

Careers Scotland

Af: Videncenterleder Carla Tønder Jessing
VUE – Videncenter for Uddannelses- og Erhvervsvejledning
December 2008

1. Baggrund og historie

Careers Scotland blev dannet i april 2001 som følge af, at det nyetablerede skotske parlament overtog ansvaret for uddannelses-, social- og økonomisk politik i Skotland. Tidligere blev disse områder styret fra Westminster.

Beslutningen om at etablere et Careers Scotland implicerede, at i alt 67 mindre partnerskaber, netværk og organisationer, som beskæftigede sig med vejledning (career development), blev slået sammen under ét. Budgetter, personale og ansvarsområder herfra blev lagt sammen i én national organisation med ansvar for en 'alle-aldre'-karrierevejledning – eller som vi nok ville kalde det: 'Uddannelses- og erhvervsvejledning for alle aldersgrupper'. Careers Scotland benævner det også 'seemless career guidance'.

For at lægge vægt bag Careers Scotlands fokus på jobs og (erhvervsrettet/-orienteret) uddannelse blev Careers Scotland en del af de to økonomiske erhvervsudviklingsnetværk i Skotland, nemlig Scottish Enterprise og Highlands and Islands Enterprise. Grunden hertil er, at de to organisationer havde store økonomiske ansvarsområder og ansvar for omfattende trænings-/uddannelsesprogrammer for ledige og beskæftigede.

2. Fokusområder i 'all-age-services'

Careers Scotland har valgt at prioritere unge på vej ud af skolen, unge ledige 16-19-årige og alle andre i overgange (transitions) for at sikre, at deres ydelser er universelle. Man har dog også skræddersyede ydelser ift særlige målgrupper eller individuelle behov.

Vivienne Brown, som er leder af Policy and Strategy i Careers Scotland beskriver baggrunden for dette valg således:

"For at bringe os selv så meget up to date som muligt, anerkender vi, at synergien i en service, der dækker alle aldre, giver mening i en verden, hvor traditionelle overgange forlænges, begynder senere og bliver mere komplekse; hvor livslang læring og uddannelse ikke er de unges domæne; hvor 50 er det nye 30, og opfattelsen af midt(-livs-)alder har passeret sidste salgsdato, og pensionering peger mere frem mod 70 end 60 eller 65; hvor færdighederne hos dem over 50 er vitale for både virksomheder og samfund. Kort sagt, med sådanne demografiske, sociale, økonomiske, kulturelle og holdningsmæssige forandringer, var det nødvendigt, at vejledningsudbydere selv kom mere i samklang med forandringerne." (Via Vejledning, nr. 14, 2008, min oversættelse, CTJ)

Vivienne Brown skriver ligeledes, at adskillelsen mellem vejledning af unge og vejledning af voksne blev mindre og mindre levedygtig. Tidligere havde de små partnerskaber og organisationer opereret ud fra en aldersbaseret, hvilket havde ført til et uklart landskab med overlap i indsats og huller i ydelserne.

Efter Careers Scotlands etablering indførte man en ny fælles metodologi med fokus på udvikling af karriereplanlægnings-kompetencer hos de vejledte. Metoden kaldes Approach to Guidance og bygger på en rationel model for karriere-valgsbeslutninger (Career Planning Journey). Filosofien bag metoden er at gøre vejledningssøgende i stand til selv at anvende metoden tilbagevendende under skiftende forhold, altså at udstyre individer med nødvendige karrierestyrings-værktøjer. Modellen er en behovsbaseret og ikke en aldersbaseret model. Der udbydes kurser om Approach to Guidance til samarbejdspartnere fra fx jobcentre, biblioteker, colleges, frivillige organisationer m.fl., så de har kendskab til grundtænkning og ydelser hos Careers Scotland.

3. Organisering af vejledningsydelserne

Careers Scotland har 35 fuldtids-åbne vejledningscentre og et tilsvarende antal deltids-åbne centre, fordelt over hele Skotland og placeret centralt i byerne. Der er i alt cirka 1.200 ansatte, dækkende både frontmedarbejdere i centrene og bagvedliggende supportfunktioner. Der er omkring 100.000 besøgende på centrene pr. år.

Careers Scotland har desuden en meget velbesøgt website med mere end 1 mill. besøg om året – en website der dog er planer om at restrukturere kraftigt, idet den opleves som vanskelig at navigere på.

Endelig har Careers Scotland et lille call centre, som brugere kan finde frem til via Careers Scotlands hjemmeside. Her formidles bl.a. jobannoncer.

Nøgleinteressenter og partnerskaber:

Careers Scotland samarbejder med en række organisationer, som varetager samfundsmæssige opgaver som voksenuddannelse/-læring og vejledning. Der kan linkes direkte til dem via Careers Scotlands hjemmeside, hvor de fremtræder meget synligt. Det drejer sig om følgende

- Scottish Enterprise og Highlands & Islands Enterprise
- Scottish Government
- Learndirect scotland
- Learning and Teaching Scotland
- Jobcentre Plus

Om Learndirect Scotland kan det tilføjes, at de formidler kontakt til kurser og andre læringsmuligheder for voksne, som fx

- Lokale uddannelses-/læringscentre
- Colleges – tilbud om fuldtids-, deltidsmuligheder, aften- eller dag-kurser, muligheder for (arbejds-)frihed til uddannelse
- Universiteter – også deltidsstudier

- Læringscentre tilknyttet Learndirect's eget nationale netværk af centre
- På arbejdspladsen
- Online hjemmefra

4. Vejledningsopgaver og -aktiviteter

Career Scotlands opgaver i relation til 'all-age-service' spænder vidt – som nævnt indgår der åben vejledning i de godt 70 heltids- og deltidsåbne karrierecentre, der indgår den 'selvbetjenings-vejledning' eller hjælp-til-selvhelp, som tilbydes via netportalen, og der indgår vejledning på skoler og colleges. Dertil kommer støtte til karriereplanlægning og kurser/uddannelse via en række programmer, se nedenfor.

Om vejledningscentrene:

Vejlederne i vejledningscentrene udfører flere opgaver: Vejledning på skoler og i colleges, administrativt arbejde og vejledning af voksne i vejlednings-'butikkerne', dvs. de åbne vejledningscentre, hvor individer kan komme direkte ind fra gaden. I 'butikkerne' er der trykt materiale, foldere, brochurer mm om uddannelses- og støttemuligheder, pc'er til brug for de besøgende til informations- og jobsøgning, jobannoncer fra virksomheder, samt mulighed for samtaler med en vejleder.

Om vejledningen i skoler og colleges:

Hvert år indgår Careers Scotland i vejledning af 200.000 elever – der er også vejledere i uddannelsessystemet, og de samarbejder med Careers Scotland. Samarbejdet med skoler og colleges er formuleret i Careers Scotlands skolestrategi, som indebærer, at nationale, regionale og lokale ydelser kan planlægges og leveres i sammenhæng i relation til de lokalt prioriterede behov. Careers Scotland indgår ikke i vejledning på universiteter.

Vejledere fra et Careers Scotlands centre er tilknyttet specifikke skoler, hvor de eksempelvis kan arbejde med gruppevejledning for hver årgang på skolerne (Career Box), med udarbejdelse af årsplaner for vejledning på skolerne, og med diagnostiske samtaler med ældste klasser (16-18-årige) vedr. valgprocesser og afvejning af behov for flere samtaler.

Om netbaseret vejledning:

Som nævnt kan vejledningssøgende finde links til uddannelsesudbydere og -organisationer via Careers Scotlands hjemmeside, eksempelvis til Learndirects tilbud. Derudover tilbyder portalen også selv-tests, afklaringsværktøjer mm., samt links til relevante myndigheder og støttemuligheder. Det er et ønske at udvikle hjemmesiden i mere innovativ og kreativ retning, eksempelvis med interaktive elementer inspireret af computerspils-teknologi.

Careers Scotland har udviklet en lang række vejledningsaktiviteter og -projekter med støtte fra **EU's Socialfond** og **EU's Strukturfond**. En stor del af disse indsatsområder er blevet permanente. Som eksempler på områder og projekter kan nævnes ¹:

1. Styrkelse af beskæftigelses-/arbejdsparathed

- Støtte til unge ledige til at blive egnede til beskæftigelse: Et WorkNet program for 16-19-årige uden uddannelse eller arbejde, med dybtgående og individuel karrierevejledning og -planlægning, motivation og læring i ft arbejde og arbejdskultur. Succesrate: 69 % i uddannelse eller arbejde.
- Støtte til beskæftigelse: Et 10-ugers kursus på deltid for ledige 16-65-årige med støtte til jobsøgning, besøg af virksomhedsledere, og coaching. Succesrate: 70-75 % i jobs eller træning.

2. Bekæmpelse af social eksklusion

- Projektet 'Activate': Hjælp til sårbare unge i forbindelse med overgangen fra skole til 'efter skolen' – arbejde eller uddannelse. Der indgår træning i sociale færdigheder, individuel mentorordning og arbejdserfaring/-praktik i programmet. Mentorordningen varetages af en Careers Scotland-vejleder, der mødes jævnligt med en enkelt elev eller med en gruppe elever ('klubber') og giver støtte til individuel problemløsning og begyndende karriereplanlægning. Omkring 500 elever deltager pr. år fra cirka 80 skoler over hele Skotland. Der er 120 'klubber' fordelt over landet, med ca. 10 elever og 1 vejleder i hver, og de mødes ca. 2 gange om ugen gennem et semester ².
- Karriereplanlægning og beskæftigelse: Et Worknet-program for unge, der er længst væk fra arbejdsmarkedet, unge i udslusning fra en social institution og med en lang række barrierer for at blive selvforsørgende. Worknet er et motivationsprogram med udvidet vejledning og karriereplanlægning i et samarbejde mellem Careers Scotland-vejledere og en værtsskole eller social institution.
- Basiskompetencer i vejledning af voksne med vanskeligheder i læsning og matematik: Projektets mål var at skabe kursus-/træningsmuligheder for frontpersonale i kommuner/lokalsamfund og den frivillige sektor i basal vejledning primært af disse grupper, men også af andre målgrupper.

3. Livslang læring

- Udvikling af karriere-informations-'hjørner' på biblioteker: I samarbejde med bibliotekerne blev der etableret 100 it-baserede informationshjørner på biblioteker, der ikke har Careers Scotland-vejledningscentre i nærheden. Der er gratis adgang til karriereplanlægningsværktøjer og -information i biblioteks-hjørnerne, og cirka 300 bibliotekarere er gennem en kaskademodel blevet oplært i brugen af systemet.

4. Konkurrencedygtig økonomi

- Rådgivningsservice for beskæftigede, der er fyrede eller fyringstruede: Vejledning, rådgivning og træning i jobsøgning.

¹ Hæfte fra Careers Scotland C5/706/Mar08: "Careers Scotland and ESF Working Together. European Social Fund 2000-2006"

² Careers Scotland udleverer en række materialer til de unge, der deltager i klubberne: En posetaske med ur, en cd om programmet, et 'hygiejnesæt' bl.a. med kam og tandbørste, en regnemaskine, mm.

- Karriereplanlægning for arbejdere: Projektet fokuserer på at træne nøglepersoner i små og mellemstore virksomheder (HR-personale, fagforeningsrepræsentanter ...) i grundlæggende vejledningsfærdigheder med henblik på vejledning og rådgivning af lavt- og kortuddannede for at få disse målgrupper, som er risikogruppen i ft ledighed, til at deltage i kompetenceudvikling, kurser og uddannelse ("uddannelsesambassadører").
- Store forventninger (Great Expectations): Et program om iværksætteri, som kan anvendes i skoler, på lokalt eller regionalt niveau.
- I gang med forretning (Get into Business): Et værktøj for elever og studerende over 16 år, tilgængeligt online eller i print. Materialet er udformet som praktisk hjælp til udvikling af en forretningsidé og til start af forretning/virksomhed.

5. Indsats mod kønsmæssig ubalance

- Fremme af positive karrierevalg: Projektet indeholder forskning om, materialeudvikling og ressourcetildeling til støtte for ikke-kønstraditionelle karrierevalg.
- Betydningen af videnskab og teknologi for Skotland: Programmet havde som mål at ændre det negative image, som aktuelt findes i relation til erhverv indenfor videnskab, teknologi og matematik. Aktiviteterne omfattede sommerskoler, praktik, konkurrencer og events for de ældste skoleklasser.

5. Kvalitetsudviklingssystem

Careers Scotland arbejder med et Quality Assurance Framework. Det er udviklet, fordi fælles standarder og et kendt 'brand' vægtes højt. Derfor indeholder den ramme, der anvendes for at evaluere kvaliteten af ydelserne, spørgsmål om aktiviteter, mål, ressourcer, servicestandarder, dokumentation for opfyldelsen af standarderne, effekt for klienter, dokumentation for klientefekt, og effekt for personale. Når nogle centre har særligt gode resultater, bliver det undersøgt, hvad det er, der særligt er virksomt.

De vejledtes udbytte evalueres på fire niveauer: Tilfredshed, Læring, Adfærd og Resultater, og til hvert af niveauerne beskrives, hvordan der kan påvises evidens for udbyttet³. Evidensen frembringes gennem evaluering og længerevarende opfølgning af vejledte (clients eller customers) gennem flere evalueringssystemer, fx Careers Scotland Customer Follow Up Survey⁴. System og metoder i disse evalueringsformer er blevet udviklet siden 2002.

Forskning om resultater (outcomes) sker bla. i samarbejde med University of Derby ved bl.a. Deirdre Hughes, både i f.t. 'hard outcomes' og 'soft outcomes'.

Careers Scotland samarbejder med universiteter om forskning og evaluering, men arbejder også i høj grad selv med det. Mange evalueringsopgaver har tidligere været udført af eksterne, men ofte vidste de iflg. lederen af kvalitetsafdelingen for lidt om genstandsfeltet, så om end

³ Careers Scotland (2007): "Quality standards, impact measures and evidence of standards being met", Hæfte C5/156/feb07

⁴ Af andre evalueringssystemer kan nævnes: Customer Tracking, Evaluation Activity, School Leaver Destination Report og Performance Reporting

Careers Scotland har lært meget af de eksterne, udfører man nu selv en større del af evalueringen i eget kvalitetsudviklingsteam, hvor der er 10 medarbejdere ⁵. Det kan tilføjes, at en ansat i øjeblikket i et phd-studium forsker i, om Careers Scotlands vejledningsmodel (Approach to Guidance) er hjælpsom for de vejlede ⁶.

6. Ændringer fra 1. april 2008: Skills Development Scotland

På baggrund af en situation med nogle af de højeste arbejdsløsheds- og fattigdomstal i UK trods en blomstrende økonomi, og samtidig nogle af de højeste kvalifikationsniveauer i UK – det vil sige et paradoksproblem: det høje kvalifikationsniveau blev ikke 'omsat' til beskæftigelse og produktivitet – blev der i 2007 arbejdet hen imod at skabe en fælles dagsorden for vejledning og kompetenceudvikling i Skotland. Det førte til beslutningen om at etablere Skills Development Scotland. Beslutningen hænger desuden sammen med globaliseringsmål som velstand for alle og kompetencer/færdigheder i verdensklasse (world class skills), samt med den skotske regerings kompetencestrategi 'Skills for Scotland'.

De organisationer, der blev samlet den 1. april 2008 i det nye nationale organ, Skills Development Scotland, er:

- Careers Scotland
- Scottish University for Industry (omfattende: Learndirect Scotland, Learndirect Scotland for Business, ILA Scotland (tilskudsprogram til kurser/uddannelse), The Big Plus (en kampagne for voksen-efteruddannelse)
- De medarbejdere/afdelinger i netværkene Scottish Enterprise og Highlands and Islands Enterprise, der arbejder med læring og kompetenceudvikling

Formålet er stadig at levere støtte til kompetence- og karriereudvikling og læring til både individer og arbejdsgivere i Skotland. Visionen er at være *"katalysator for reel og positiv forandring i Skotlands kompetenceresultater (skills performance). Vi vil hjælpe individer med at realisere deres fulde potentiale, vi vil hjælpe arbejdsgivere til at blive mere succesrige gennem kompetenceudvikling, og vi vil arbejde gennem meningsfulde partnerskaber for at styrke bæredygtig økonomisk udvikling i Skotland"* (om Skills Development Scotland på Careers Scotlands hjemmeside).

Som noget nyt som følge af sammenlægningen af organisationerne kan Careers Scotland nu også bevilge midler til kurser og uddannelse til voksne.

Skills Development Scotland har cirka 1.800 ansatte i alt, inkl. de ansatte i Careers Scotland, fordelt i hele landet, og det har hovedkvarter i Glasgow. Det årlige budget er på cirka 200 millioner pund. Bestyrelsesformand er Willy Roe.

⁵ Samtale med Agnes O'Donnell, leder af Kvalitetsafdelingen i Careers Scotland, maj 2008

⁶ Doug Govan: PhD Study: "Is Our Approach to Career Guidance Helpful? – Interpreting the client's view with reference to structure and quality of learning in Scotland", kort beskrivelse af phd-projektet, udleveret ved besøg i maj 2008

Fusionsprocessen foregår stadig, iflg. Vivienne Brown er man er midt i processen nu, så det er for tidligt at sige, hvordan praksis vil udvikle sig i den nye organisation og med hvilke resultater.

7. Særligt interessant i relation til det danske vejledningssystem?

Personligt finder jeg især disse tre forhold særligt interessante og inspirerende i relation til dansk vejledning:

- Vejledning for alle aldre samlet i ét system – ”sømløs vejledning”
- Kvalitetstænkning og -måling, hvor der fokuseres på såvel ’hårde’ som ’bløde’ virkninger af vejledning
- ’Activate’-programmet med vejlednings-’klubber’ for sårbare unge

8. Referencer:

Vivienne Brown (2008): “All-age career guidance – a Scottish perspective”, Via Vejledning nr. 14

<http://www.ug.dk/Videnscenter%20for%20vejledning/Forside/Virtuelt%20tidsskrift/2008%20nr%2014/All-age%20career%20guidance%20%E2%80%93%20a%20Scottish%20perspective.aspx>



Vivienne Brown, Head of Policy and Strategy, Careers Scotland

Vivienne Browns oplæg på Årsmøde for studie- og erhvervsvejledere ved de videregående uddannelser, 27.-28.11.2008: [Vejledning i Skotland - krav, metoder, resultater v/ Head of Policy and Strategy Vivienne Brown, Careers Scotland, Glasgow på \[www.vejledning.net\]\(http://www.vejledning.net\)](#)

Careers Scotland (2008): ”Careers Scotland and ESF Working Together. European Social Fund 2000-2006”, Hæfte C5/706/Mar08

Careers Scotland (2007): Quality standards, impact measures and evidence of standards being met”, Hæfte C5/156/Feb07

John Graig (2006): The career planning professional”, kapitel om Carrers Scotland i “Production Values”, Demos:

http://www.demos.co.uk/files/File/6_careerplanningprofessional_demoscollection.pdf

Oplysninger om Careers Scotland og Skills Development Scotland på følgende hjemmesider:

<http://www.careers-scotland.org.uk/nmsruntime/saveasdialog.asp?IID=17498&sID=142>

<http://www.careers-scotland.org.uk/AboutCS/WhatWeDo/Policies/Policy.asp#SEHIE>

<http://www.careers-scotland.org.uk/AboutCS/AboutSDS.asp>