarende neutrale institutioner, da de nye voksenvejledningsnetværk er relateret til uddannelsesinstitutioner.

Ligeledes er det interessant at notere sig, hvorledes man i Frankrig så tydeligt har adskilt realkompetenceafklarings- og vurderingsindsatsen og forankret afklaringsindsatsen i et uafhæng-



igt regi blandt andet med henblik på at styrke vejledningsperspektivet. Hvor man i Danmark udelukkende har lovgivet omkring realkompetence*vurderings*sindsatsen og forankret den på uddannelsesinstitutionerne, har man gennem det franske fokus på afklaringsfasen etableret et offentligt finansieret tilbud til borgerne om professionel karrierevejledning blandt andet med henblik på at øge arbejdsstyrkens fleksibilitet.

Disse problemstillinger vil sammen med andre af relevans for udvikling af karrierevejledningsstrategier i feltet mellem offentlige og private aktører blive yderligere belyst i afsnit 5.

### **Private aktører**

Som kilder til beskrivelsen af det private aktørfelt har vi inddraget firmaet Solo JobDesign i Århus og HK som et eksempel på fagbevægelsens tilbud samt vejledning i forbindelse med outsourcing på en stor privat virksomhed.

### **Solo-job-design**

Solo-job-design er et eksempel på en privat karrierevejledningsaktør, som blandt andet får henvist kunder fra jobcentrene, men som også i høj grad opfylder et behov blandt folk, som ønsker at forandre deres arbejdsliv.

Virksomheden henvender sig, som navnet antyder, primært til karriereskiftere, der overvejer at etablere sig som selvstændige eller freelancere, og ca. 80 % af kunderne kommer fra denne målgruppe. Fokus er således at støtte folk i overgange/transitioner fra lønmodtager til selvstændig – eller som det beskrives af indehaveren; ”i spændingsfeltet mellem kaos og struktur, drømme og planlægning, jura og lyster”.

Udgangspunktet for henvendelser er et oplevet og erkendt behov for forandring hos folk, og karrierevejledningen er på den baggrund 100 % frivillig. Det kan være folk i gode faste stillinger, der oplever rastløshed og tvivl og gerne vil undersøge, ”hvordan arbejdslivet ellers kunne være”. Erfaringen er, at forudsætningen for, at et karriereskifte realiseres, er, at der er tale om både ”lyst og nød” – altså der skal være drømme, men der skal også være noget, man vil væk fra! I nødvendigheden og utilfredsheden ligger der en energi og en drivkraft til forandring.

Karrierevejledning defineres som ”at stille sig til rådighed for et andet menneske i forbindelse med ønsker om forandring i arbejdslivet”. Vejledningsprocessen rummer typisk både rådgivning og coaching. Coaching forstås her som en samtaleproces, hvor personen selv rummer svaret, men blot skal have hjælp til at finde det. Rådgivning er forbundet med faglig ekspertise, fx vedrørende juridiske forhold.

Et forløb er struktureret således, at der indledes med en telefonsamtale, der afdækker problemstilling og afklarer, hvorvidt personen og Solo-job-designs koncept matcher. Hvis ikke henvises til andre aktører og instanser, fx psykolog, studievalg, fagforening, mødrehjælp eller netværk for selvstændige. Hvis der opnås enighed om et forløb, udsendes en ”plan” til personen og et hjemmearbejde med en lang række spørgsmål. Planen findes i to versioner – én der hen-

vender sig primært til potentielle freelancere og selvstændige, og én der henvender sig til ”karrereskiftere” som lønarbejdere. Personen arbejder med planen i ca. 10 dage. Herefter modtager og reflekterer konsulenten over den i et par dage, hvorefter den første samtale følger á ca. 1½ times varighed.

Der følges ikke en bestemt metode eller særlig vejledningsteoretisk tilgang. Samtalerne er meget forskellige – men grundlæggende arbejdes der ud fra en opfattelse af, at karriere vedrører ”hele livet”. Respekt er et nøgleord, og så er der meget fokus på indre og ydre barrierer, eventuelle fejl-opfattelser, ressourcer og netværk samt sprogliggørelse af fx kompetencer.

### **Karrierevejledning i HK**

HK er et eksempel på en fagforening, som tilbyder sine medlemmer karrierevejledning, dels i form af individuelle samtaler i afdelingerne, dels via et IT-baseret karriereværktøj med navnet ”Min karriereplan” ([www.hk.dk/www/medlemsservice2/karriereplan](http://www.hk.dk/www/medlemsservice2/karriereplan)).

HK er et forbund, hvis medlemmer har flere forskellige uddannelsesbaggrunde, hvor nogle repræsenterer en meget stærk faglighed, medens andre grupper ikke i samme grad har en vel-defineret faglighed. Målgruppen for karrierevejledningen er derfor relativt bred, og de personer, der benytter sig af vejledningen, kan både være styret af indre drivkræfter eller af ydre faktorer.

En stor gruppe af de medlemmer, der benytter den individuelle vejledning, er medlemmer, der fx har været langtidssygemeldte og er ved at komme ovenpå igen og derfor har brug for en afklaring af, hvad deres jobønsker og -muligheder er. De fleste har besluttet, at de ikke vil tilbage til samme arbejde igen, da det var det, der gjorde dem syge. Andre er måske kedede af eller utilfredse med at være, hvor de er, og vil gerne have hjælp til at afklare deres ønsker og deres muligheder og eventuelt undersøge, om de kan uddanne sig til noget andet.

Det er vigtigt for en del, at de i denne transitionsfase ikke oplever at blive arbejdsløse, hvorfor en afklaring før de siger op, er personligt vigtigt.

I det hele taget kræver det ”at være i transition” ifølge HK-vejlederen nogle kompetencer såsom evnen til at afklare ønsker, opsøge information, træffe valg m.v.. For en del er det godt med en samtale, der anerkender personen og dennes problemstillinger. For mange er det ofte vigtigt at få udtrykt, hvorfor man er på vej væk fra et job – at få det gjort færdigt, men også vigtigt at arbejde med, hvor de er på vej hen og hvorfor. Medlemmerne skal kunne motivere sig selv og finde ud af, hvad der giver mest mulig livskvalitet, men de skal også være realistiske i forhold til deres muligheder. Man kan sige, at de er deres egne ”kaospiloter” i denne fase. Som konsulent, der optræder i rollen som vejleder, er det vigtigt ikke at dræbe medlemmets drømme, samtidig med at man skal være realistisk på muligheder.

Det it-baserede karriereværktøj ”Min karriereplan” anvendes i nogen grad i vejledningen som refleksionsværktøj. Værktøjet har været tilgængeligt i nogle år, men er p.t. under revision, da det ikke fungerer hensigtsmæssigt som selvvejledningsværktøj – og da man af hensyn til be-

sparelser har brug for at skære ned i den individuelle vejledningsydelse, skal værktøjet gøres mere brugervenligt.

Værktøjet er delt op i fire faser:

1. Hvad kan jeg?
2. Hvad vil jeg?
3. Hvad kræves af mig?
4. Hvad skal jeg?

Der er på et tidspunkt lavet statistik på brugen af værktøjet, hvor 3000 medlemmer klikkede sig ind på 1. fase, men kun 1000 gik videre, hvilket antyder, at værktøjet er for omfangsrigt og for styrende, hvorfor der pt. er nedsat en arbejdsgruppe, der skal videreudvikle værktøjet, således at det bliver mere brugervenligt og mindre omfattende. Det er endvidere erfaringen, at medlemmer, der ønsker en afklaring af muligheder, har set på værktøjet, men foretrækker den personlige samtale.

Ud fra et HK-synspunkt kan det være en fordel, at karrierevejledningen ligger i en privat faglig organisation frem for det offentlige. De faglige organisationer er tættere på medlemmerne, og erfaringen er, at fx vejledningen i jobcentre af mange medlemmer betragtes som en del af et ”system”, hvorfor karrierevejledning som en offentlig ydelse kan risikere at blive opfattet som en del af systemet.

I et samfund med et konstant foranderligt arbejdsmarked og dermed ændrede krav til medarbejdere bliver nogle af fokuspunkterne i HK’s fremtidige arbejde karrierevejledning og uddannelsestilbud til medlemmerne set i et livslangt læringsperspektiv. I den forbindelse er der lagt op til, at der skal være et tættere samarbejde med HK’s forskellige afdelinger og erhvervsskoler og andre uddannelsesinstitutioner i lokalområderne.

### **Karrierevejledning som outsourcing i privat virksomhed**

I forbindelse med, at en virksomhed indskrænker eller lukker ned, kan karrierevejledning komme på tale som led i de fyringstruede medarbejders nyorientering mod andre beskæftigelsesmuligheder. Vi har fundet et eksempel på dette i forbindelse med, at en stor københavnsk virksomhed står overfor at flytte dele af produktionen til provinsen, hvilket indebærer afskedigelse af 250 medarbejdere. Heraf er de 150 produktionsmedarbejdere fortrinsvis ufaglærte; 50 er håndværkere og 50 funktionærer. Fyringerne er varslet to år i forvejen.

Virksomheden har valgt midlertidigt at ansætte en ”forandringskonsulent”/vejleder til at varetage opgaven frem for at hyre et konsulentfirma. Der er indrettet et særligt kontor, hvorfra hun kan arbejde, dels opsøgende på virksomheden, dels afholde samtaler med interesserede medarbejdere.

Alle medarbejdere har fået tilbudt en anciennitetsbestemt fratrædelsesordning på mellem 80.000 og 300.000 kr., såfremt de bliver i virksomheden til sidste dag. Herudover har alle fået tilbudt deltagelse i et 14-dages kursus med relevans for deres kommende arbejdsliv, sekundært 12.000 kr. til individuel uddannelse. Udgifter herudover trækkes af fratrædelsesgodtgørelsen.

Ordningen har til formål dels at sikre, at produktionen holdes i gang lige til det sidste, dels at medarbejderne får de bedste vilkår for at skaffe sig nyt arbejde.

Ca. halvdelen af medarbejderne har ønsket kursus, herunder overvejende AMU-kurser. Derudover er der en del, der opkvalificerer sig til faglært niveau internt i virksomheden. 60 personer står overfor at skulle på efterløn, og der er en del i alderen 50 til 60 år.

De unge ”dater” uforpligtende med forskellige virksomheder og undersøger deres ”employability” på markedet og træffer måske aftaler med interesserede virksomheder om ansættelse efter opsigelsesperiodens udløb. De ønsker hermed at opnå det fulde udbytte af deres fratrædelsesordning.

Den aktuelle situation på arbejdsmarkedet med stor efterspørgsel på arbejdskraft betyder, at også ufaglærte har gode kort på hånden. De efterspørger i den situation ikke mere kursus/uddannelse end højst nødvendigt og er generelt mere interesserede i at sikre, at et fremtidigt job matcher deres forventninger med hensyn til løn og arbejdsvilkår.

Der er tale om en udbredt lønarbejderkultur (se afsnit 3), hvilket også sætter sit præg på vejledningssituationen: I det omfang vejledningen opsøges direkte, handler det i høj grad om faktuelle spørgsmål til vejlederen, som forventes at indtage rollen som ekspert.

Vejlederen har stor frihed til at præge indsatsen og opgaven rummer en mangfoldighed af aktiviteter:

- Individuelle samtaler på baggrund af folks egne henvendelser. Disse samtaler omhandler typisk brugen af tilbuddet om 14-dages kurset og tager udgangspunkt i overvejelser om, hvad medarbejderen skal/vil bagefter. Eksempler på kurser er: trailerkort, stort kørekort, kokekone m.v.
- Jobmapper med opslag/ledige jobs
- Aftaler om praktikordninger i andre virksomheder med løn
- Seniorkurser
- Planer om jobmarked på virksomheden, hvor interesserede virksomheder inviteres på besøg
- Idé om jobværksteder/små jobsøgningskurser
- Nyhedsbrev samt internt TV bruges til at annoncere tilbud, åbningstider i vejledningen m.v.

Vigtige samarbejdspartnere i virksomheden er tillidsrepræsentanter og produktionschefer. Tillidsrepræsentanterne er ansat på fuld tid i funktionen og har vigtige opgaver i forbindelse med tilrettelæggelsen af produktionen. Fx står de for sammensætningen af de selvstyrende grupper, som fungerer med skiftende koordinatorene blandt medarbejderne. De er således meget indflydelsesrige – også i forhold til karrierevejlederens funktion, og deres holdning til arbejde, uddannelse og karriere i det hele taget er meget afgørende.

Vejlederen fremhæver fx den oplevelse, at tillidsrepræsentanterne møder vejlederfunktionen med en vis skepsis, fordi den forbindes med noget ”problematisk”, og de frygter som følge heraf den klientgørelse, som ofte forbindes med offentlige vejledningstilbud (fx i forhold til

ledige i jobcentre og A-kasser). De mener derfor frem for alt, at medarbejderne ikke skal presses til at modtage vejledning, men at frivillighedsprincippet skal være fremtrædende.

Afledt af dette syn på vejledning er tillidsrepræsentanterne af den opfattelse, at overraskende mange medarbejdere har taget imod tilbuddet om en vejledningssamtale – hvorimod vejlederen synes, at det er overraskende få!

Metodisk bygger vejlederen på princippet om at lytte og tage udgangspunkt i medarbejderens ønsker og forestillinger, men påtager sig også gerne rollen som ekspert på viden om arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet og stiller sig dermed imødekommende overfor medarbejdernes forventninger.

## 5. Diskussioner, udfordringer og anbefalinger til karrierevejledningsstrategier.

På baggrund af de skitserede problemstillinger i afsnit 3 og de spørgsmål, der rejser sig i forbindelse med (eksempler på) en eksisterende karrierevejledningspraksis på det offentlige og det private område, vil vi i dette afsluttende afsnit trække nogle diskussioner op i forhold til, hvor en karrierevejledning af voksne skal foregå, og hvem der skal varetage opgaven.

- Tilbud om karrierevejledning til voksne bør i videst mulig grad understøtte voksne i afklarende processer i forhold til at kunne identificere og udvikle kompetencer og interesser, at kunne foretage valg af betydning for såvel tilknytning til arbejdsmarkedet som at kunne forfølge individuelle strategier i forhold til læring, arbejde og livsperspektiv. Dette indebærer, at man giver tid og rum til processer. Og det indebærer, at tilbud om karrierevejledning kan gives uafhængigt af interesser – det være sig arbejdsgiverinteresser, arbejdsmarkedspolitiske interesser eller institutionsinteresser. Vi peger på manglen på et sådant interesseuafhængigt karrierevejledningstilbud til voksne.
- Diskussionen om forholdet mellem offentlige og private tilbud på voksenvejledningsområdet er ikke ny. Ikke mindst udeblivelsen af den lovede fase to i vejledningsreformen fra 2003 skærpede opmærksomheden på, hvorvidt dette område nu helt var overladt til det private initiativ. Flere fagforeninger har i årevis beskæftiget sig med vejledning af deres medlemmer, og det har blandt andet været drøftet, om man i LO-regi skulle intensivere og strømline vejledningsindsatsen i forhold til beskæftigede på baggrund af fraværet af offentlige tilbud og i lyset af den insisterende EU-dagsorden. Store dele af fagbevægelsen har dog påpeget, at det offentlige er forpligtiget til at tilbyde en uafhængig og professionel vejledning til voksne, og at fagbevægelsens tilbud fortsat bør ses som supplerende i forhold hertil. Se yderligere diskussionen om den udeblevne reform på voksenvejledningsområdet på [www.ftf.dk/magasinet-resonans/nummer/artikel/regeringen-loeber-fra-loefte](http://www.ftf.dk/magasinet-resonans/nummer/artikel/regeringen-loeber-fra-loefte)
- Som nævnt var Karrierecentret på Kultorvet i København et af de sidste åbne vejledningscentre i Danmark – og skønt der i forhold til den oprindelige voksenvejledningsreform blandt andet blev tænkt tanker i retning af en forlængelse af denne tradition, er der lige nu ikke mange tegn på, at idéen om åbne vejledningscentre vil blive genoplivet foreløbig. Der kan peges på flere årsager til, at vejledningshus-tænkningen ikke har overlevet:

For det første har centrene været afhængige af samarbejdspartnerne økonomi. Denne har igen været afhængig af de kvantitative resultater, der kunne registreres i forhold til de aktuelle politiske målsætninger, fx i form af flere kortuddannede i uddannelse. Det synes som om, idealet om en åben og uafhængig vejledning er kommet til kort i forhold til kortsigtede, politiske resultatkrav.

For det andet synes idéen om Karrierecentret at appellere til en (for) snæver gruppe af ressourcestærke – en gruppe, som ifølge en politisk betragtning, bør kunne ”klare sig selv”, hvorfor offentlige ressourcer ikke er prioriteret til denne gruppe. Dertil kommer, at flertallet af brugerne har ønsket at få hjælp til at få et (nyt) job – ikke uddannelse.

For det tredje synes Karrierecentret ikke at have appelleret til virksomhederne i tilstrækkelig grad. Karrierecentret har ikke kunnet tilbyde vejledning til kortuddannede ved hjælp af virksomhedskontakter.

- Der efterlyses flere private aktører i CIRIUS-rapporten (Sultana). Kan man tale om, at Danmark på nogen måde bidrager til opfyldelsen af dette ved at fastholde udliciterings-tankegangen i forhold til jobcentre? Problemet her er, at de private aktører ikke er omfattet af krav om særlig vejledningsfaglig ekspertise. Et andet problem er, at de får en meget bunden opgave (handlingsplaner skal godkendes af jobcentret m.v.). Et tredje problem er, at hvis ikke de private aktører er bundet op på en udliciteret opgave, skal borgeren selv betale – hvilket de færreste er indstillede på at prioritere.
- Karrierevejledningstilbuddet kan i mange tilfælde med fordel forankres i privat regi, fx i form af fagforeninger – et synspunkt som blandt andet er fremført i vores HK-eksempel. Det er svært at undgå, at de offentlige tilbud identificeres med ”system” og ”kontrol” eller sågar med ”taber”. Dette gælder både jobcentre og A-kasser.
- Uddannelsesinstitutionerne kan have et meget snævert sigte – nemlig deres egen uddannelsesverden og økonomisk overlevelse på grund af taxameterfinansiering. De mangler ofte både bredde og neutralitet. Dette bliver påpeget, dels af erhvervsvejlederne (se under jobcentre), dels af uddannelsessøgende i fokusgruppeinterviews. De efterspørger et bredere karrierespæktiv, herunder information om arbejdsmarkedet og andre uddannelsesmuligheder end dem, den pågældende uddannelsesinstitution selv repræsenterer.
- Den grundlæggende tankegang i det fri og åbne vejledningstilbud synes ikke at spille sammen med idéen om en snæver målrettet indsats, som i mange år har gået på at opgradere de lavest uddannede. Til gengæld må man fastholde, at karrierevejledningen ikke kan begrænses til et snævert uddannelsessigte, men må skabe sammenhæng mellem job/arbejdsmarked og uddannelsessystemet – i sammenhæng med den vejlednings-søgendes livsperspektiv. Dette peger på, at institutionsuafhængig karrierevejledning burde være tilgængelig.
- I vejledningsreformen gik man efter at give de unge uafhængige systemer (UU og Studievalg) til vejledning som et afgørende kvalitetskriterium. Vi efterlyser et tilsvarende kvalitetskriterium i forhold til voksne.



## Bilag 1: Arbejdsrapport

### Projektets mål:

*Det er projektets mål at udvikle strategier for samarbejde mellem det offentlige system og private virksomheder vedrørende karrierevejledning, herunder at*

- foretage en bestemmelse af interessenter med henblik på at kunne lave en interessentanalyse og en behovsundersøgelse*
- at indsamle og analysere erfaringer og modeller fra lignende eller beslægtede projekter*

### Projektets historie og faser:

I projektets **første fase, i foråret 2007**, arbejdede gruppen med at planlægge og designe projektet. I den forbindelse blev der

- Indsamlet erfaringer fra beslægtede projekter
  - ”Gateway to Guidance”, (et Leonardo projekt, der blev afsluttet i oktober 2007, og som to af gruppens medlemmer deltog i)
  - WorkPlaceGuidance (ligeledes et Leonardo projekt, afsluttet 2006)
  - AF Karrierecenter, Kultorvet i København (forsøgsprojekt 2003-2005)
- Arbejdet med en begrebsbestemmelse af begrebet ”karrierevejledning”
- Foretaget en bestemmelse af hvilke interessenter, der kunne være relevante at inddrage i en interessentanalyse i forhold til strategier for karrierevejledning. Udover individ/målgruppen ville vi inddrage virksomheder, arbejdsmarkedets parter og det offentlige
- Foretaget en målgruppeafgrænsning. Gruppen nåede frem til at afgrænse projektet til at beskæftige sig med en målgruppe, som vi valgte at kalde ”voksne i transitioner”. Det blev besluttet, at der skulle fokuseres på voksne, der i forhold til et arbejdsliv (hvad enten de befinder sig i det eller står uden for arbejdsmarkedet) er konfronteret med et indefrakommende (lyst, ambitioner, stress) eller udefrakommende (strukturforandringer, virksomhedslukninger) behov for karrierevejledning
- Vi besluttede at arbejde med udgangspunkt i cases. Der skulle udvælges seks cases, der tilsammen kunne dække følgende parametre:
  - ydre/indre motivation (lyst til karriereskift – nødt til karriereskift)
  - uddannelsesniveau (kort/MVU/LVU)
  - køn
  - alder (30’erne, 40’erne, 50’erne)



- beskæftiget/ikke-beskæftiget

- Opstilling af projektdesign:
  1. Caseudvælgelse
  2. Analyse af cases – munder ud i kernespørgsmål/dilemmaer/problemstillinger
  3. Udvalgelse af spørgsmål til interessenter (individ, offentligt system, virksomhed, arbejdsmarkedets parter). Spørgeskemaundersøgelse med henblik på udvælgelse til interview
  4. Udvalgelse af interessenter til interviews
  5. Konklusioner i form af ”questions to consider”, mulige strategier for samarbejde mellem et offentligt system og private virksomheder

I projektets **anden fase, i efteråret 2007**, arbejdede gruppen med

- Indsamling af cases, analyse og udpegning af problemfelter og perspektiver. Der blev arbejdet med en indledende caseanalyse med henblik på at kunne lave en interviewramme til senere interviews med relevante aktører på området
- Indsamling af erfaringer fra fire karrierevejledningsinitiativer:
  - Karrierecenter Telemark
  - Infoteket i Malmø
  - Karrierevejledning på Kultorvet
  - Bilan de competences, Arraz i Frankrig
- Opstilling af interviewramme samt udvælgelse af karrierevejledningsaktører til interviews
  - Jobcenter
  - HR-konsulent på større virksomhed
  - privat karrierecoach

I projektets **tredje fase, tidligt forår 08**, arbejdede gruppen med

- Interviews med diverse aktører på karrierevejledningsfeltet
- Caseanalyser og udpegning af problemstillinger
- Indsamling og kortfattet beskrivelse af relevante karrierevejledningsmetoder og -teorier
- Færdiggørelse af den teoretiske ramme; ”Individperspektivet på karrierevejledning” samt ”Voksne i transitioner”

I projektets **sidste fase, forår/sommer 08**, arbejdede gruppen med at samle materialet og opstille strategier for karrierevejledning.

Arbejdet mandede ud i nærværende rapport.