



Nordplus

Karrierevejledning af voksne i arbejdslivet

Materiale til inspiration og refleksion



NVL 2022

Dette materiale er støttet af Nordisk ministerråd, gennem midler fra Nordplus Voksen. Layout er finansieret af Nordisk Netværk for Voksnes Læring (NVL).

ISBN 978-952-7140-77-2

Af:

Mette Werner Rasmussen, Technical Education Copenhagen (TEC)

Carola Bryggman, Svenska enheten för bildningsväsendet vid Regionförvaltningsverket i Västra och Inre Finland

Arnheiður Gíjja Guðmundsdóttir,
The Education and Training Service Centre (ETSC)

Foton: Adobe Stock om inte annat anges

Layout: Marika Elina Kaarlela/Gekkografia



Nordplus



Nordisk Netværk for
Voksnes Læring

Indholdsfortegnelse

Indledning	5
1. Fremtidens arbejdsmarked og arbejdsliv	12
Fremtidens arbejdsmarked, arbejdsliv og kompetencebehov	13
Megatrends	14
Globalisering	14
Klimaforandringer	15
Demografi	16
Teknologi og digitalisering	17
Hvad betyder megatrends for arbejdslivet?	18
Gig-økonomi	18
Cirkulær økonomi	19
Deleøkonomi	19
Platformsøkonomi	19
Et bæredygtigt arbejdsliv	20
Værdier	20
Social og menneskelig bæredygtighed på arbejdspladsen	21
Muligheder for kompetenceudvikling	23
2. Karriere- og kompetenceforståelse	24
Samfundsændringer og livslang læring	25
Bred kontra snæver tænkning	26
Begrebet karriere	27
Begrebet kompetence	29
Forskellige typer af kompetencer	31
Basale kompetencer	31
Tværgående/generiske kompetencer	31
Job-specifikke kompetencer	33
Realkompetencevurdering (RKV)	34
Faser i RKV og vejledning i processen	35
Cases – baggrund	36
3. Voksne, forandring og motivation	38
Livssituation og livsroller	39
Overgangssituationer og transition	42
Transformativ læring og kritisk refleksion	43
Motivation og modstand mod forandring	45
Fastbrændthed	45
Eksempler på modstand mod forandring	47
Selvbestemmelse	48
4. Redskaber og metoder i karrierevejledning af voksne	50
Definition af karrierevejledning	52
Inspirationskilder	53

Kompetenceafklaring	55
Hvad kan en kompetenceafklaring bruges til?	56
Afledte effekter af en kompetenceafklaring for individet	56
Øvelse: Kompetenceafklaring	58
Arbejde med kompetenceafklaring – andre eksempler	61
Et udvalg af webredskaber til kompetenceafklaring.	62
Selvkendskab	63
Øvelse: Personens livshistorie og leverum	64
Øvelse: Styrkekort.	66
Øvelse: Interesser	68
Øvelse: Værdier	70
Mind-map	71
Karriereudforskning	72
Forskellige årsager til karriereskift	74
Informations- og vidensøgning	74
Selvopfattelse og selv vurdering.	76
Øvelse: Positiv reformulering	77
Øvelse: Fra negativ til positiv formulering	79
Konkrete redskaber i karriereudforskningen	80
Øvelse: Forhindringer og barrierer.	81
Øvelse: Beslægtede jobs	83
Øvelse: Byggesten og barrierer	86
Karrierevalg og handling	87
Et godt og meningsfuldt arbejdsliv	88
Frit valg på alle karrierehylder?	90
Kompetencer og karriereskift.	91
Et radikalt karriereskift	93
Dreje eller udvide sit karrierefelt på tværs.	94
Arbejdsmarkedets betydning for valget.	94
Konkrete redskaber.	96
Øvelse: Vurdering af jobmuligheder	97
Øvelse: Balanceøvelse	98
Øvelse: For og imod	99
Øvelse: Fra fravalg til mulige valg	100
Valg og handling	101
5. Refleksioner om karrierevejledning af voksne og vejlederes viden	105
Karakteristika ved voksnes situation.	106
Fokuspunkter i vejledningen	107
Karrierevejledningens rammer og form – livslang vejledning	112
Vejledning i arbejdsmarkeds/arbejdslivssektoren.	114
Behov for viden i karrierevejledningen af voksne.	117
6. Litteratur og kilder	119
Appendix	
Cases	126
Seminar – webinar – kursus:	
Karrierevejledning og -udvikling i arbejdslivet	149

Indledning



Dette projekt, "Karrierevejledning og (real)kompetencer i arbejdslivet", er et 2-årigt Nordplus Voksen støttet udviklingsprojekt, under samarbejdsprogrammet. På grund af covid-19 fik det en varighed på 2 ½ år, i perioden september 2019 – marts 2022.

Projektets baggrund og formål

Projektets helt overordnede formål er at levere et bidrag til et vejledningsområde, som mangler fokus og der er stort behov for at udvikle: Karrierevejledning i arbejdslivet og voksnes karriereudvikling. Sædvanligvis er der i relation til vejledning mest fokus på unge og valg af uddannelse. Hvis voksne nævnes, er det oftest i en uddannelsesmæssig sammenhæng, typisk omkring kortuddannede og omkring valg af kurser og uddannelse fx fra ufaglært til faglært.

Et af projektets øvrige formål er at vise og styrke en bred karriere- og kompetenceforståelse på et arbejdsmarked, hvor behovet for omstilling og livslang læring er stigende. I denne omstilling er der næsten udelukkende fokus på arbejdsmarkedets og samfundets behov for kompetenceudvikling, og hvis vejledning endelig medtænkes, er det som regel traditionel tænkning i form af at se vejledning instrumentelt som et redskab, der skal hjælpe til med at opfylde arbejdsmarkedets behov. Udsagn som, at "de skal løftes over i områder, hvor der er behov for arbejdskraft" høres ofte fra politikere og arbejdsgivere og sågar arbejdstagerorganisationer og implicerer, at mennesker opfattes som brikker på et arbejdsmarked og ikke som handlende subjekter med egne ønsker og interesser.

Omstilling og livslang læring, set fra individets perspektiv fylder ikke så meget i debatten om fremtidens arbejdsmarked, i forhold til opgaven med at skulle finde vej igennem arbejdslivet med utallige valg, overgange, forandringer og fravalg. Måske forudsættes det, at mennesker selv har den parathed og et tilstrækkeligt overblik og viden om arbejdsliv, arbejdsmarked, uddannelsessystem, økonomi under uddannelse, læring og så videre til selv at kunne træffe valg og finde nye karriereveje.

I dette projekt vender vi det på hovedet og tager udgangspunkt i hvordan mennesker kan finde vej på et omskifteligt arbejdsmarked og hvordan egne valg, interesser og værdier kan inddrages og skabe sammenhæng på tværs af kompetencer fra uddannelse, arbejdsliv og 3. sektor. I den forbindelse er der vægt på hvad mennesker allerede kan og ikke på, som, der for det meste er, hvad de ikke kan. Det gælder både personlige ressourcer og faglige kompetencer.

I dette projekt vender vi det på hovedet og tager udgangspunkt i hvordan mennesker kan finde vej på et omskifteligt arbejdsmarked og hvordan egne valg, interesser og værdier kan inddrages og skabe sammenhæng på tværs af kompetencer fra uddannelse, arbejdsliv og 3. sektor.

Helt centralt i projektet er opfattelsen af, at karrierevejledning er nødvendig og har en væsentlig rolle at spille i individets forandringsproces, omstilling og livslange læring igennem et arbejdsliv. Derfor er det også en stor udfordring, at tilbuddene om professionel karrierevejledning til voksne i arbejdslivet er begrænsede. Det betyder, at rigtigt mange af de omstillinger og valg, der træffes beror på tilfældigheder og ikke på et bevidst og reflekteret grundlag.

Endelig forsøger vi at vise og forbinde kompetenceafklaring i en dybere form med karrierevejledningsfeltet. Sædvanligvis er den dybere form for kompetenceafklaring knyttet til og anvendes normalt i sammenhæng med dagsordenen om realkompetencevurdering. Her ønsker vi at åbne den op og frigøre afklaringen fra vurderingsaspektet, og arbejde med en "åben" afklaring i sammenhæng med karrierevejledning. Netop i tilknytning til voksne kan det være formålstjenligt at tage udgangspunkt i de kompetencer, der allerede er til stede fra alle læringsarenaer, også fordi det bidrager til en ressourcetænkning og giver individet den positive oplevelse af at "kunne noget". Med dette ønsker vi at vise, at de fleste mennesker besidder rigtigt mange kompetencer, der kan anvendes i andre og nye jobs og som det kan være vigtigt, i højere grad, at tage i betragtning i karrierevejledningen. Samtidig ønsker vi også med dette at udfordre den vægt, der sædvanligvis er i samfundet og i vejledningen på, at en ny uddannelse meget ofte er svaret på karriereudfordringer. Det kan hænge sammen med, at det meste af den professionelle vejledning, der tilbydes, er forankret i uddannelsessystemet.

Det er ikke ensbetydende med, at livslang læring i form af formel uddannelse ikke er væsentlig. Det kan i mange tilfælde være meget nødvendigt. Det betyder blot, at det kan være vigtigt først at tage udgangspunkt i de mange kompetencer, voksne allerede besidder og at se hvordan de eventuelt kan benyttes på nye måder og i andre sammenhænge, eventuelt kombineret med kursus eller andet kortere læringsforløb. Samtidig ønsker vi også at understrege, at livslang læring er andet end formel kompetenceudvikling. Læring opstår og skabes i alle livets sammenhænge og selv om kompetencerne er skabt uden for uddannelse og arbejde, kan disse kompetencer sagtens anvendes i bredere sammenhænge.

Projektets genstandsområde er karriereudvikling og som omfatter mange forskellige former, fx karriereudvikling i jobbet, karriereskift, samme job i anden virksomhed. Vi beskæftiger os primært med den del af karriereudviklingen, der omhandler karriereskift.

Projektets indhold og faser

Projektet er et praktisk rettet projekt, hvis formål er at præsentere praktiske redskaber i en let og tilgængelig form til brug for vejledere, der arbejder med voksne i arbejdslivet. Materialet indeholder også inspiration til indhold og overvejelser, det kan være relevant særligt at reflektere over i sammenhæng med vejledning af voksne. Vi kommer også med et bud på hvad, der særligt karakteriserer denne vejledning og hvad, der er væsentligt at være opmærksom på i dette arbejde.

Det er således ikke et teoretisk og videnskabeligt underbygget projekt, men det betyder ikke, at vi ikke inddrager teori, blot at vi tager udgangspunkt i vejledningspraksis og ikke i en teoretisk dimension. I den forbindelse anvender vi vores erfaringer og viden fra praksisfeltet, både fra konkret vejledningsarbejde og fra arbejde med koordinering af vejledning og kompetenceudvikling af vejledere.

For at vise mangfoldigheden og variationen i karriereudviklingsmuligheder tager projektet afsæt i beskrivelsen af en lang række meget forskellige cases, der giver eksempler på individers karriereskift og -udvikling. Væsentlige elementer er at vise hvordan kompetencer kan genanvendes bæredygtigt i nye og andre karrieresammenhænge. Real-kompetencevurderinger kan være et led i arbejdet med kompetencer, men projektets formål er også at vise, at det ikke nødvendigvis altid er svaret, fordi de kompetencer, der ikke passer ind i en uddannelses læringsmål, risikerer ikke at blive synlige og dermed ikke sat i spil og mobiliseret. En anden grund kan være, at personen ønsker at bevæge sig i en helt anden karriereretning. Caseeksemplerne trækker på hele arbejdslivet og alle grupper og afspejler karriereveje på kryds og tværs, horisontalt, vertikalt og det modsatte. Nogle skal have en ny uddannelse, andre supplerer med et kursus, et modul, men rigtigt mange kommer direkte videre via de allerede erhvervede kompetencer.

Karrierevejledningen løftes frem som et nødvendigt svar på den instans, der kan hjælpe individer med at få et overblik over deres kompetencer, interesser, prioriteringer og muligheder. Vi giver et udvalg af eksempler på hvilke redskaber og metoder, der kan anvendes til at støtte transition i arbejdslivet. Dette sker i form af en række øvelser og redskaber samt en række refleksioner over dette arbejde og den tilgang, der er behov for, når vi har med voksne at gøre.

I materialet indgår der også overvejelser over om og hvori forskellen består mellem at vejlede unge og at vejlede voksne samt et bud på hvad, der karakteriserer voksevejledning. Samtidig ønsker vi i projektet at udvikle og professionalisere karrierevejledningen og undersøge hvilken viden karrierevejledere skal være i besiddelse af for at kunne vejlede personer videre i deres arbejdsliv på et foranderligt arbejdsmarked. Det er

ikke tilstrækkeligt at have en vejlederuddannelse. Vejledere skal også have en bred viden, som løbende skal opdateres.

Endelig indgår der også i projektet en skabelon til et kursus for nordiske karrierevejledere i arbejdslivet, som er afholdt og evalueret med henblik på tilretning af kursusprogrammet. Det er tanken, at dette på længere sigt kan danne basis og være inspiration for forløb i andre sammenhænge, evt. også på de etablerede vejlederuddannelser.

Som det tydeligt fremgår er det et omfangsrigt emne, vi har kastet os over, hvor vi berører rigtigt mange emner, aspekter og perspektiver. Det betyder naturligvis, at vi ikke kan komme så dybt og til bunds i det hele. Det vi håber er, at vi kan inspirere andre til at arbejde videre med emner, der har at gøre med voksne, karriereudvikling og arbejdsliv i sammenhæng med karrierevejledning.

Projektets resultater

Resultaterne fra projektet er alle samlet her i dette materiale. Der er tre hovedresultater. Et der samler materialet om karriereveje i form af cases, et omkring karrierevejledningen og det tredje resultat indeholder det evaluerede og tilrettede kursusprogram. Materialet er opbygget af 5 kapitler og et appendiks, bestående af 2 dele. Kapitel 1, 2 og 3 danner en ramme for selve vejledningsafsnittet, som er kapitel 4 og til dels 5. I appendikset findes casene og kursusprogrammet.

I kapitel 1 beskriver vi udviklingen på arbejdsmarkedet og i arbejdslivet. Vi lægger vægt på at beskrive nye former for økonomi, der forventes at være dominerende på det fremtidige arbejdsmarked og den betydning, dette kan have for mennesker i deres arbejdsliv. Vi ser også på begreber som "decent work" og grønne jobs.

I kapitel 2 giver vi en introduktion til en bred forståelse af både karriere og kompetence, som grundlag for at arbejde med karriereudvikling og karriereskift i arbejdslivet. I forlængelse heraf giver vi også en forståelse for den betydning, det kan have om karrierevejledere arbejder ud fra et smalt eller et bredt karrierebegreb.

I kapitel 3 giver vi en ramme om voksnes liv. Hvad indebærer det at være voksen, hvad definerer det og hvilken betydning har begreber som forandring, transition, motivation, læring selvbestemmelse mv.

Kapitel 4 er det egentlige vejledningskapitel, hvor vi går igennem de faser, vi finder væsentlige i en karrierevejledningsproces. Faserne er opdelt i kompetenceafklaring, selvkendskab, karriereudforskning og karrierevalg/

løsning. Foruden introduktionen af en række konkrete vejledningsredskaber i hver af faserne, indeholder underkapitlerne også en introduktion til emnet og en række refleksioner over indhold i vejledningen.

Kapitel 5 forsøger at syntetisere hvad, der er væsentligt at fokusere på og være opmærksom på i arbejdet med karrierevejledning af voksne gennem 3 nedslag omkring henholdsvis Karriere og karriereudvikling, Kompetencer og Livsomstændigheder og leverum. Samtidig indeholder kapitlet også en række overvejelser over hvilken form for karrierevejledning, der er behov for og hvilken viden karrierevejledere, der vejleder voksne i arbejdslivet, skal være i besiddelse af.

I **Appendiks** findes de cases vi har beskrevet og alt materialet omkring det afholdte kursus med tilhørende evaluering og, på baggrund heraf, et ny redigeret kursusprogram.

Målgruppen

Den primære målgruppe for projektet er nordiske karrierevejledere i alle afskygninger og fra alle forskellige systemer. Til denne gruppe ønsker vi at bidrage med redskaber og øvelser, der er lige til at gå til i vejledningen af voksne og for de, der eventuelt ikke har tid til at sætte sig ind i "tykke bøger". Omvendt kan dette materiale også fungere som inspiration til netop at gå videre med et dybere studie omkring karrierevejledningens teori og metoder.

Herudover skal projektet have effekt på de organisationer, institutioner og sektorer fra uddannelsessystemet og arbejdslivet, der beskæftiger karrierevejledere. Det er uddannelsesinstitutioner på alle niveauer, A-kasser, fagforeninger, jobcentre/arbejdsformidlingen, folkeoplysningen, fængsler osv. De institutioner, der uddanner vejledere er også en del af målgruppen.

Hvem står bag

Projektet er støttet af Nordplus, og er et udviklingsprojekt under Samarbejdsprogrammet. I projektet indgår et samarbejde mellem 3 nordiske partnere og lande. Projektpartnerne kommer fra 3 meget forskellige slags organisationer inden for voksnes læring og vejledning:

- ▶ Technical Education Copenhagen (TEC), Danmark, en stor erhvervs-skole i København. TEC er koordinator/projektleder på projektet.
– Mette Werner Rasmussen

- ▶ Svenska enheten för bildningsväsendet vid Regionförvaltningsverket i Västra och Inre Finland är en statlig, regional myndighed med verksamhed i hela landet – Carola Bryggman.
- ▶ Fræðslumiðstöð atvinnulífsins (FA) (The Education and Training Service Centre (ETSC)). ETSC er hovedaktør i Island med at analysere, validere og øge kompetencer i arbejdslivet – Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir.

Derudover er der tilknyttet referencegrupper til projektet: På nordisk plan Nordisk netværk for voksnevejledning, nedsat under Nordisk Netværk for Voksnes Læring (NVL) og på nationalt niveau en referencegruppe for hver af de 3 deltagende lande, der er tværsektorielt sammensat med repræsentanter for professionelle, der arbejder med voksnes kompetencer.

Tak

Der har været en del medfinansiering fra forskellige instanser og organisationer, involveret i dette projekt, som vi vil sige tak til:

- ▶ De projektdeltagende organisationer for at stille medarbejderressourcer til rådighed ud over projektets budget og med særlig tak til TEC, der i udstrakt grad har givet al den fornødne tid til udvikling og færdiggørelse af projektet.
- ▶ NVL for at lave lay-out på materialet og for at medfinansiere kurset for karrierevejledere.
- ▶ Epale for at finansiere og foranstalte oversættelse af den svenske del af materialet til dansk.
- ▶ Svenska enheten för bildningsväsendet for at varetage den praktiske afholdelse af kurset og for at medfinansiere oplægsholdere.
- ▶ VIA University College for at stille underviser til rådighed i forbindelse med kurset for karrierevejledere.

Vi vil også sige tak til medlemmerne i referencegrupperne for at give feed back på idéer osv. Særlig tak til Grethe Elvebo (Direktoratet for højere uddannelse og kompetanse, Norge) fra den nordiske (NVL) referencegruppe og til Torben Theilgaard (Studievalg, Danmark) fra den danske referencegruppe for at læse materialet igennem til slut og give kommentarer.

Praktisk

I materialet benyttes forskellige betegnelser omkring de, der modtager vejledning: personen, den voksne, individet, vejledte. Det er i de fleste tilfælde betegnelser for det samme.

Samtidig afspejles de forskellige situationer, praksis, muligheder, traditioner mellem de 3 nordiske lande også i materialet.

Materialet er skrevet på 3 forskellige sprog, svensk, engelsk og dansk og alt er til sidst oversat til dansk. Selv om vi har forsøgt at sørge for i oversættelsen at anvende de samme begreber osv., kan der godt vise sig at være enkelte forskelle i begrebsbrug.

1 Fremtidens arbejdsmarked og arbejdsliv



Inden for fremtidsforskning og forskningen generelt er man enige om, at arbejdsmarkedet og arbejdslivet lige nu gennemgår store forandringer. En vigtig faktor, når man ser på forandringerne, er den industrielle revolution, som kan inddeles i fire faser.

Den første industrielle revolution, der begyndte i slutningen af 1700-tallet i England, var baseret på jern, kul og damp. Industriproduktion inden for f.eks. tekstil- og jernindustrien startede, hvilket betød, at de arbejdspladser, der fandtes i landbruget i landdistrikterne, blev flyttet til industrierne i byerne. Arbejdet blev mekaniseret og gamle håndværksmetoder blev erstattet af maskiner: Man kan sige, at muskelkraft blev erstattet af maskinkraft. Den anden industrielle revolution opstod i slutningen af 1800-tallet. Med elektricitet og udviklingen af udstyr i industrien kom der gang i masseproduktionen, herunder også bilindustrien. Mange revolutionerende ting såsom forbrændingsmotoren, telefonen, glødepæren, radiotelegrafen og flyet blev opfundet. Arbejdet foregik ved samlebåndet. Under den tredje industrielle revolution, der begyndte i 1970'erne og kan kaldes den digitale revolution eller it-revolutionen, blev fremstillingsindustrien i stigende grad digitaliseret, og informationsstyringen blev automatiseret. Den er blandt andet karakteriseret ved opfindelsen af stadig mindre mikroprocessorer og personlige computere og af udviklingen af internettet. It-revolutionen betød også overgangen fra et samfund domineret af råvareproduktion til et samfund med fokus på tjenesteydelser og viden. Vi befinder os nu i den fjerde industrielle revolution, der blandt andet er kendetegnet ved »Internet of things«, kunstig intelligens (AI), bioteknologi og 3D-print. I den fjerde revolution sker der en fusion af teknologier og systemer: fysiske, biologiske og digitale, man kan tale om en »smart industri«. Menneskets mentale kræfter udfordres af computere. Derudover kan delings-, platforms- og gig-økonomien ses som en del af den fjerde industrielle revolution.

Fremtidens arbejdsmarked, arbejdsliv og kompetencebehov

Nordisk Ministerråds forskningsprojekt »The Future of Work: Opportunities and Challenges for the Nordic Models« er et igangværende projekt, der har til formål at tilvejebringe viden om, hvordan det nordiske arbejdsmarked kan se ud omkring 2030. I projektet analyserer et team af 30 forskere fra de nordiske lande konsekvenser og kommer med anbefalinger til, hvordan den nordiske arbejdslivsmodel kan udvikles til at imødekomme

Blandt forskerne synes der at være en vis enighed om hvilke megatrends, der forventes at påvirke den fremtidige udvikling.

fremtidige forandringer og omvæltninger i arbejdslivet. Projektets første rapport "The Nordic Future of Work" blev udgivet i 2018, og den anden rapport "The Future of Work in the Nordic Countries: Opportunities and Challenges for the Nordic Working Life Models" blev udgivet i 2021. Rapporterne tager udgangspunkt i International Labour Organizations (ILO) syn på megatrends.

Ifølge rapporterne er Norden på forkant med indførelsen af nye teknologier og digitalisering af arbejdet. De største udfordringer er klimaforandringerne og demografiske ændringer med en aldrende befolkning, der reducerer adgangen til arbejdskraft. 2021-rapporten berører også Covid-19-pandemien og dens indvirkning på arbejdslivet. Det konstateres, at det endnu er umuligt at vurdere pandemiens langsigtede indvirkning på beskæftigelsen og fremtidens arbejde. Hvert forsøg på analyse er foreløbigt og baseret på usikre antagelser. For at lette genopretningen er det imidlertid vigtigt at drøfte, hvordan krisen kan påvirke arbejdsmarkedet og arbejdet i de kommende år. Politikernes og arbejdsmarkedets parterers reaktioner på de akutte problemer, som nordiske arbejdstagere og virksomheder står over for, påvirker både genopretningen af arbejdslivet og tilpasningen til fremtidens grønne, digitale og aldrende arbejdsliv.

Megatrends

Blandt forskerne synes der at være en vis enighed om hvilke megatrends, der forventes at påvirke den fremtidige udvikling. Megatrends er kontinuerlige processer, der anses for at være afgørende for udviklingen af arbejdslivet i moderne økonomier. ILO's Global Commission on the Future of Work identificerer fire sådanne megatrends: globalisering, teknologi (digitalisering), demografi og klimaforandringer (ILO 2018).

Globalisering

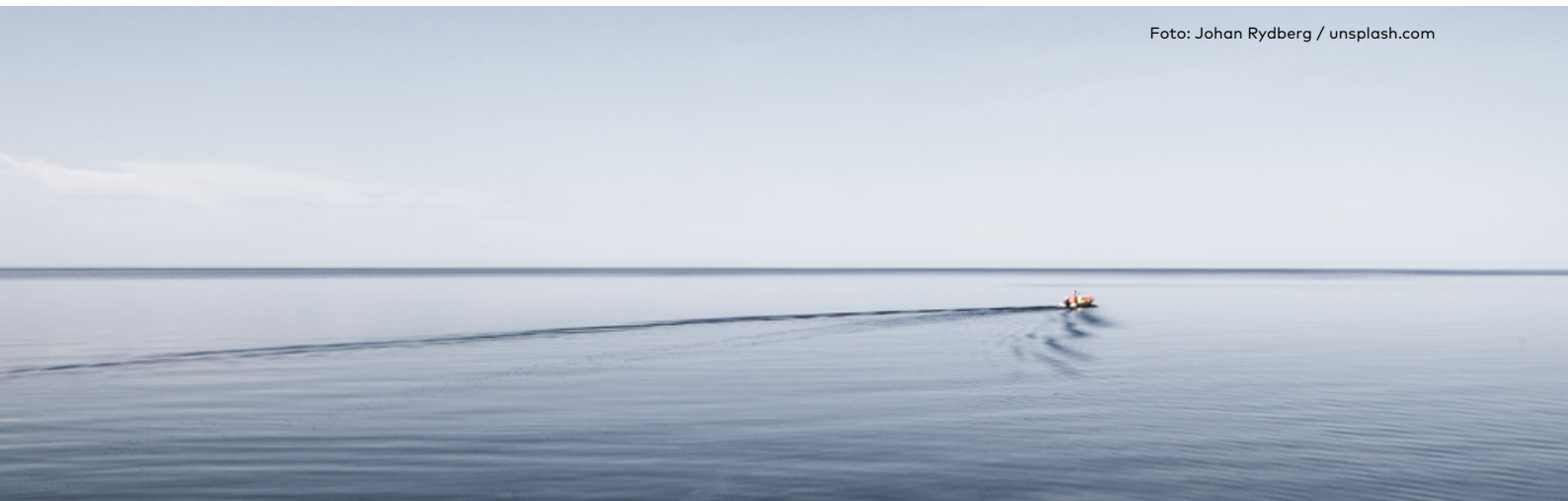
Globaliseringen inden for produktion, handel, investeringer og finansiering er en tendens, der næsten tages for givet. Mange virksomheder er globale eller opererer i det mindste i mange forskellige lande på samme tid. En virksomheds callcenter kan f.eks. være placeret i Spanien, koderne i Indien og underleverandørerne i Kina. Men den seneste tid med protektionisme i nogle dele af verden, som fx Brexit er udtryk for, betyder, at en vis vending i globaliseringen ikke kan udelukkes. Coronaepidemien har også vist sig at fremme en national og protektionistisk udvikling. De nordiske økonomier har nydt godt af globaliseringen, og øget finansiel ustabilitet kan betyde mere uforudsigelige økonomiske udsigter og dermed negative effekter på det nordiske arbejdsliv. (Berg, 2019)

Globaliseringen øger også risikoen for pandemier, som coronavirussen har vist med al tydelighed. Konsekvenserne for den globale økonomi, for nationer, erhvervsliv og befolkninger er enorme, da der indføres strenge foranstaltninger for at stoppe smittespredningen i de forskellige lande. Foranstaltningerne vil påvirke erhvervslivet og arbejdslivet i lang tid fremover. (The Future of Work in the Nordic Countries, 2021)

Klimaforandringer

Erkendelsen af, at vi må tage os af vores fælles jord, har vokset sig stærk. Bæredygtighedskrisen er akut både med hensyn til klimaforandringer og anvendelsen af de færre naturressourcer. Det er vigtigt nu at finde løsninger på, hvordan anvendelsen af naturressourcer og CO₂-udslip kan adskilles fra økonomisk vækst. Teknologien kan allerede nu bidrage med mange løsninger, men udfordringen er at ændre folks adfærd og tankegang. Klimaangst påvirker forbruget på flere måder. Flyskam reducerer mængden af rejser, lokalproducerede fødevarer og energieffektive boliger anses for stadig vigtigere, og initiativerne til at udvide den offentlige transport er stigende. (Berg, 2019)

Konsekvenserne af klimaforandringerne som f.eks. oversvømmelser og ekstreme vejrphenomener kan føre til humanitære kriser og bølger af migration fra sårbare lande samt øge usikkerheden omkring de økonomiske udsigter. Foranstaltninger, der skal reducere den globale opvarmning, lægger pres på både industrier, virksomheder og lokalsamfund for at gennemføre omstruktureringer. Overgangen til vedvarende energikilder og lave eller nul CO₂-udslip og produktion kræver store ændringer inden for virksomheder og forsyningskæder. Alle disse foranstaltninger, der følger af klimaforandringerne, herunder ombygning af infrastruktur, boliger og produktionsfaciliteter, påvirker arbejdslivet. Selv om de fleste prognoser tyder på, at omstillingen til en grønnere økonomi vil bidrage til en beskeden stigning frem for et fald i antallet af jobs, er det en udfordring at sikre, at den del af arbejdsstyrken, der er berørt, får tilstrækkelig støtte, uddannelse og værktøjer til at mestre forandringerne i deres arbejde. (The Future of Work in the Nordic Countries, 2021)



Demografi

Demografiske ændringer som følge af en aldrende befolkning og en reduceret befolkningstilvækst medfører et betydeligt fald i arbejdsstyrken i Europa. Ifølge fremskrivningerne vil befolkningen i den arbejdsdygtige alder falde med omkring 45 millioner, og befolkningen over 65 år vil stige med over 50 millioner i årene 2016–2080.

I Norden bliver befolkningen også ældre. Nedenstående tabel viser, at andelen af indbyggere over 65 år vil være markant højere i 2040 sammenlignet med 2015 i samtlige lande og på Færøerne, Åland og i Grønland.

Den forventede levealder er stigende i alle nordiske lande, og kvinder i Finland kan forvente at leve længst af alle nordboere. Den gennemsnitlige forventede levetid for dem er 84 år. Stigningen i andelen af ældre skyldes dels, at folk lever længere, dels at der fødes færre børn end tidligere. Ikke desto mindre har de nordiske lande en relativ høj fødselsrate sammenlignet med næsten alle andre lande i Europa. (Nordisk statistikbank)

Selv om de demografiske ændringer er mindre i de nordiske lande, med undtagelse af Finland, i forhold til Europa generelt, kan mangel på arbejdskraft føre til behovet for arbejdskraftrelateret indvandring. Konkurrencen om arbejdskraft i Europa forventes at blive hård og kan også begrænse adgangen til arbejdskraft i Norden. Da de nordiske unge også lever med globale referencer og er vokset op med at kunne deltage i det, der sker i hele den vestlige verden, er der risiko for, at de tager til udlandet. I andre regioner som f.eks. Afrika vokser befolkningen i den arbejdsdygtige alder, hvilket sandsynligvis vil føre til indvandring til Europa.

Desuden bidrager urbaniseringen til geografiske forskelle på de nationale arbejdsmarkeder. Migrationen fra landdistrikterne til byerne er et globalt fænomen. FN forudser, at næsten tre fjerdedele af verdens befolkning vil bo i byer i 2050. Urbaniseringen har også sat sit præg på de nordiske lande. Befolkningstilvæksten i de nordiske hovedstadsområder

Andel af indbyggere over 65 år i de nordiske lande

	År 2015 (%)	År 2040 (%)
Danmark	18,8	24,6
Færøerne	16,4	24,9
Finland	20,5	27,1
Grønland	8,1	15,8
Island	13,5	21,4
Norge	16,4	23,7
Sverige	19,8	22,9
Åland	20,4	27,0

Kilde: State of the Nordic Region 2020

Digitalisering kan føre til øget polarisering, outsourcing og adskillelse af arbejdsopgaver. Men samtidig kan det føre til nye muligheder for dem, der tidligere har arbejdet med rutineopgaver.

er større end i landene generelt og skyldes primært, at befolkningen er flyttet fra perifere og tyndt befolkede områder. I de senere år er befolkningstallet faldet kraftigt, ikke kun i tyndt befolkede områder, men også i mellemstore byer og i små industri- og servicebyer. Denne trend ser ud til at fortsætte. Fremtidens arbejdstagere vælger i stigende grad at bo i bymiljøer, hvilket betyder, at beskæftigelsen i bycentrene stiger. Det er derfor nødvendigt med et velfungerende boligmarked for, at arbejdsmarkedet kan fungere. (State of the Nordic Region, 2020)

Teknologi og digitalisering

Den teknologiske udvikling og digitaliseringen fører til store ændringer i arbejdslivet. Selv om teknologisk innovation som sådan ikke er noget nyt, kan digitale teknologier føre til rationaliseringer, automatisering og opsplitning af arbejdsopgaver i et hidtil uset omfang. Den stigende automatisering og robotisering skaber nye arbejdspladser, samtidig med at arbejdsopgaver forsvinder. Antallet af arbejdspladser inden for administration, fremstilling og produktion forventes at falde drastisk, mens andre sektorer vokser, og nye virksomheder vokser frem inden for kunstig intelligens, robotteknologi, materialevidenskab og bioteknologi. Denne teknologiske udvikling, eller med andre ord den fjerde industrielle revolution, vil påvirke de fleste arbejdspladser i en eller anden grad. (Futurion, 2016) Digitalisering kan føre til øget polarisering, outsourcing og adskillelse af arbejdsopgaver. Men samtidig kan det føre til nye muligheder for dem, der tidligere har arbejdet med rutineopgaver. Digitalisering kombineret med omstillingen til en grønnere økonomi indikerer, at vi går ind i en periode med intensiveret omstrukturering af arbejdslivet, hvor efterspørgslen efter omskoling, livslang læring og mobilitet i arbejdsstyrken vil stige.

Et vigtigt spørgsmål er, om arbejdslivet i de nordiske lande kan fortsætte med at håndtere omstruktureringen og indførelsen af nye teknologier på en effektiv og inklusiv måde. Norden ligger højt på de internationale ranglister i spørgsmål om digitalisering, innovation, menneskelige ressourcer og tro på teknologisk udvikling og kan virke bedre rustet til omstillingen til den digitale og grønnere dagsorden end mange andre lande. Men på trods af dette kan ændringerne på flere måder udfordre den nordiske arbejds- og velfærdsmodel, som er baseret på kollektive overenskomster og samarbejde mellem arbejdsgivere og fagforeninger. (The Future of Work in the Nordic Countries, 2021)

Hvad betyder megatrends for arbejdslivet?

Megatrends har sammen med øgede krav om fleksibilitet og nye handelsmodeller ført til en spirende netværksøkonomi, også kaldet »gig-økonomi« (Gig Economy). Ud over gig-økonomi anvendes der i debatten mange relaterede og delvist overlappende begreber såsom cirkulær økonomi, dele-økonomi og platformsøkonomi. Alle disse former for netværksøkonomi kan ses som et resultat af digitaliseringen og princippet om bæredygtig udvikling og påvirker det fremtidige arbejdsmarked. Der er især tre faktorer, der har påvirket udviklingen i retning af gig-økonomi: økonomi (du sparer), økologi (du konsumerer mindre) og ideologi (du ejer ikke). Disse faktorer repræsenterer de værdier, som mange unge har. På baggrund af denne vision er en del nye virksomheder startet. Som eksempler kan nævnes anvendelse af delebilsordninger, koordinering af varetransport, pasning af kæledyr og at gøre hjemmet til en restaurant. Internationale eksempler er Uber og Airbnb. Netværksøkonomien kommer i høj grad til at påvirke arbejdsmarkedet. (Nylund, 2019)

Gig-økonomi

Betegnelsen gig-økonomi refererer til, at et stigende antal mennesker i arbejdsstyrken tager midlertidige opgaver, »gigs«, i stedet for at være fastansatte. Gig-økonomien er tæt forbundet med digitaliseringen. Forskellige digitale værktøjer gør det nemmere at udføre arbejde eksternt og dermed være freelancer og selvstændig i stedet for ansat hos en arbejdsgiver. Men derudover har digitaliseringen skabt en ny online markedsplads ved hjælp af apps og platforme, hvor købere og sælgere kan matches med hinanden. Dem, der tilbyder tjenester, kan være handlende, mikroiværksættere eller privatpersoner, der tager midlertidige opgaver. (Nylund, 2019)

Der hersker delte meninger om gig-økonomien. Markedet for selvstændig virksomhed vokser hurtigt i Norden og er almindeligt inden for journalistik, medie- og kulturbranchen, IT og rådgivning. En del ser muligheden for frihed og at slippe for at være ansat. Dette gælder især for veluddannede »giggere«, der ofte har en form for konsulentjob, som kan udføres overalt, hvis du har en computer og en netforbindelse. Andre ser risikoen for, at denne type arbejde skaber en ny form for underklasse. En stor del af det arbejde, der formidles, er ufaglært servicearbejde, og for dem, der udfører arbejdet, er det vanskeligt at opbygge en stabil økonomi. Arbejdsvilkårene er usikre, og dem, der tager »gigget«, forventes at være parate til at arbejde når som helst. De nye ansættelsesformer ses som en måde at øge virksomhedernes fleksibilitet og evne til at tilpasse deres

produktion. For at beskrive denne risiko er vi for nylig begyndt at tale om »prekarisering« eller »prekariatet«, begreber, som den britiske økonom Guy Standing har løftet frem. (Granfeldt, Stanfors, Julén Votinius, 2020)

Et spørgsmål, der vækker debat angående gig-økonomien, er arbejdstagernes rettigheder og arbejdsvilkår. Dem, der udfører »gigget«, er ikke ansatte og har derfor ingen lovbestemt jobsikkerhed. Derudover er de ansvarlige for deres egen sociale sikring, sygesikring, alderspension og ferie. (Nylund, 2019)

Cirkulær økonomi

Cirkulær økonomi er en økonomisk model, hvor man ikke konstant producerer nye produkter. I stedet for ejerskab er forbruget baseret på anvendelsen af tjenester: at dele, leje og genanvende produkter. I den cirkulære økonomi afhænger økonomisk vækst ikke af forbruget af naturressourcer. Bioøkonomi, cleantech (ren teknologi), deleøkonomi, bæredygtig fødevarerøkonomi og industrielle symbioser er blandt andet tæt forbundet med cirkulær økonomi. Forbrugerne spiller gennem deres valg en afgørende rolle i omstillingen til cirkulær økonomi. Det kræver også, at virksomhederne ændrer deres tilgang og forretningskoncepter og skaber nye former for partnerskaber. (Sitra, 2016)

Deleøkonomi

Deleøkonomien indebærer en økonomisk tankegang, hvor muligheden for at bruge produkter, tjenesteydelser og andre varer er vigtigere end at eje dem. Deleøkonomiske forretningsmodeller bygger på forbindelsen af udbud og efterspørgsel på tværs af brede sociale netværk ved hjælp af digitale løsninger, apps og platforme. Deling i sig selv er ikke noget nyt fænomen, se bare på bibliotekerne, men gennem den teknologiske udvikling har deling fået mulighed for en større udbredelse. (Sitra, 2016)

Deleøkonomien forventes at vokse i Norden. En årsag til dette er, at graden af tillid og mellemmenneskelig tiltro til hinanden er høj i de nordiske lande, noget, som er en vigtig forudsætning for en velfungerende deleøkonomi. Sektorer, der er vigtige for deleøkonomien, er trafik, boliger, tjenesteydelser (udførelse af mikrojob via internettet), penge (f.eks. crowdfunding), brugte varer, lokaler og uddannelse. (Nylund, 2019)

Platformsøkonomi

Platformsøkonomi og deleøkonomi overlapper delvist hinanden som begreber. Forskellen er, at deleøkonomi lægger vægt på mulighederne for samhørighed og fællesskab, mens platformsøkonomi lægger vægt på tekniske løsninger og infrastruktur. Begrebet platform kan også henvise til de virksomheder, der ejer platformene, og som er blevet internetøko-

nomiens største spillere, f.eks. Apple, Microsoft, Google og Facebook. Her findes der helt klart en risiko for monopolisering, hvor de virksomheder, der ejer platformene, får for meget magt og kan kontrollere driftsbetingelserne og i vid udstrækning, hvordan arbejdslivet udformes. I visse tilfælde kan platformsøkonomien føre til dårligere arbejdsvilkår for arbejdstagerne. (Nylund, 2019)

Et bæredygtigt arbejdsliv

ILO's definition passer godt til rammerne for vores projekt, ikke mindst med hensyn til social retfærdighed i arbejdslivet, selv om den ikke giver bud på egentlige løsninger.

Alle har deres egen idé om, hvordan et godt job og et godt arbejdsfællesskab er, men der er visse faktorer, der forener disse erfaringer. Folk taler i dag ofte om den enkeltes ansvar for deres arbejdsmiljø og om medarbejderens store rolle i opbygningen af arbejdskulturen. Men på trods af dette er det stadig ledelsens valg af værdier, der er afgørende. På en god arbejdsplads er tillid kernen i virksomheden, dels ledelsens tillid til medarbejderne, dels medarbejdernes tillid til ledelsen og kolleger. For arbejdstagerne er det også vigtigt at føle, at lederne ser dem, og at de værdsættes for deres arbejde. Desuden har en god arbejdsplads en åben kommunikation, som ikke kun kommer ovenfra, men også er diskuterende og interaktiv. Alle kan fremlægge deres meninger og få svar på deres spørgsmål. For det tredje skal et godt arbejdsmiljø have et klart mål, alle ved og har indflydelse på, hvor organisationen skal hen, og hvordan deres arbejdsindsats påvirker målene. (Glad, 2018)

Værdier

Arbejdsmarkedet påvirkes ikke kun af eksterne faktorer, men formes også af dem, der allerede er en del af det. Deres værdier styrer udviklingen, og det, der gælder i dag, er måske ikke relevant i fremtiden. Allerede nu ser vi, at balancen mellem arbejdsliv og privatliv bliver stadig vigtigere. Værdier handler ikke først og fremmest om status og penge, men om tryghed og mulighed for indflydelse. Den generation, der kommer til at dominere fremtidens arbejdsmarked, lægger sandsynligvis større vægt på, at arbejdsgiveren har andre mål end blot at opnå en økonomisk gevinst.

Et bæredygtigt arbejdsliv kan dels ses fra en samfundsmæssig synsvinkel og dels fra den enkeltes synsvinkel. ILO har defineret anstændigt arbejde («**decent work**») som følger:

“Decent work sums up the aspirations of people in their working lives. It involves opportunities for work that is productive and delivers a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment for all women and men.”

Både uddannelses- og karrierevalg påvirker fremtidens samfund, naturen og klimaet. Det er noget, som karrierevejledning i stigende grad skal tage hensyn til.

Et aspekt, der får stadig større betydning i arbejdslivet og i valget af karriere, er miljø og klimaforandringer; hvad bidrager mit arbejde med socialt og klimamæssigt? Hvilket slags samfund og hvilke værdier er jeg med til at skabe gennem mit job? Hvad kan jeg gøre for at mit arbejde skal blive »grønnere«? Miriam Dimsits, selvstændig konsulent og underviser inden for vejledning i Danmark, skriver i et blogindlæg for Nordisk Netværk for Voksnes Læring, NVL (2021), at arbejdspladser er afgørende for vores samfund, men at arbejdspladsens indhold og bidrag til samfundet ikke er uvæsentligt. Det er ikke nok at være beskæftiget, det er også vigtigt, hvad du er beskæftiget med. Både uddannelses- og karrierevalg påvirker fremtidens samfund, naturen og klimaet. Det er noget, som karrierevejledning i stigende grad skal tage hensyn til.

ILO arbejder aktivt for grønne job inden for [programmet for grønne job](#). Grønne job er centrale for en bæredygtig udvikling og imødekommer de globale udfordringer mht. miljøbeskyttelse, økonomisk udvikling og social integration. Ved at inddrage regeringer, arbejdstagere og arbejdsgivere som aktive spillere for forandring, fremmer ILO miljøtilpasning af virksomheder, praksis på arbejdspladsen og arbejdsmarkedet som helhed. Grønne job er anstændige job, der hjælper med at bevare eller genoprette miljøet. Grønne job kan producere varer eller tilbyde tjenesteydelser, der gavner miljøet, såsom grønne bygninger, vedvarende energi eller ren transport. De kan bidrage til mere miljøvenlige processer, f.eks. ved at reducere vandforbruget eller forbedre genanvendelsessystemer. Men grønne job producerer ikke nødvendigvis miljøvenlige varer eller tjenesteydelser. Det USA-baserede [Career Onestop](#) har præsenteret over 200 grønne fag inden for tolv sektorer. I praksis har næsten alle job et grønt potentiale, og nye muligheder for en grøn karriere vokser.

Social og menneskelig bæredygtighed på arbejdspladsen

Øget trivsel på arbejdspladsen er vigtig og har desuden et enormt økonomisk potentiale. Ved at skabe et godt arbejdsmiljø øges produktiviteten, samtidig med at arbejdstagernes trivsel øges. Eftersom andelen af befolkningen i den arbejdsdygtige alder falder, diskuteres forlængelse af arbejdslivet og udskydelse af pensionering. Hvis dette skal blive muligt, er investeringer i et socialt og bæredygtigt arbejdsliv endnu vigtigere.

Men hvad er et socialt og menneskeligt bæredygtigt arbejdsliv?

En definition af et socialt bæredygtigt arbejdsliv er, at det arbejde, der findes i samfundet, skal fordeles så jævnt som muligt mellem alle i den arbejdsdygtige alder, og at det, der kræves for at udføre arbejdet, står i et rimeligt forhold til belønningen. Samtidig bør det sikres, at dem, der står svagere på arbejdsmarkedet, ikke bliver efterladt. (Kasvio, Rääkkönen, 2010) Fordelingen af arbejdet gælder hele befolkningen, uanset hvilket stadie i livet, man befinder sig på. Social bæredygtighed i arbejdslivet betyder også, at det skal være muligt at forene arbejde og familie. Dette gælder i høj grad børnefamilier, men også dem, der ønsker at tage sig af slægtninge i den sidste fase af livet.

Ud over social bæredygtighed er menneskelig bæredygtighed en forudsætning for et godt arbejdsliv. Et menneskeligt bæredygtigt arbejde betyder, at du skal være sund og i stand til at arbejde gennem hele din karriere. Arbejdet bør være meningsfyldt, og man bør kunne arbejde ud fra sine egne værdier. Især mange unge mennesker værdsætter meningsfuldhed og fleksibilitet i arbejdet endnu højere end løn. (Niemistö, 2018) Arbejdslivet er i mange tilfælde de facto blevet mere fleksibelt gennem digitalisering. Det mærkes især inden for ekspertopgaver, hvor man i stigende grad kan vælge, hvornår og hvor man arbejder. Men inden for mange erhverv har man ikke den mulighed. Idealet ville være, at alle arbejdstagere kunne tilpasse deres arbejdstid i forhold til andre forpligtelser i livet og arbejde, når arbejdseffektiviteten og motivationen er på sit højeste. Desværre er dette endnu ikke muligt på en stor del af arbejdspladserne.



Fleksibilitet i arbejdet kan også indeholde farer. Det er let for arbejdsdagene at blive lange, og grænsen mellem arbejde og fritid risikerer at udviskes. Her er det vigtigt at sætte grænser, hvis man skal orke at fortsætte med at arbejde. Det er ikke kun arbejdstagerens ansvar, men også arbejdsgiverens, det er et spørgsmål om lederskab. Men især inden for ekspertarbejde havner ansvaret ofte på den enkelte. I Finland har forskning vist, at især unge bliver udmattede i begyndelsen af deres karriere, før de lærer at anvende mere bæredygtige arbejdsmetoder og sætte grænser mellem arbejde og fritid. (Niemistö, 2018)

Muligheder for kompetenceudvikling

Ændringer på arbejdsmarkedet sker i stadig stigende tempo og bliver stadig vanskeligere at forudsige, hvilket betyder, at efterspørgslen efter nye og opdaterede kompetencer konstant stiger. Ifølge virksomhederne er manglen på kvalificeret arbejdskraft den mest almindelige hindring for vækst. Det ændrede arbejdsliv forandrer også strukturer og organisering. Antallet af selvstændige, prekært/løst ansatte, vikar- og deltidsjob er stigende, hvilket øger antallet af personer, der ikke har en arbejdsgivers støtte til kompetenceudvikling. En særlig udfordring er, at kunstig intelligens (AI) og især nye teknologier er en trussel mod lavtlønnede med kort uddannelse, mod dem, der arbejder i industrien eller med rutineopgaver. Det betyder, at selv om behovet for omskoling er stort inden for mange erhverv og arbejdsopgaver, er behovene særligt store blandt dem, der sjældent deltager i voksenuddannelse. (Undervisnings- og kulturministeriet, 2019)

Alle brancher er mere eller mindre påvirkede af megatrends. Dem, der ønsker at arbejde og udvikle sig på fremtidens arbejdsmarked, skal med andre ord have mulighed for kompetenceudvikling i overensstemmelse med visionen om livslang læring. Men traditionel uddannelse er ikke altid svaret. For at udligne forskellene er der behov for investeringer i kompetenceudvikling, der realiseres ved hjælp af forskellige metoder baseret på den enkeltes forudsætninger. Det er også yderst vigtigt at synliggøre og udnytte alle de kompetencer, som den enkelte har erhvervet i forskellige sammenhænge, at anvende tidligere kompetencer i en ny kontekst.

② Karriere- og kompetenceforståelse



Foto: Magnus Fröderberg/norden.org

I dette projekt ønsker vi at understrege og fremme den brede forståelse omkring karriere og kompetence, da det i højere grad anerkender mennesker og åbner op for langt flere muligheder, både for individet og for samfundet. Vi har derfor udviklet en lang række cases, der illustrerer et både bredt karriere og kompetencesyn. Disse cases kan findes som appendix, sidst i dette materiale.

I dette kapitel vil vi se nærmere på det brede karriere- og kompetencesyn, som ligger bag casene og som også er dominerende igennem hele projektet og alt materialet.

Samfundsændringer og livslang læring

Den fjerde industrielle revolution og de store ændringer som en automatiseret kunstig intelligens vil medføre på arbejdsmarkedet er genstand for meget diskussion for tiden. Som vi så i første kapitel sker ændringer i et stadig hurtigere tempo, med arbejdspladser, der forsvinder og bliver erstattet af nye. I forlængelse heraf lægges der vægt på, at samfundet må være forberedt på disse ændringer, så arbejdsmarkedet kan være parat til omstillingen. Spørgsmålet er imidlertid om disse ændringer altid er så forudsigelige, at det kan lade sig gøre. En global begivenhed som Coronapandemien var helt uforudsigelig, og har betydet en pludselig vækst inden for bestemte brancher og efterspørgsel på specifikke kompetencer, mens andre områder og jobs pludseligt er præget af arbejdsløshed.

De hastige ændringer påvirker samfundsudviklingen generelt og gennemsyrer alle dele af samfundet, og ikke kun arbejdsmarkedet og arbejdsliv. Hartmut Rosa (2014), tysk sociolog, taler om accelerations-samfundet eller højhastighedssamfundet og mener, at det mest distinkte træk ved det senmoderne samfund er den øgede hastighed. Det medfører en acceleration af social forandring, som bl.a. sætter sig igennem i arbejdslivet, hvor mennesker uafbrudt skal tilpasse sig forandringer og nye processer. Denne acceleration fører til en stigende fremmedgørelse og en evig fornemmelse af at være i tidsnød, at være bag efter udviklingen.

Dette accelerationssamfund får betydning for relationen mellem samfundsudviklingen og et almindeligt livsforløb. Tidligere var der ét epokeskift i et menneskes liv, mens der nu er mindst et par store skift, hvis ikke flere. Et epokeskift skal forstås som omfattende forandringer i erhvervs- og teknologistrukturen med deraf følgende store ændringer

i kompetencekravene. Mennesker, der er født i 1950'erne kommer på nuværende tidspunkt til at have levet i og at være påvirket af den store omstilling fra landbrugs- til industrisamfund, it- og informationsrevolutionen og nu den 4. industrielle revolution. Og måske også flere store omstillinger, som har karakter af en epoke.

Samfundet var tidligere mere stabilt, uden de store ændringer og uddannelse og læring skete inden for de kendte rammer og havde mest karakter af tilpasning. I og med at samfundsudviklingen går så hurtigt, ændrer arbejdslivet sig også og stiller hele tiden krav om udvikling af nye kompetencer og livslang læring. Et liv består ikke længere af et lineært forløb, hvor mennesker først går i skole, dernæst tager en uddannelse for at få et fast arbejde, der "holder" i hele den professionelle karriere for endelig at gå på pension. Nu sker der mange livs- og karriereskift igennem et liv. I fremtiden forudses mindst 3–5 radikale karriereskift i løbet af et arbejdsliv. Karriereskift er blevet et vilkår og en fast bestanddel af arbejdslivet og konceptet om livslang læring er blevet en hel central del af samfundsudviklingen. (Olesen, Husted & Aagaard, 2017).

I forlængelse heraf gennemløber familie- og fritidslivet heller ikke den samme linearitet som tidligere. Der er eksempelvis sideløbende sket store forandringer i familielivet, som har og kan få stor betydning for voksnes kompetencer og for arbejdsliv og arbejdsmarked. Fx kan de ændringer, vi for tiden ser i forældreorloven med øremærket orlov til mænd betyde, at mange mænd får flere og andre kompetencer, interesser og værdier som følge af deres meget større engagement i familielivet. Det medfører ændringer i de forskellige muligheder og prioriteringer, det giver mellem kønnene i forhold til karriere og forstærker den kønsmæssige ligestilling.

Samfundsudviklingen skubber således ikke kun på arbejdsmarkedets krav og behov for ændringer og kompetenceudvikling, men betyder også, at der skabes ønsker og interesser for at udvikle sig som menneske og med behov for ny læring.

Bred kontra snæver tænkning

Begrebet kompetence er velegnet til at anskueliggøre forskellen mellem en bred og snæver tænkning, også delvist hvad angår karrierebegrebet. Herunder kan forskellen i kompetencesyn ses mellem en mere snæver forståelse, relateret til en realkompetencevurdering og en bredere forståelse i form af et mere åbent og udviklingsorienteret syn på mennesker og menneskers kompetencer.

Snæver konvergent kompetencetænkning	Bred divergent kompetencetænkning
Vurdering	Anerkendelse
Mangel	Ressource
Kontrol	Læring
Alt det du kan få papir på / Om du kan	Alt det du kan / Det du kan
Employability	Empowerment
Værdi	Værd
Lineær	Cirkulær
Summativ (resultat af læring)	Formativ (læringsproces)
Transfer	Transformation
Udveksling/oversættelse	Udvikling
Mere snævert samfundsmæssigt fokus	Individ- og deltagerfokus

(Rasmussen 2012)

I værste fald kan den snævre tænkning i form af realkompetencevurdering, i stedet for at give personen empowerment, føre til at uddybe, fastholde og forstærke forskellige uligheder i form af køn-, klasse- og racemæssige hierarkier.

I forlængelse heraf er det spørgsmålet hvem, der skal arbejde med voksnes kompetencer i arbejdslivet? Et redskab kunne være realkompetencevurdering, hvor læring og kompetencer bliver vurderet op imod fx en bestemt uddannelse. Et andet redskab kan være karrierevejledning, hvor mennesker får hjælp til at identificere deres styrker og kompetencer og hvordan og hvor disse kan anvendes i arbejdslivet og/eller i uddannelse med henblik på videre kompetence- og karriereudvikling. Disse to positioner står ikke nødvendigvis i modsætning til hinanden. Efter en bred kompetenceafklaring kan personen, hvis det giver mening, henvises til en realkompetencevurdering.

Begrebet karriere

I dette projekt bygger karriereforståelse på udsagnet om, at alle har en karriere og på Tony Watts definition om, at karriere omhandler individets forløb/rejse gennem livet, læring og arbejde. Forståelsen definerer således et bredere felt end det, der umiddelbart handler om job og uddannelse og omfatter en persons livsforløb og sammenhæng. I forlængelse heraf er det ikke muligt at forstå en persons karriereforløb uden samtidig at se på betydningen af den kontekst, som personen har truffet valg i.

Traditionelt er der meget fokus på prestige og penge og ikke så meget på hvordan individer kan udfolde sig med henblik på et godt arbejdsliv og et tilfredsstillende liv i øvrigt.

Det handler derfor om at alle *har* en karriere, i modsætning til at *gøre* karriere. Tristram Hooley (2019) taler om at redde og demokratisere karrierebegrebet. Ikke alle opfatter sig selv som havende en karriere, fordi den dominerende opfattelse af karriere betragtes som en lineær opadgående bevægelse forbundet med prestige i form af større ansvar, nye titler og mere i løn. Denne dominerende opfattelse implicerer også ofte, at der findes ét bedst egnet valg og karriere for den enkelte og at det handler om at opnå så meget som muligt, i konkurrence med og derved ofte på bekostning af andre. Implicit i denne opfattelse ligger også opfattelsen af, at en boglig uddannelse er bedre end en praktisk og at en praktisk uddannelse er for dem, der ikke kan klare en boglig. Men det kan lige så godt være, at en boglig uddannelse er for dem, der ikke kan klare en praktisk.

Dette står i modsætning til en cirkulær karriereopfattelse, hvor "alle karrierer er lige gode og lige meget værd." I denne opfattelse ligger også, at der kan være mange egnede karrierer og at der sandsynligvis vil være mange valg i løbet af et liv. Det gælder også, at der ikke er en lige vej fra uddannelse til job. Nogle karriere teoretikere har den opfattelse, at mennesker kan konstruere og skabe deres karrierer isoleret, mere eller mindre uafhængig af det omkringliggende samfund og kontekstuelle forhold. Men karriere konstrueres og udvikles netop ikke isoleret, men udfoldes i sammenhæng med andre og i en samfundsmæssig kontekst og interaktion på mange forskellige niveauer¹. I forlængelse heraf opfattes kompleksiteten i karriereforståelse som langt større end i et lineært og kontinuerligt karriereforløb og at det netop handler om at undgå at placere mennesker ind i kasser, der umiddelbart og snævert ser ud til at passe til deres evner og kompetencer (Thomsen, 2019).

Den traditionelle lineære karriereopfattelse er meget rodfæstet i samfundet generelt og blandt mennesker i arbejdslivet, som skal vælge ny karriere. Traditionelt er der meget fokus på prestige og penge og ikke så meget på hvordan individer kan udfolde sig med henblik på et godt arbejdsliv og et tilfredsstillende liv i øvrigt. Hvordan karriere, som grundlag for karriereudvikling og -skift, begribes både hos vejleder og vejlede har derfor afgørende betydning for karrierevejledningen og dermed på de karrieremuligheder, der kan blive åbnet op for og udfolde sig. Derfor er det yderst væsentligt som vejleder at overveje sin karriereforståelse som grundlag for sin vejledning.

Karriere er desuden afhængig af en lang række forskellige strukturelle og kontekstuelle forhold. Ikke alle har samme muligheder for at udfylde deres fulde potentiale og få de samme gode meningsfulde karrierer

1 Se mere om denne diskussion i artiklen, Lisbeth Højdal: Contemporary Approaches to Career Counseling: Critical Perspectives on the Life-Design Paradigm, i Nordic Journal of Transitions, Careers and Guidance: <https://njtcg.org/articles/10.16993/njtcg.24>

med gode arbejdsforhold, god løn, fleksibilitet osv. Det danske dagblad, Politiken, bragte den 7. oktober 2021 en artikel, der meget godt sætter ord på denne problematik, med overskriften "Vel har du da ej skabt din egen succes".² Heri gøres op med forestillingen om, at succes i arbejdslivet og en god karriere ikke skyldes hårdt personligt arbejde, men derimod en lang række faktorer som eksempelvis vores families sociale relationer og økonomiske ressourcer, vores livsomstændigheder, vores genetiske arv og det samfund vi vokser op i.

Det samme tema omkring ulige muligheder behandles, ud fra et karrierevejledningsperspektiv, i bøgerne „Career Guidance for Social Justice“ og „Career Guidance for Emancipation“ (Hooley, Sultana, Thomsen, 2018 og 2019). Det tema vender vi tilbage til i kapitel 4.

Begrebet kompetence

Selvom den præcise definition af begrebet kompetence varierer i forskellige kontekster handler kompetence generelt om en persons evne til at handle i forhold til en bestemt opgave, situation eller kontekst (Ellström, 1992). Et relativt almindeligt syn på begrebet kompetence er relateret til arbejde: Kompetence er en persons evne til at anvende viden hensigtsmæssig i forhold til handling i hverdagsituationer, især i en arbejdskontekst. Dominique Simone Rychen og Laura Hersh Salganik har defineret denne betydning yderligere igennem 4 karakteristika: "Evnen til at handle med succes – i en kompleks kontekst – ved at mobilisere psyko-sociale forudsætninger (kognitive og ikke-kognitive) – med resultater der svarer til behovene i en professional rolle eller i et personligt projekt". (Olesen, Husted & Aagaard, 2017, 11).

Den brede forståelse af kompetence afviger fra den tidligere snævrere forståelse, hvor viden bliver anset for at være noget man kan besidde, uafhængigt af individet, men derved mister man muligheden for at opdage og mobilisere de ressourcer og den dynamik, der finder sted i kompetenceudvikling, altså i læring (kompetencers subjektive karakter). Der er en stigende samfundsmæssig interesse for de personlige/subjektive ressourcer på arbejdsmarkedet med en ny "sammenvævning" mellem fag og person til følge. Kompetence hænger tæt sammen med et potentielt handlende individ, som kan mobilisere forskellige ressourcer på en måde, der er relevant i den pågældende situation (Olesen, Husted & Aagaard, 2017).

Der har været en omfattende debat de senere år omkring hvordan mennesker opnår og forbedrer deres kompetencer og en stigende

2 Artiklen refererer til professor i filosofi, Michael Sandel, ved Harvard Universitet og hans nye bog "Meritokratiets succes – hvad blev der af det fælles bedste?" (<https://politiken.dk/debat/art8407264/Vel-har-du-da-ej-skabt-din-egen-succes>)

forståelse for, at læring og kompetenceudvikling finder sted i alle former for uddannelse, fritidsaktiviteter og arbejdsituationer. Størstedelen af al livslang læring finder sted på arbejdspladsen i takt med, at mennesker træner og forbedrer deres kompetencer i det daglige arbejde (Fischer-Kottenstede, 2014) og der har derfor i de senere år været særlig fokus på praksislæring på arbejdspladsen.

I dette projekt beskæftiger vi os med kompetencer i arbejdslivet og hvordan karrierevejledningen kan hjælpe voksne med at identificere deres kompetencer og anvende disse i andre og nye sammenhænge og/eller bygge videre på disse. Selvom en person ændrer profession, så er der mange kompetencer, professionelle såvel som personlige, som kan bruges i en ny situation eller i et nyt arbejde.

Kompetencer stammer fra forskellige læringsområder:

- ▶ **Formelle kompetencer** er de kompetencer, der opnås i det formelle uddannelsessystem og som bliver anerkendt med et uddannelsesbevis.
- ▶ **Ikke-formelle kompetencer** opnås igennem intentionel læring i et organiseret læringsmiljø uden for det formelle uddannelsessystem, som for eksempel gennem kurser på arbejdspladsen. Disse kompetencer bliver eventuelt dokumenteret med en form for deltagerbevis.
- ▶ **Uformelle kompetencer** opnås igennem ikke-intentionel læring i den daglige rutine, og kan ske i alle livets kontekster som for eksempel arbejde, familien og fritidsaktiviteter. De kompetencer, der opnås her er som oftest ikke dokumenteret på forhånd.

Forskellen mellem formel læring og andre former for læring, fx i arbejdslivet, er at den uformelle læring ikke er intenderet, men afledt af arbejdet og derfor ikke er systematiseret som i et curriculum i uddannelsessystemet, men foregår derimod spredt og kan være langt sværere at afdække og identificere. Derfor er det vigtigt, at karrierevejledere arbejder med at hjælpe mennesker med at finde ud af hvad de kan, ud fra alle de forskellige læringsarenaer og typer af kompetencer, der indgår i voksnes kompetencebillede.

Der findes ikke nogen international konsensus omkring betydningen af de to begreber, kvalifikation og kompetencer. Brugen og definitionen af begreberne varierer meget og synes i mange tilfælde at have den samme betydning. I dette projekt har vi en pragmatisk holdning til begreberne og bruger begrebet kompetence som fællesbetegnelse.³

3 Begreberne kvalifikation og kompetence defineres meget forskelligt i dokumenterne fra EU kommissionen. Et eksempel på det er "The Recommendation on key competences for Lifelong learning" og "The Recommendation on the establishment of the European Qualifications Framework for Lifelong Learning". I den første anbefaling anvendes "skills" som en component i "competence", mens de to begreber I den anden definition er på samme niveau sammen med "knowledge".

Forskellige typer af kompetencer

Kompetencer, lige meget hvor de kommer fra, kan anvendes i forskellige kontekster, og det er vigtigt for både individet og samfundet, at de identificeres og anvendes. Med henblik på at få et overblik over en persons kompetencer kan de erhvervede kompetencer, fra alle de 3 ovennævnte læringsområder, karakteriseres og systematiseres i en anden 3-delning, nemlig i henholdsvis basale kompetencer, tværgående/generiske kompetencer og jobspecifikke kompetencer:

Basale kompetencer

Basale kompetencer er grundlaget for videre kompetenceudvikling og en forudsætning for at kunne deltage aktivt i uddannelse, samfundet og arbejdslivet. Basale kompetencer opdeles i læse-, skrive-, regne-, mundtlige- og digitale kompetencer (Guðmundsdóttir & Kristinsdóttir, 2014). Fire ud af fem nordiske lande (ikke Island) har deltaget i OECD's program for International Vurdering af Voksenkompetencer (PIAAC). PIAAC har undersøgt voksnes basale kompetencer indenfor tre områder: Læsning (skrivefærdigheder blev ikke testet), regnefærdigheder og problemløsning med udgangspunkt i informationsteknologi (OECD 2016).

Resultaterne af PIAAC viser en relativt stor lighed mellem de nordiske lande. Resultaterne er højere end det internationale gennemsnit, men der findes særlige grupper, der opnåede dårlige resultater inden for alle områder. Det er typisk ældre, arbejdsløse og voksne med en kort uddannelse, og som er de grupper, der har det største behov for kompetenceudvikling. Samtidig viser rapporten det positive resultat, at der sker en masse læring og kompetenceudvikling på arbejdspladsen (NVL, 2019).

Den første PIAAC undersøgelse blev gennemført i 2012 og tallene fra Danmark (PIAAC, 2013) viser at:

- ▶ 16,1 % af voksne danskere har mindre gode læse- og skrivefærdigheder
- ▶ 14,6 % af voksne danskere har mindre gode regnefærdigheder
- ▶ 28,4 % af voksne danskere er mindre gode til at bruge en computer til at løse hverdagsopgaver

Tværgående/generiske kompetencer

I debatten om den fjerde industrielle revolution er der, fra samfundets og arbejdsgivernes side, stigende fokus på behovet for grundlæggende kompetenceudvikling i arbejdsstyrken. Ud over de basale kompetencer, anses disse kompetencer for at være de vigtigste grundlæggende kompetencer og går under mange navne som generiske kompetencer, tværgående kompetencer, "employability" kompetencer og soft skills/

bløde kompetencer. Disse kompetencer kan overføres fra et arbejde eller en sektor til en anden og bruges i forskellige kontekster (Guðmundsdóttir & Kristinsdóttir, 2014).

Definitionen af basale og tværgående/generiske kompetencer overlapper delvist hinanden og inkluderer for eksempel sociale kompetencer som kommunikation, teamwork, problemløsning og kreativitet, men også basale kompetencer som fx it. Generiske eller tværgående kompetencer er ikke relateret til et bestemt arbejde, opgave eller vidensområde, men er et fundament i stort set alle jobs, og kan også anvendes i mange forskellige situationer uden for arbejdslivet ([Viska D 1.1](#)). Derfor er der mange, der mener, at det netop er disse mere bæredygtige kompetencer, uddannelsesinstitutionerne skal lægge mere vægt på at udvikle til fremtidens arbejdsmarked i stedet for de jobspecifikke kompetencer.

World Economic Forum har spurgt virksomheder hvilke kompetencer, de har behov for i 2015, 2020 og 2025. Undersøgelsen viser for hvor hurtigt kravene på arbejdsmarkedet ændres. De efterspurgte kompetencer skifter lidt plads i løbet af perioden 2015–2025 og nye kommer ind, men karakteren af kompetencerne er den samme og kan være med til at hjælpe karrierevejledere og voksne med at få et overblik over hvilken slags kompetencer, det kan være vigtigt at prioritere i forbindelse med kompetenceudvikling.

In 2025	In 2020	In 2015
Analytical thinking and innovation	Complex Problem Solving	Complex Problem Solving
Active learning and learning strategies	Critical Thinking	Coordinating with others
Complex problem-solving	Creativity	People Management
Critical thinking and analysis	People Management	Critical thinking
Creativity, originality and initiative	Coordinating with others	Negotiation
Leadership and social influence	Emotional Intelligence	Quality Control
Technology use, monitoring and control	Judgement and Decision Making	Service Orientation
Technology design and programming	Service Orientation	Judgement and Decision Making
Resilience, stress tolerance and flexibility	Negotiation	Active Listening
Reasoning, problem-solving and ideation	Cognitive Flexibility	Creativity

([Top 10 skills of 2025](#); [Top 10 skills 2015 & 2020](#))

I debatten om den fjerde industrielle revolution er der, fra samfundets og arbejdsgivernes side, stigende fokus på behovet for grundlæggende kompetenceudvikling i arbejdsstyrken.

Samtidig kan det være vanskeligt præcist at anvise hvor disse kompetencer kan erhverves, fordi mange af de tværgående kompetencer har en karakter, der gør, at det ikke er muligt at tage en specifik uddannelse eller kursus i dem. De er for de flestes vedkommende et element i en faglig kompetence fra en formel uddannelse eller afledt af det uformelle eller in-formelle læringsområde.

Forummet anslår, at 85 millioner jobs vil blive påvirket af den teknologiske udvikling og erstattet af maskiner før 2025. Det peger på, at teknologiske kompetencer med meget stor sandsynlighed kommer til at være eftertragtede i forbindelse med karriereskift.

Job-specifikke kompetencer

Job-specifikke kompetencer er relateret til specifikke jobs eller professioner. Disse kompetencer kan udvikles igennem hele livet, primært igennem uddannelse og i arbejdslivet.

Eksempler på job-specifikke kompetencer kan være: En frisør skal kende til hårfarvningsteknikker og ingredienserne i hårfarve. En ernæringseksperter skal kende til kostplanlægning, og en lærer skal have gode didaktiske færdigheder. Selvom jobspecifikke kompetencer ikke kan karakteriseres direkte som tværgående kompetencer, kan de til en vis grad alligevel overføres mellem forskellige jobs, som det også fremgår i flere af vores cases.

Realkompetencevurdering (RKV)

I dette projekt er hovedfokus på karrierevejledning og vigtigheden af denne i sammenhæng med voksnes karriereudvikling og deres kompetencer i et samfund, hvor karriereskift i stigende grad er normalen. Et af resultaterne af karrierevejledning kan være en realkompetencevurdering i de tilfælde, hvor det er formålstjenligt for personen og muligheden er til rådighed.

RKV er baseret på ideen om, at al læring er værdifuld, uafhængigt af hvor den er opnået, formel, ikke-formel og uformel, og at den kan dokumenteres og vurderes. RKV har udviklet sig en del i de seneste år og kan udgøre en værdifuld bro mellem individet og samfundet, og mellem uddannelse og arbejde ([Berlin Declaration, 2019](#)).

Der findes mange definitioner af RKV.⁴ Denne svenske beskrivelse af RKV er god, fordi det ikke blot er en definition, men også forklarer hvad RKV handler om:

”Validering innebär att en persons kunskaper och kompetenser kartläggs och bedöms på ett strukturerat sätt, för studier eller arbete, oavsett hur, var eller när de förvärvats.

Alla människor bär med sig kunskaper och kompetenser. En del är förvärvat via formell utbildning, till exempel gymnasie- eller högskoleutbildning, medan annat kan ha kommit från arbete, föreningsverksamhet eller icke-formell utbildning, till exempel en kurs på fritiden.

Den samlade, faktiska kompetens som en individ har kallas reell kompetens. Validering är en metod för att synliggöra reell kompetens. Den faktiska kompetensen bevisas genom olika test.” (Myndigheten för yrkeshögskolan).

At gennemgå en RKV hjælper med at "udveksle" resultaterne af ikke-formel og uformel læring til videre læring eller jobmuligheder ([Cedefop, 2018](#)). For det meste er formålet med RKV at forkorte uddannelsesforløbet, men realkompetencevurdering er også blevet udviklet og anvendt i forhold til arbejdsstandarder og "employability". Der er dog forskel på de nordiske lande, hvad angår omfanget og koordineringen af RKV og inden for hvilke områder det anvendes og hvilke grupper, der har adgang. I Island er RKV meget anvendt og især været tilgængeligt for de mennesker, som ikke har gennemført en ungdomsuddannelse, og i forhold til curriculum i det formelle uddannelsessystem. Det er erfaringen i Island, at processen styrker deltagernes empowerment, og der er mange, der kommer i arbejde eller påbegynder en uddannelse efter at have været igennem en RKV ([Cedefop, Iceland 2018](#)).

4 På det nordiske niveau (NVL) Validation and the value of competences – roadmap 2018, retningslinjer fra CEDEFOP (Council recommendations og EU European guidelines)

Faser i RKV og vejledning i processen

Realkompetenceprocessen består af følgende faser (Cedefop, 2015):

1. Identificering – Afdækning af individets kompetencer gennem dialog
2. Dokumentation – Synliggørelse af individets kompetencer
3. Vurdering – Formel vurdering af disse kompetencer
4. Certificering/udbytte – Resultaterne af vurderingen, som kan føre til en delvis eller hel anerkendt kvalifikation

NVL's syn på realkompetencevurdering i rapporten *Vejledning i validering* understreger vejledning som en meget væsentlig del af hele processen og pointerer hvordan vejledning særligt skal indgå i starten og i slutningen af RKV processen. I rapporten er der tilføjet to ekstra faser i RKV processen ud over de 4 faser, CEDEFOP beskriver. For at hjælpe mennesker til at beslutte om en RKV er det rigtige valg eller om der er andre karriererelaterede aktiviteter, der er mere relevante på det givne tidspunkt, er fasen "Information om RKV muligheder" tilføjet som en ekstra første fase. Som en del af fasen Certificering, er fasen "Opfølgning" tilføjet. I fasen opfølgning tilbydes der vejledning og sparring omkring hvad næste skridt i personens kompetenceudvikling skal være. Vejledning både før, under og efter realkompetencevurderingsprocessen er vigtig og nødvendig for at kunne hjælpe mennesker med at tage beslutninger på et bevidst og informeret grundlag, og med henblik på motivation og støtte. (NVL, 2015)

Der er stor forskel på hvor stor en part vejledningen spiller i realkompetenceprocessen i de nordiske lande. I nogle lande som fx Island indgår vejledning som en stor del af processen, mens den fx i Danmark og Finland for det meste foregår i et mere snævert vurderings- og mangelperspektiv uden systematisk brug af vejledere. Det er lærere, der foretager realkompetencevurderingen og vejlederen er eventuelt kun med til en indledende visitationssamtale. Derved opnås der ikke nødvendigvis den samme gode effekt som fremhævet ovenfor.

Karrierevejledning og realkompetencevurdering er to vigtige redskaber, der begge kan hjælpe mennesker, organisationer og lande med at skabe rammer for livslang læring. RKV sigter efter at gøre menneskers færdigheder og kompetencer værdifulde og mere formelle, mens karrierevejledning mere fokuserer på personlig udvikling og på at give mennesker mulighed for at identificere deres kapacitet, kompetencer og interesseområder med henblik på at kunne navigere i og træffe valg om deres karriere/livsbane (Cedefop, 2019).

Casene viser og afspejler et bredt karrieresyn og lægger sig i opposition til en lineær og hierarkisk forståelse af karriere, hvor man kun kan udvikle sig opad, bygge ovenpå og "gøre karriere".

Cases – baggrund

For at vise vores karriere- og kompetenceforståelse i praksis, har vi valgt at beskrive en række cases. Casene viser og afspejler et bredt karrieresyn og lægger sig i opposition til en lineær og hierarkisk forståelse af karriere, hvor man kun kan udvikle sig opad, bygge ovenpå og "gøre karriere". I stedet viser de valgte cases en hel anden forståelse af karriere, hvor personerne i casene bevæger sig i alle retninger og hvor der ikke er tydelig kontinuitet i deres karriereudvikling. Det skal ikke forstås sådan, at man ikke kan bevæge sig i en traditionel karriereudviklingsbane. Det vigtige er blot, at det ikke er det implicite udgangspunkt i arbejdet med karriereudvikling og -skift.

De fleste af eksemplerne er virkelige cases, som er videreudviklet; nogle få er fiktive, men inspireret af utallige års kendskab til karriereudvikling og skift. Nogle af de virkelige cases stammer fra de vejledere, der indgår i de nationale referencegrupper og fra den nordiske referencegruppe. For at beskytte de personer, der indgår i de "virkelige" cases er disse på forskellig måde maskerede. I valget af caseeksempler er der lagt vægt på en ligelig køns- og aldersfordeling, ligesom det er valgt at vise alle dele af arbejdslivet, altså både ufaglærte, personer med en erhvervsuddannelse og personer med en videregående uddannelse. Der er også lagt vægt på at vise voksne med forskellig status, fx arbejdsløs, i arbejde, immigrant, nyuddannet og så videre.

Udgangspunkt for casene er individets transition, set fra individets vinkel. Arbejdsmarkedet er naturligvis ind over i forhold til både det pres, kravet om omstilling sætter på individet og i forhold til individets refleksion over muligheder, men det er ikke skrevet med arbejdsmarkedets briller på. Det er således arbejdsliv og ikke arbejdsmarkedet som sådan, der er i centrum, altså omstilling og transition, set fra individets synspunkt.

Det er vigtigt at understrege, at de valgte cases kun afspejler en mulig karrierevej og at de enkelte karrierehistorier kunne være endt på mange andre måder. Endvidere er det et øjebliksbillede på en persons karriereudvikling og forandringsproces, forstået således, at individets karriereudvikling ikke nødvendigvis stopper her. Der vil med stor sandsynlighed komme mange andre skift, hvad enten årsagen er individets

eget behov for og ønske om forandring eller det skyldes udefrakommende faktorer, som fx udviklingen på arbejdsmarkedet. Endvidere er casene hovedsagelig "solstrålehistorier" med en positiv fortælling om transitionen. Vi er klar over, at det ikke altid afspejler situationen i virkeligheden, men formålet er at inspirere karrierevejledere til at se positive og "skæve" fortællinger og transitioner.

Den forskellige situation, der gør sig gældende i de deltagende 3 lande hvad angår uddannelsessystem, arbejdsmarkedsstruktur, muligheder for at få vejledning og andet kan også være afspejlet i casene og bevirke, at casene ikke er helt ensartede i strukturen.

Karrierevejledningen er ikke et direkte element i karrierehistorierne, men det er ikke det samme som, at der ikke kan have fundet karrierevejledning sted. I kapitel 4 og 5 vil vi fokusere på karrierevejledningen og undersøge hvilke former for vejledning og hvilke metoder og redskaber, der er interessante for, at sådanne transitioner, som vi viser, skal kunne lykkes.

Der er mange ting på spil i casene. Ud over en bred kompetence- og karriereforståelse, viser casene noget om:

- ▶ Hvorfor mennesker bevæger sig og hvad, der sætter gang i en forandringsproces
- ▶ Hvordan og ved hjælp af hvad bevæger personerne i casene sig
 - hvilke elementer tages i brug i forandringsprocessen

Hvorfor folk bevæger sig karrieremæssigt bliver behandlet og inddraget i afsnittet om karriereudforskning. Hvordan og ved hjælp af hvilke elementer og redskaber bliver behandlet i afsnittet om karrierevalg og -løsning.

③ Voksne, forandring og motivation



I dette kapitel skitserer vi en ramme omkring voksne, hvad der karakteriserer voksne, den livssituation de befinder sig i, og de forskellige situationer og årsager, der kan skabe behov for forandring i arbejdslivet og føre til et karriereskift. Samtidig ser vi på motivation og modstand mod forandring og undersøger hvad, der kan hjælpe på vej i transitionsprocesser, og giver et indblik i bl.a. transformative læreprocesser og kritisk refleksion.

Livssituation og livsroller

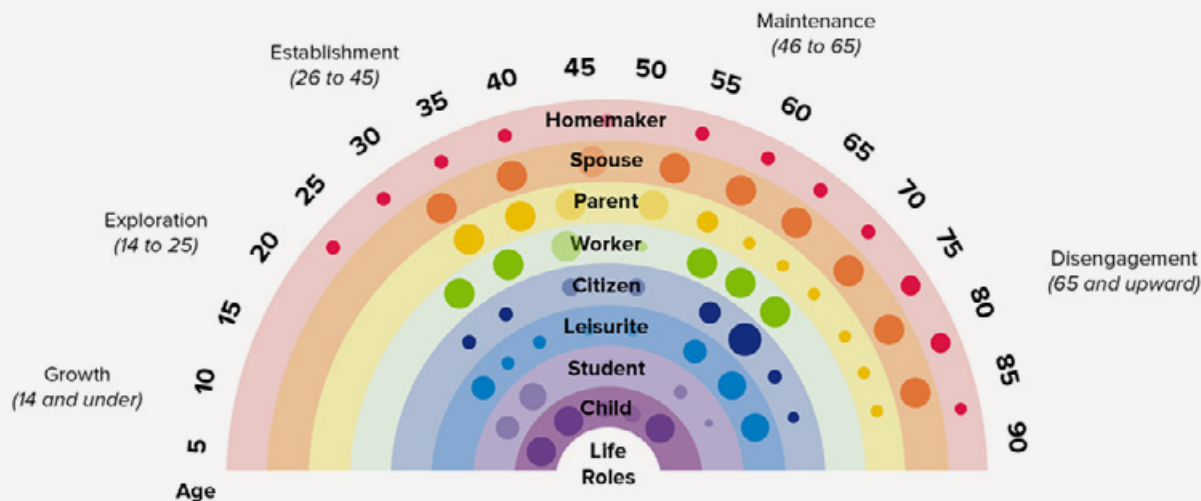
Der eksisterer mange forskellige opfattelser af hvad en voksen er. De fleste har forsøgt at definere sig ud fra alder, men det er en håbløs opgave, fordi forskellige systemer og lovgivninger har forskellig grænse for hvornår en person er voksen (helt fra 18 og op til 29 år) og der kan også være nationale forskelle.

Ungdommen som kategori og livsfase fylder mere og mere i overgangen mellem barndom og voksen og hvor denne kategori (ungdom) tidligere enten ikke eksisterede eller var meget kort, så er grænsen mellem ungdom og voksendom nu i langt højere grad individuel, fordi vores liv mere og mere fjerner sig fra en fast og bestemt livsudvikling.

Men hvad er så de enkeltfaktorer, der kan være bestemmende for om en person er voksen? Er det:

- ▶ At klare sig selv økonomisk?
- ▶ At blive forælder og være i en forsørgerrolle?
- ▶ At være færdiguddannet og skulle påbegynde arbejdslivet?
- ▶ At være i arbejdslivet og ikke at skulle kvalificere sig til arbejdsmarkedet for første gang?

Eller er det snarere en kombination af disse faktorer? At se på menneskers livssituation som basis for at bestemme kategorien voksen er et langt bedre udgangspunkt end at se på alder. Det betyder samtidig, at der er meget flydende grænser for hvornår en person er voksen.



Super foreslår i sin "rainbow" (Super 1980) opdelingen i forskellige livsfaser og -roller og hvis vi tager den del, der gælder arbejdslivet, så går den fase ofte fra ca. 25 år til 65–67 år og gennemløber følgende faser:

- Etablering (establishment) 26–45 år
- Opretholdelse (maintenance) 46–65 år
- Tilbagetrækning (disengagement) 65 år –

*Kilde: Super (1980)
(bearbejdet udgave)*

I sammenhæng med ovenstående diskussion af hvornår man er voksen, er det vigtigt at understrege, at det ikke længere er muligt at opdele livsfaserne på den måde, som modellen viser, i forlængelse af hinanden. Normalbiografien er i opløsning: De traditionelle kollektive biografiske mønstre taber terræn og betydning til fordel for et langt mere individualiseret livsforløb med deraf individuelle overgangssituationer, kriser og risikosituationer.

Det Supers rainbow er god til at forklare og sætte spot på er de mange livsroller, voksne indgår i og som har betydning for og indflydelse på karrierebanen og de valg, muligheder og begrænsninger, dette sætter. Den er også god til at illustrere de mange overgange, det voksne liv består af. Dette gør samlet set det voksne liv til en langt mere kompleks situation.

Livsfaser i forhold til arbejdslivet og livsroller er i opbrud, delvist uafhængig af alder. Livet er ikke længere forudsigeligt, men indebærer nu et individualiseret forløb uden faste faser. Det er mere normen end undtagelsen at skulle tilbage til første fase i livsbuen med etablering af ny karriere og et nyt arbejdsliv. Opretholdelse i en længere midtvejsperiode har heller ikke længere samme relevans, da vi skifter karriere oftere. Det bliver mere og mere almindeligt, at mennesker skifter karriere sent i livet og også at livsrollerne forløber anderledes, fx at man stifter familie igen senere i livet. Samtidig så kan det også diskuteres om mennesker kobler sig fra i alderen fra 65 år. Der er flere og flere, der arbejder længere

og også får en ny karriere i og omkring den 3. alder eller omtænker sin karriere, måske i form af kortere arbejdstid og dermed frigør ressourcer til et righoldigt fritidsliv og/eller frivilligt arbejde, men som på ingen måde betyder en tilbagetrækning fra samfundslivet.

Et individs livsforløb og karriereudvikling er yderst sjældent forudsigelig. Individer møder et antal uforudsete forandringer og udfordringer i løbet af sit liv. Det kan være individuelle faktorer som eksempelvis sygdom og ændringer i familien eller kontekstuelle faktorer, det vil sige forandringer, som individet ikke selv har indflydelse på. Super kalder sådanne overgange for mini-cyklus og hævder, at enhver forandring og overgang involverer ny læring, nye udforskninger, nyetablering mm. For voksne indebærer en mini-cyklus, at væsentlige elementer i deres liv kan være på vej til at ændre sig eller måske direkte er truet udefra af store forandringer. Processerne i mini-cykluserne ligner dem, som indgår i livsfaserne i maxi-cyklussen (regnbuen), det vil sige vækst, udforskning, etablering, opretholdelse og tilbagetrækning. Samspillet mellem maxi- og minicyklus udgør individets livsforløb og illustrerer individets møde med tilbagevendende udviklingsfaser igennem livet. Teorien bygger på, at mennesker lever sine liv imens de skaber rammerne for det, eksempelvis gennem sin karriere og sit individuelle leverum. Det individuelle leverum består af sociale og individuelle roller. Super taler om seks kerneroller: barn, elev/studerende, privatperson, samfundsborger, arbejdstager, familiemedlem. Kernerollerne har forskellig vægt på forskellige tidspunkter i livet samtidig med at de interagerer og påvirker hinanden. Når mennesker træffer valg, eksempelvis når det gælder job, udgår de fra den situation, de befinder sig i og den konstellation af sociale roller, som det nuværende leverum repræsenterer og den kulturelle og sociale sammenhæng. (Super, 1980)

I forlængelse heraf er det ligeledes spørgsmålet om vi kan bestemme voksne som én og samme kategori. Der findes mange slags voksne, defineret ud fra fx deres forskelligt sociale og økonomiske situation. Dette giver store forskelle i hvordan voksnes liv forløber og de chancer og muligheder de har i forhold til at opnå gode og meningsfulde karrierer.

Overgangssituationer og transition

Voksne kan befinde sig i forskellige overgangssituationer og kan have behov for vejledning på forskellige tidspunkter i livet. Her er en række eksempler:

- Beskæftigede, der selv ønsker at skifte karriere
- Beskæftigede, der er fyringstruede eller af andre årsager er nødt til at skifte karriere
- Arbejdssøgende og personer uden for arbejdsmarkedet (fx personer med børneorlov, militærtjeneste)
- Sygemeldte, der ikke kan fortsætte samme karrierebane
- Dimittender fra uddannelse til arbejde
- Voksne uddannelsessøgende
- Seniorer i overgang til pension

Det er specielt i overgangssituationer, at mennesker har behov for karrierevejledning. I casene behandler vi mange af disse overgange eller transitioner. En overgang vi kun sparsomt inddrager er overgangen fra arbejdsliv og pensionistliv, hvilket egentlig er en af de mest voldsomme transitioner, der findes. Det er en overgang, der ikke i så stor udstrækning har været genstand for karrierevejledning, men som der er ved at være mere fokus på.⁵

Det voksne liv indbefatter således en lang række overgange, transitioner, som kan være resultat af enten udefrakommende forhold eller genereret ud fra personen selv. Grundlæggende kan situationer med forandring således være begrundet i ydre eller indre årsager. Ydre årsager eller omstændigheder er situationer, hvor personen ikke direkte selv ønsker forandringen. Det kan være en opsigelse, arbejdspladsen nedlægges eller flytter og det er ikke muligt at flytte med, ægtefællen får job i et andet geografisk område og så videre. Indre årsager eller omstændigheder er situationer, hvor personen selv oplever en interesse/lyst til, at der skal ske noget andet. Det kan være, at personen har udviklet sig i anden og ny retning.

Livsændrende begivenheder som afskedigelse, skilsmisse, langtidsarbejdsløshed, sygdom og ulykke, misbrug og helbredelse, at blive forældre, børnene flytter hjemmefra og andet kan påvirke livsværdier og betyde,

5 Fx beskæftiger Inger Marie Bakke, Lyn Barham og Peter Plant sig, i lyset af den demografiske udvikling og behovet eller ønsket om at blive længere i arbejdslivet, med problematikken omkring seniorer i arbejdslivet, i bidraget "Geronto Guidance" i den nordiske antologi, *Career and Career Guidance in the Nordic Countries*, <https://brill.com/view/title/57290> (Haug, Hooley, Kettunen, Thomsen, 2020).

at mennesker genovervejer sine værdier og en anden balance og helhed i deres liv og dermed også søger forandring i deres arbejdsliv. Erfaringen viser, at dybtgående og grundlæggende karriereskift ofte enten er resultatet af eller anledning til omfattende og dybtgående lære- og udviklingsprocesser. Grundlæggende sporskifte op til flere gange i løbet af et arbejdsliv og den øgede sammenfletning mellem erhvervsidentitet og personlig udvikling har som konsekvens, at de læreprocesser, der forudsættes eller som følger af karriereskift i større omfang får karakter af grundlæggende identitetsudvikling og læring i forbindelse med arbejdet. (Olesen & Husted & Aagaard, 2017). Sådanne processer sker oftest, når mennesker støder på begrænsninger af den ene eller anden karakter.

Transition betegner de processer og forandringer, der sker med mennesker under et stort skifte eller som er forudsætningen for, at der er sket en udvikling. Begrebet betegner en proces fra noget, over en mellemstation (transitten) og til noget nyt. Faserne kan også beskrives som antropologen Victor Turner (1972) gør med faserne Separation, liminalitet (transition) og integration. **Separationen** er hvor personen forlader sin tidligere position og status, i **liminaliteten** befinder individet sig i et limbo, præget af uklarhed, men er i princippet også frisat ved at befinde sig i transitten, midt i mellem noget, der var og noget, der skal komme. **Integrationen** beskriver den nye sociale position, som personen kommer over i. En sådan proces involverer ny læring.

Transformativ læring og kritisk refleksion

I modsætning til konventionelle læreprocesser, der udvider og stabiliserer kendte rammer, forarbejder transformativ læring ny information eller viden med henblik på en ny opfattelse, en ny refleksion om os selv og omverdenen og de nye muligheder, dette afstedkommer. Ved transformativ læring sker der en overskridelse af det hidtidige livsgrundlag og omhandler hvordan vi oplever og fortolker vores livsforløb i forhold til de muligheder vi har og de valg, vi træffer. Der sker således en reorganisering og rekonstruktion af livsstrukturen i kraft af ny læring og ny viden om sig selv. Denne proces gennemlevs hvad enten forandringen er indre eller ydre forårsaget, men der kan være stor forskel på hvor vanskelig processen kan være, afhængig af dette.

Sådanne transformativ læringsprocesser kræver og forudsætter ofte, ud over familie og venner, en professionel partner, en karrierevejleder, som både kender noget til menneskers forandringsprocesser, noget til karriereudvikling og -skift, uddannelse, arbejdsliv, kompetencer, arbejdsmarkedet osv. Sagt på en anden måde – "transitperioden" kan være

mere eller mindre vanskelig og det er i transitten, at vejledningen skal på arbejde.

Det er vigtigt, at mennesker, der befinder sig i en overgangssituation, reflekterer over handling, valg og fravalg og bliver bevidst om på hvilken måde og ud fra hvilket udgangspunkt, de foretager sine fortolkninger. Som Super pointerer har mennesker det med at træffe sine valg ud fra den kendte situation, de befinder sig i. Kritisk refleksion, som er en central del/metode i transformativ læring, kan med fordel anvendes i karrierevejledningen med henblik på at skabe og give personen et nyt perspektiv på erfaringer og tidligere oplevede situationer. Med kritisk refleksion kan personen identificere og kritisk undersøge de sociale og samfundsmæssige opfattelser og værdier, der herskede dengang og som var grundlag for personens tidligere karrierevalg. I transformativ læring skal man reflektere og stille kritiske spørgsmål. Desuden har diskussioner og udveksling af tanker en vigtig rolle i læringsprocessen, noget der også er yderst relevant i vejledningsprocessen. (Hoggan, Mälkki, Finnegan, 2017) En refleksion er dog også ofte en udfordring for mennesker. Vi undgår helt naturligt at stille spørgsmålstejn ved vores tro og opfattelser, fordi de understøtter og bevarer vores verdensbillede og giver en følelse af kontrol. At skabe nye og bredere perspektiver kræver ofte, at vi accepterer ubehagelige følelser og oplevelser og bruger dem til at løsrive os fra en selvfølgelighed og dermed udvider vores tankegang (Mälkki 2019).

Den umiddelbare modstand kan give sig udtryk i et identitetsforsvar. "Den mentale tryghedszone" befinder man sig i så længe man kan opleve og fortolke situationen sammenhængende og i forlængelse af sine meningsperspektiver. Men hvis dette brydes er man kommet i udkanten af eller uden for sin tryghedszone og man kan ikke umiddelbart overskue og fortolke situationen. (Illeris, 2013)

En person, som søger vejledning er ikke altid klar over hvilke kompetencer han/hun besidder. Vejlederens rolle er i sådanne situationer at få personen til kritisk at bearbejde og revurdere sin opfattelse af egne kompetencer og fremtidsmuligheder. Vejlederen kan hjælpe personen med at skabe strukturer og at opdage mønstre i sine tidligere valg og fravalg. Nogle gange kan vejlederen være nødt til at støtte personen i at opgive sin tryghedszone med henblik på at turde tage skridtet til en forandring. Kritisk refleksion kan særligt hjælpe personer med negative læringsoplevelser fra sin skoletid til at få øje på sine uformelle og in-formelle kompetencer som brugbare og værdifulde, også i arbejdslivet. At tænke utraditionelt kan være med til at øge personens motivation med henblik på at træffe nye valg i en overgangssituation.

I tæt sammenhæng med begrebet kritisk refleksion, er begrebet selv-refleksivitet, som i denne kontekst kan defineres som evnen til at kunne agere i forhold til sit fremtidige arbejdsliv ud fra en vurdering af de

begrænsninger og muligheder, der gør sig gældende. I Cedefop projektet (2014) "[Navigating difficult waters: Learning for career and labour market transitions](#)", betegnes selv-refleksivitet som en af de vigtigste faktorer til at kunne navigere på arbejdsmarkedet i forbindelse med karriereskift og -udvikling. Udviklingen af selv-refleksivitet skal ikke betragtes uafhængigt af karrierevejledning, og at ved blot at udvikle dette én gang for alle hos mennesker, så er de klædt på til at kunne navigere i karriere og karrierevalg resten af livet, men det er en del af vejledningen at forsøge at udvikle denne evne hos voksne og i at støtte til refleksion. Samtidig viser projektet, at de personer, som oplever at kunne bruge deres kompetencer i andre sammenhænge, har mange fordele i forhold til karriereskift, fordi de dermed oplever at have gode karrieremuligheder og at kunne komme videre i arbejdslivet.

Motivation for og modstand mod forandring

I en del af casene ses det, at ydre omstændigheder, forstået som forhindringer eller begrænsninger over tid bliver til attraktive og gode muligheder. Om mennesker forstår at gribe disse nye muligheder, åbne disse nye døre, afhænger bl.a. af det, der traditionelt forstås ved forandringsparathed eller om personen har frygt og modstand mod forandring. Det kan hænge sammen med om personen selv er primus motor i forandringsprocessen eller føler sig forandringspresset.

Forandringsparathed og motivation kan bevæge sig på mange niveauer. I forlængelse heraf findes der også mange former for modstand. Mange har måske ikke det, der kan kaldes direkte modstand mod forandring, men bliver, af forskellige årsager, "bare" siddende i samme job. Det kan eksempelvis skyldes opfattelsen af "man ved hvad man har, men ikke hvad man får" eller også har personen mistet udsynet og kender måske heller ikke til mulighederne for at komme videre, i form af redskaber til jobsøgning, viden om arbejdsmarkedet, overblik over egne kompetencer, muligheder for at få vejledning osv.

Fastbrændthed

Opdelingen i enten indre eller ydre årsager til forandring kan være en forsimplet opfattelse. Ofte er der tale om en kombination af både ydre og indre årsager. Hvis en person hænger fast i et job, kan det diskuteres om det skyldes indre eller ydre årsager. Grunden kan være, at jobbet har ændret sig (ydre) og at personen derfor føler interesse og lyst til noget andet (indre). Et andet eksempel er, at man måske føler sig stresset i et job og ender med at blive fyret. Her kan årsagen til stress være, at

arbejdsbetingelserne er dårlige, at man er træt af jobbet eller er "vokset fra det" og ikke har energi til at rykke sig, men egentligt grundlæggende gerne vil noget andet.

Begrebet fastbrændthed kan forklare den dobbelthed, der er i om mennesker er styret af indre eller ydre årsager i en forandringssituation. Torild Carlsson (2018) introducerer i bogen "Äntligen måndag: Arbetsmarknad för alla" begrebet fastbrændthed til at forstå og beskrive en tilstand i arbejdslivet, hvor mennesker ikke trives, men sidder fast i deres arbejdsliv og ikke selv kan finde ud af at komme videre. Man kan opleve at være fastbrændt på mange forskellige måder. Det kan være, at det er selve jobbet, der er forkeert og at man måske arbejde med noget helt andet og foretage et radikalt karriereskift. Eller måske skal man have andre arbejdsopgaver på samme arbejdsplads. Eller måske skal man fortsætte med samme job, men med en anden arbejdsgiver eller på en anden arbejdsplads med flere udviklingsmuligheder eller hvor der er bedre arbejdsmiljø. Det er Carlssons vurdering, at rigtigt mange mennesker på arbejdsmarkedet oplever eller har oplevet denne tilstand, at befinde sig i et job, som de egentligt ikke rigtigt ønsker og trives i. En forklaring på fastbrændthed kan være, at karrierevalget har været ureflekteret og baseret på manglende information og vejledning. En anden forklaring på oplevelsen af at sidde fast i et job kan delvist hænge sammen med en traditionel lineær opfattelse af karriere, hvor personen ikke oplever at stige i graderne, få større ansvar, stige i løn osv.

I et dansk masterprojekt undersøger Iben Treebak (2020) begrebet fastbrændthed blandt farmaceuter og viser, at årsagerne til fastbrændthed eksempelvis kan være, at individet oplever meningsløshed, kompetencespild, manglende tid til fordybelse og/eller et dårligt match mellem personlighed og job. Konsekvenserne af fastbrændthed kan være mange, men kan bestå i fravær af motivation og engagement, være medvirkende til stress og at personen er påvirket uden for arbejdet og drænet for energi i fritiden. Fastbrændthed kan varsle, og over en længere



periode, resultere i udbrændthed. Ved at være opmærksom på tegnene på fastbrændthed, kan udbrændthed og de deraf store omkostninger for både individ og samfund eventuelt undgås.

Samtidig forudsætter begrebet på en måde, at alle mennesker kan lykkes med at være i det job, de aller mest ønsker og hvor det bedst giver mening for dem selv. Det er en ideel tanke, og selv om karrierevejledning langt hen af vejen kan hjælpe mennesker til at finde ud af hvad, de vil og ønsker, så eksisterer der stadig en stor grad af ulighed i karrierevalg på grund af forskellige strukturelle samfundsmæssige begrænsninger, som betyder, at mange mennesker ikke er i eller kan få det job, de allerhelst vil have. Desuden findes der masser af jobs, der langt fra kan karakteriseres som "decent jobs". Ved siden af at have opmærksomhed på fastbrændthed, skal der derfor også være fokus på at skabe større retfærdighed i arbejdslivet og bedre arbejdsforhold og -betingelser. Det begrebet fastbrændthed bidrager rigtigt godt til er at sætte spot på og beskrive en tilstand mange mennesker befinder sig i, i deres arbejdsliv. Begrebet understreger også den vigtige rolle karrierevejledningen kan have i at støtte mennesker til at få et godt og meningsfuldt arbejdsliv. Fastbrændthed ses i en del af casene som årsag til karriereskift.

Arbejdet har stor betydning for vores identitet og identiteten smelter i stigende grad sammen med arbejdet. Arbejde og uddannelse signalerer udadtil, hvem vi er og giver os dermed identitet. Hvad mennesker beskæftiger sig med til dagligt på arbejdsmarkedet har stor betydning for selvværd, selvtillid og selvforståelse. Det forklarer også hvorfor overgangen for mange mennesker mellem arbejdsliv og pensionisttilværelse, er så svær. Arbejdsidentiteten kan derfor udgøre en stærk modstand i forandringsprocessen, hvis forandringen ikke er selvønsket.

Eksempler på modstand mod forandring

I det følgende beskrives en række forskellige eksempler på modstand mod forandring, rodfæstet i forskellige arbejdsidentiteter og situationer på arbejdsmarkedet:

Det er en typisk opfattelse, at forandringsparathed stiger med uddannelsesniveau og at de kortuddannede derfor er de mindst forandringsparate og mindst motiverede. Den opfattelse kan godt udfordres, fordi egentligt kan man sige, at den del af arbejdsmarkedet, som mange ufaglærte befinder sig på, er karakteriseret ved en stor grad af prekariisering. Det betyder, at mange kortuddannede hele tiden er og bliver nødt til at være meget omstillingsparate, fordi de ofte må se sig om efter et nyt job og en del må skifte job hver sæson. I et CEDEFOP projekt fra 2016 (Cedefop (2016), *Improving career prospects for the low-educated: the role of guidance and lifelong learning*, om kortuddannedes karriereudsigter, undersøges bl.a. kortuddannedes motivation. Et af projektresultaterne

I forlængelse heraf findes der heller ikke én form for motivation, men forskellige former. For vejledere handler det derfor om at hjælpe med at finde frem til hvad, der motiverer personen.

er, at ufaglærte er ligeså motiverede som andre grupper, hvis de kan se formålet og meningen med en forandring og/eller opdager egne kompetencer. Læringen for denne gruppe er ofte knyttet til praksislæring i forbindelse med arbejde og ikke nødvendigvis orienteret mod uddannelse, som de politiske systemer har mest fokus på. At finde egen motivation og opdage egne kompetencer kan være med til at fremme forandringsparathed.

I sammenhæng hermed er der en anden gruppe, som kan være udsatte i forbindelse med forandring, fordi de har svært ved at involvere sig personligt i deres arbejde, sådan som fremtidens arbejdsmarked kræver og brugen af kompetencer lægger op til med den stigende sammenfletning mellem arbejde og person. Denne gruppe kan udtrykkes som de udviklingsramte, som bliver syge af stress over at skulle følge med i kravet om forandring og kompetenceudvikling og som mere er præget af en instrumentel holdning til arbejdet, det vil sige arbejder for at tjene penge til at "leve livet" i fritiden. Modstanden mod eller måske snarere fraværet af at involvere sig personligt i arbejdet, forstærkes af den forskydning, der er sket på arbejdsmarkedet fra industrierhvervene til serviceerhvervene, hvor de personlige og sociale kompetencer har en større betydning for varetagelsen af jobbet.

En tredje gruppe kan være de, der er i risiko for marginalisering, 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 barriere mod omstilling, mobilitet og den fortsatte udvikling. De er frosset fast i deres faglighed og identitet (Boysen, Engaard, Nielsen & Poulsen, 2008). Denne gruppe kan indeholde mange højtuddannede.

I forlængelse heraf findes der heller ikke én form for motivation, men forskellige former. For vejledere handler det derfor om at hjælpe med at finde frem til hvad, der motiverer personen. Karrierevejledning kan have en stor rolle at spille i disse processer, specielt for de, der ikke umiddelbart ser ud til at være forandringsparate. Den kan på mange måder hjælpe med at finde individets motivation og kompetencer og støtte gennem forandringsprocessen.

Selvbestemmelse

I relation til motivation eller modstand mod forandring er graden af selvbestemmelse en afgørende faktor. I den tilpasning og afvejning, der skal ske mellem personens interesser og værdier er selvbestemmelsen væsentlig, fordi den er med til at øge den indre motivation. Når politikere

og andre taler om at flytte mennesker (som brikker) over i områder med mangel på arbejdskraft, tager de netop ikke højde for denne væsentlige faktor. Risikoen for, at der ikke kommer en god karriereløsning ud af det, hverken for personen, arbejdsgiveren eller samfundet, er derfor stor.

Selvbestemmelsesteorien, udviklet af Deci og Ryan (2016) indeholder 3 elementer, 3 psykologiske behov og det er kombinationen af opfyldelsen af disse, der er afgørende for graden af motivation. Der er tale om en generel sammenhæng på tværs af jobgrupper:

Selvbestemmelse: Autonomi og selvbestemmelse er afgørende for, at et individ involverer sig og er engageret og at den opgave personen udfører er baseret på frivillighed, svarende til det personen selv gerne vil. Motivationen stiger med graden af selvbestemmelse og indflydelse på eget arbejde.

Kompetence og mestring: Mennesket har et grundlæggende behov for at lære, at føle sig kompetent og at udvikle sig. Når et menneske oplever at kunne mestre en opgave, at have de kompetencer, der kræves til det, øges sandsynligheden for motivation. Det kan også handle om at opdage egne kompetencer.

Samhørighed: Chancen for indre motivation øges gennem at være i forbindelse med og at stå i relation med andre mennesker – at høre til og være en del af fællesskabet. Når mennesket får sit behov for samhørighed tilgodeset, øges sandsynligheden for indre motivation.

Alle 3 behov behøver ikke at være opfyldt lige meget hele tiden.

Samtidig er det netop manglen på opfyldelsen af disse faktorer, der kan være medvirkende eller årsagen til tilstanden fastbrændthed. De samme faktorer indgår også delvist i ILO's definition på "decent work" (se afsnit 1). David Blustein⁶ beskæftiger sig med arbejdslivet og går et skridt videre og sammenkæder ILO's definition med kampen for social retfærdighed i arbejdslivet og karrierevejledningens rolle i at skabe mere demokratiske og lige karrieremuligheder, skabe bedre og mere meningsfulde karrierer for mennesker. Han beskæftiger sig med forholdet mellem individ og kontekst og har fokus på det kontekstuelles betydning for karrieremuligheder og -valg. Uligheden har en stor betydning for menneskers muligheder for at udfolde deres potentiale og finde mening og formål i arbejdslivet.

6 Interview med Blustein af Raza Abbas: <https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/2021/08/24/everyone-has-a-right-to-a-decent-and-dignified-life-that-includes-a-meaningful-career-an-interview-with-david-blustein/>

4 Redskaber og metoder i karrierevejledning af voksne



Dette kapitel beskæftiger sig med metoder og redskaber i karrierevejledningen af voksne og overvejelser over hvad det indebærer at arbejde med karriereudvikling af voksne, primært i den del af karriereudviklingen, der omhandler karriereskift.

Umiddelbart kan det se vældigt traditionelt ud med opdelingen i 4 kategorier "Hvad kan jeg, Hvem er jeg, Hvilke muligheder er der og Hvad vil jeg (i sammenhæng med hvad er realistisk muligt)". Forskellen ligger i, at vi forsøger at udfylde disse kategorier med et indhold, der er relevant for voksne med baggrund i de langt flere erfaringer og kompetencer samt en hel anden livssituation, voksne ofte fungerer i. De forskellige processer og temaer i ovennævnte faser skal medvirke til at skabe sammenhæng i menneskers liv gennem at forbinde fortid, nutid og fremtid. Faserne i vejledningsprocessen skal ikke ses lineært, men i en helhed, hvor der ofte kan være behov for at gå frem og tilbage mellem de enkelte faser. Rækkefølgen kan også være en anden. Det kan være, at det i nogle situationer giver bedst mening at starte med karriereudforskningen og inddrage selvkendskab og kompetenceafklaring løbende i denne fase. Eller at man i første omgang kun ønsker at arbejde med en enkel af faserne, så vidt det er muligt at skille dem ad.

Da det er voksne i arbejdslivet, der er genstandsfeltet, er det helt overordnede udgangspunkt for kapitlet og hele processen omkring karriereskift samlet under hovedoverskriften: Hvor er jeg i mit arbejdsliv og mit liv i øvrigt. Det kan involvere spørgsmål som eksempelvis de følgende:

- ▶ Beskæftiger jeg mig med det jeg gerne vil?
- ▶ Passer mit arbejdsliv ind i mit øvrige liv, værdier og interesser?
- ▶ Vil jeg gerne lave det samme, men under en anden form?
- ▶ Er jeg nødt til at ændre bane?
- ▶ Har jeg lyst til at ændre bane?
- ▶ Hvordan kan jeg få et overblik over hvad jeg egentligt kan, hvis jeg skal eller ønsker at skifte karriere?
- ▶ Hvilke erfaringer og kompetencer har jeg, som jeg kan bruge videre?
- ▶ Hvordan finder jeg ud af hvad jeg vil og hvad, der giver mening for mig?
- ▶ Hvordan finder jeg ud af hvad, der er realistisk for mig?

I dette kapitel beskæftiger vi os med følgende emner:

- ▶ Kompetenceafklaring
- ▶ Selvkendskab
- ▶ Karriereudforskning
- ▶ Karriervalg og handling

Det kan sammenfattes i hvordan finder jeg ud af hvad jeg kan og vil og hvad mine reelle muligheder egentlig er på baggrund af mine kompetencer, interesser, ønsker og værdier?

Disse åbne spørgsmål forsøger vi i dette kapitel, bl.a. på baggrund af casene, at give nogle sammenhængende svar på, ikke kun i form af at beskrive en række metoder og redskaber, men også gennem forskellige betragtninger og refleksioner over karrierevejledning af voksne og vigtige fokuspunkter i dette arbejde. Disse fokuspunkter samler vi i kapitel 5. Da de fleste vejledere har begrænsede ressourcer, både til at sætte sig ind i teori og metoder og til selve vejledningsarbejdet, er der i udvælgelsen af relevante redskaber og metoder lagt vægt på at vise de redskaber og metoder, der ikke er komplicerede eller kræver en masse baggrundslæsning, men som er enkle og lette at anvende direkte.

De fleste af øvelserne stammer fra og er inspireret af eksisterende øvelser fra forskellige teoretikere, projekter og vejledningspraksis. Nogle er anvendt direkte, mens andre er viderebearbejdet og enkelte har vi selv udarbejdet. De fleste er almene, men forsøgt gjort voksenrelaterede.

Øvelserne kan i de fleste tilfælde anvendes både individuelt, to til to og i gruppesammenhæng. De kan anvendes direkte sammen med en vejleder og også anvendes som hjemmearbejde i forbindelse med en længere vejledningsproces og/eller flere samtaler.

Definition af karrierevejledning

I NVL's vejledningsnetværk har vi arbejdet med en [definition af karrierevejledning](#), specifikt for voksne. Vi har diskuteret om der er særlige forhold eller omstændigheder omkring voksne, der kan pege på behovet for en særlig voksendefinition. Definitionen er stadig under udarbejdelse, hvorfor vi har valgt ikke at tage den med her. Indtil videre er den mere traditionel i forhold til nye former for definitioner, der betoner det politiske og sociologiske element samt handlingselementet i kampen for større social retfærdighed. En generel og mere radikal definition (Hooley, Sultana & Thomsen, 2018) foreslår, at karrierevejledere i højere grad skal bidrage til at sætte fokus på de strukturelle årsager til forskellige former for diskrimination og ulighed gennem at skabe kritisk bevidsthed om disse årsager og opfordre vejledte til at handle og kæmpe, alene og sammen med andre i kampen for at opnå større social retfærdighed (Hooley & Sultana, 2016).

I sammenhæng med definitionen giver forfatterne anbefalinger til hvordan vejledere kan arbejde for at skabe større social retfærdighed, udmøntet i beskrivelsen af de 5 signposts. Det handler om forskellen mellem "om" eller "for" social retfærdighed, altså om man nøjes med at fortolke eller beskrive uretfærdighed i stedet for aktivt at arbejde for at forandre verden i retning af større lighed og at skabe de samme mulig-

heder for mennesker til at kunne opnå en meningsfuld karriere. Dette indebærer også et fokusskift fra individ til det kollektive, en bevægelse fra den psykologiske til den sociologiske vinkel.

De [5 vejvisere \(signposts\)](#) udgør en ramme for at arbejde med social retfærdighed:

1. Build critical consciousness
2. Name oppression
3. Question what is normal
4. Encourage people to work together
5. Work at a range of levels

Her giver Tristram Hooley, i en bredere sammenhæng, en kort [introduktion til disse vejvisere og hvordan karrierevejledere kan arbejde med dem](#). En mere udførlig beskrivelse af begreberne og fænomenerne kan findes i de 2 bøger af Hooley, Sultana & Thomsen, fra 2018 og 2019.

På bloggen "[Career guidance for social justice](#)", bringes løbende artikler, interviews og andet om emnet, set fra forskellige perspektiver.

Inspirationskilder

Den litteratur og forskning, vi har fundet omkring emnet karrierevejledning af voksne har været sparsom, og særligt hvad angår teorier, metoder og redskaber. Hovedparten af den fundne litteratur har handlet om rammerne for livslang vejledning i form af anbefalinger om eksempelvis kvalitetssikring, vejlederkompetencer, karrierekompetencer, karriereinformation, IKT, finansiering, ledelse og adgang og vigtigheden af livslang vejledning. Det gælder eksempelvis OECD's rapport "[Career Guidance for Adults in a Changing World of Work](#)", Cedefops rapport "[Investing in career guidance](#)" og ELGPN's rapport [Retningslinjer for udvikling af politikker og systemer inden for livslang vejledning](#). Hvordan rammerne for livslang vejledning skal udfyldes, indholdet af denne vejledning og hvad, det er væsentligt at være opmærksom på, har det været sværere at finde materiale om. Hvis der har været materiale omkring indholdet af vejledningen, har det for det meste drejet sig omkring en specifik målgruppe eller et helt specifikt område af vejledningen. Det er dog ikke en overraskelse, fordi det er selve årsagen til nærværende projekt, nemlig at der mangler voksenfokus i karrierevejledningen, ikke kun på teori- og metodeniveau, men også i form af konkrete vejledningstilbud til voksne i arbejdslivet. Karrierevejledning af voksne er derfor et område, der

Vi er ligeledes optagede af perspektiverne omkring social retfærdighed og omkring bæredygtig vejledning, forstået som "green guidance".

trænger til mere udforskning og beskrivelse og som vi håber med dette projekt at skærpe interessen for. Som nævnt i indledningen er projektets emne meget bredt og det gælder også dette vejledningsafsnit. Vi kommer derfor ind på mange forskellige aspekter og perspektiver, men af gode grunde ikke så dybt. Som tidligere nævnt, er det vores håb, at andre vil tage fat og udforske en eller flere af de mange vinkler og problemstillinger, vi berører.

Vi er inspirerede af karriereteoretikere som bl.a. Super, Amundson og Gottfredson. Specielt Amundson har en del konkrete øvelser og redskaber, som vi har benyttet. Vi er ligeledes optagede af perspektiverne omkring social retfærdighed og omkring bæredygtig vejledning, forstået som "green guidance". Som tidligere nævnt er dette ikke et teoretisk, men et praktisk rettet projekt og vi trækker også på egne erfaringer og viden omkring vejledning af voksne, både fra tidligere praksis som karrierevejledere og fra arbejde omkring tværgående koordinering af vejledning og kompetenceudvikling af vejledere. Vores engagement og arbejde i vejledernetværket i Nordisk netværk for Voksnes Læring (NVL) er ligeledes en inspirationsfaktor.

Den gennemgående tilgang er, at karriereudvikling og -valg ikke foregår i et individuelt vakuum, men i en kontekst på mange niveauer og i mange sammenhænge. Kontekst kan forstås på to måder. For det første i form af en lang række strukturelle samfundsmæssige begrænsninger og uligheder i forbindelse med at kunne skabe sig sin karriere. Ikke alle har samme muligheder for at få det, som personen selv oplever, som en "fed" karriere og et godt arbejdsliv. For det andet, og i sammenhæng hermed, i form af den måde mennesker er formet på og prioriterer i kraft af deres kulturelle, sociale og familiemæssige baggrund.

Vi tager udgangspunkt i en ressourcefokuseret tilgang, i hvad mennesker kan og ikke i hvad, de ikke kan og mangler, ligesom udgangspunktet er at se muligheder frem for begrænsninger. Den helt grundlæggende bestræbelse i projektet generelt, og i øvelserne, er at skabe refleksion, håb, motivation og handling.

Kompetenceafklaring

Det fremgår tydeligt af casene, at hovedparten af de personer, der optræder heri har behov for at afklare og få et overblik over hvilke kompetencer de er i besiddelse af med henblik på at kunne finde deres muligheder videre i arbejdslivet/på arbejdsmarkedet. Mange voksne ved reelt ikke hvad de kan og at de rent faktisk er i besiddelse af mange ikke erkendte kompetencer. Et godt kendskab til og overblik over egne kompetencer gør det lettere at komme videre i sit arbejdsliv. I forbindelse med livslang læring er der hele tiden fokus på, at mennesker skal erhverve sig nye kompetencer. Men det handler i lige så høj grad om at opdage og se hvilke kompetencer, mennesker allerede besidder og at anvende disse i et videre karriereperspektiv enten direkte som grundlag for et nyt job eller som fundament for yderligere kompetenceudvikling.

Som tidligere nævnt viser undersøgelser (Cedefop, 2014), at mennesker, der opdager, at deres kompetencer kan overføres til og anvendes i andre jobs understøtter de pågældendes muligheder for langt bedre at kunne orientere sig og navigere i arbejdslivet og skifte karriere. Det understøtter således også motivation og agency.

Det ofte manglende fokus på de kompetencer, mennesker allerede besidder gælder bredt blandt alle grupper, men der er grupper i samfundet, hvis kompetencer i særlig grad bliver negligeret. Et godt eksempel på manglende anerkendelse og anvendelse af eksisterende kompetencer er immigranter, hvor tilgangen sædvanligvis er, at de er helt kompetenceløse og skal starte forfra og sluses ind i det nye land i kraft af integrationspakker, hvori der, sammen med sprogkursus, indgår korte erhvervskompetencegivende kurser inden for områder med mangel på arbejdskraft. Et andet eksempel er kriminelle, som kan have masser af anvendelige kompetencer, som godt nok kan være erhvervet i en kriminel sammenhæng, men som kan "oversættes" og hvidvaskes til kompetencer med generel anvendelse i arbejdslivet.

I første omgang er det derfor væsentligt at se på ressourcer frem for mangler og at tage udgangspunktet der, hvor personen befinder sig i sit arbejdsliv. Men overblik over kompetencer i form af basale færdigheder, tværgående (generiske) kompetencer og faglige kompetencer er ikke nok som basis for at finde sin vej. Et godt kendskab til sig selv, værdier, interesser, styrker og svagheder hører også med til billedet. Dette bliver behandlet i senere afsnit af dette kapitel.

Når det gælder voksne, mener vi, at der er behov for at arbejde dybere med en kompetenceafklaring, end, vi opfatter, vejledere normalt gør. Ofte består afklaringen på et mere overfladisk niveau, i overskriftsform: den og den uddannelse, den og den erhvervs erfaring, opgjort i et traditionelt CV.

I det følgende beskrives en metode til hvordan man kan afdække kompetencer på et dybere plan og derved identificere langt flere kompetencer.

Hvad kan en kompetenceafklaring bruges til?

En helt bred kompetenceafklaring skaber grundlag for at identificere og synliggøre kompetencer til fordel for både individ og samfund. I modsætning til en kompetenceafklaring, rettet mod realkompetencevurdering, tager en bred kompetenceafklaring udgangspunkt i at afdække *alle* kompetencer på tværs af uddannelse, arbejde, fritid, familie og så videre.

En bred kompetenceafklaring kan derfor først og fremmest anvendes til at få et overblik over sine kompetencer med henblik på forskellige formål. Den kan bruges til:

- ▶ at afklare sine kompetencer i relation til arbejdsmarkedet og bringe nye tværgående kompetencer af jobmæssig relevans frem i lyset. Således kan den bidrage til at bringe kompetencer i spil på en ny måde og bruges som afsæt til at finde nye karrieremuligheder på baggrund af identificering af kompetencer. Dette aspekt bliver berørt i afsnittet om karriereudforskning.
- ▶ at afdække hvilke kompetencer personen har og hvilke, der mangler i forhold til et bestemt job, personen er interesseret i. Dette aspekt bliver berørt i afsnittet om karrierevalg.
- ▶ at afklare hvor personen kompetencemæssigt har "huller", som der er brug for at udfylde inden for efter- og videreuddannelsessystemet. Eller hvor personen kan have interesse for at videreudvikle sig fx i forhold til en ny uddannelse. I nogen sammenhænge kan kompetenceafklaringen også bruges som helt eller delvist adganggrundlag til at blive optaget på en given uddannelse i stedet for de formelle adgangskrav.
- ▶ at gå videre med en realkompetencevurdering i forhold til en bestemt uddannelse inden for de rammer, som realkompetencelovgivningen i det pågældende land sætter. I nogle lande, som fx Island, er det også muligt at blive valideret i forhold til jobstandards.

Afledte effekter af en kompetenceafklaring for individet

Undervejs i arbejdet med at afklare sine kompetencer vil individet automatisk komme til at arbejde med selvkendskab, erfaringer, styrker og svagheder, værdier, motivation, prioriteringer mv. Samtidig vil arbejdet med at få overblik over sine kompetencer ofte også give individet en oplevelse af at besidde langt flere kompetencer end umiddelbart antaget og på den måde bidrage til empowerment og motivation (for yderligere læring eller/og karriereudvikling). Kompetenceafklaringen bidrager også til en større selvtillid og dermed en større tiltro til egne evner til at kunne mestre nye arbejdsopgaver eller uddannelse.

Kompetenceafklaring kan være specielt værdifuld for de, der er kortuddannede. Denne gruppe bliver ofte defineret negativt ud fra hvad, de ikke kan, i form af gloser som ufaglært, uuddannet, kortuddannet osv., hvilket snarere hæmmer motivation frem for at styrke den. At lave karriereskift er aldrig let, forandringer vækker altid bekymringer og kræver mod. Ofte er det lettere at fastholde den gamle sikkerhed frem for en usikker forandring, som man ikke rigtig kender udfaldet på. Men hvis man har et klart billede af sine kompetencer, kan det være lettere at arbejde med forandringer. Et andet vigtigt aspekt, der bliver tydeligt i en kompetenceafklaring er værdier og interesser. Især "frivillige" karriereskift kan skyldes, at personens værdier ikke (længere) stemmer overens med de værdier, det pågældende job repræsenterer. Denne modsætning fremgår i flere af vores cases.

Cedefop rapporten (2016) omkring karriereudsigter for kortuddannede viser, ligesom andre undersøgelser, at denne gruppe har lettere ved at forholde sig til den læring, der er relateret til job og arbejde. Det er endnu en god grund til at foretage en kompetenceafklaring med afsæt i job og arbejdsopgaver, fordi på denne måde tages udgangspunktet i praksislæring og lige der, hvor den pågældende befinder sig og har sin erfaring.

Gennem arbejdet med at identificere sine arbejdsopgaver og kompetencer vil individet evt. også afklare i hvilken retning han/hun ønsker at bevæge sig fremover. Hvilke arbejdsopgaver er interessante, hvilke er ikke. Hvilke kompetencer ønsker man styrket, hvilke ikke.

Kompetenceafklaring er en proces, hvor personen undersøger sine faktiske kompetencer, og hvordan de kan synliggøres og dokumenteres. I kompetenceafklaringen tages der højde for alle kompetencer, som personen har tilegnet sig i løbet af sit liv, både formelle og uformelle og in-formelle kompetencer. Personen har tilegnet sig kompetencer gennem uddannelse og erhvervs erfaring, og de er lettere at påvise. Men et menneskes liv er en konstant læringsproces med nye færdigheder og evner, der også skabes uden for arbejde og uddannelse. Det er i sammenhænge som familien, arbejdspladsen, lokalsamfundet, kulturelle fællesskaber, sportsklubber, politiske organisationer, fagforeninger m.m. at de uformelle kompetencer bliver erhvervet. Disse kompetencer og færdigheder bliver ofte glemt, og de kan samtidig være svære at synliggøre og evaluere.

Under kompetenceafklaringen er det yderst vigtigt, at personen selv er aktiv og "ejer" processen. Så får personen den positive følelse af selv at styre og gennemføre en forandring på egen hånd. Selvverdet og følelsen af kontrol øges, og personen kan se mod fremtiden med selvtillid.

Der er forskellige måder at gennemføre kompetenceafklaring på. Øvelsen, der er præsenteret her, er bl.a. baseret på Interreg-projektet Yggdrasils model. I kompetenceafklaringen kan projektets [støttemateriale](#) og [Håndbog i kortlægning af kompetencer](#) anvendes.

Øvelse: Kompetenceafklaring⁷

Mål: At synliggøre og dokumentere alle de kompetencer, som en person har tilegnet sig i løbet af sit liv. Formelle, uformelle og in-formelle kompetencer afklares.

Vejlederens rolle: Det er vigtigt, at kompetenceafklaringen gennemføres sammen med en vejleder, der har kendskab til arbejdsliv, uddannelse m.m. Vejlederen kan stille spørgsmål, der leder personen dybere ned i, hvad kompetencen inden for et bestemt område indebærer. Metoden kan anvendes, uanset hvilken baggrund personen har og hvad årsagen er til behovet for eller ønsket om en karriereforandring.

Både gode og dårlige erfaringer kan spille en rolle i kompetenceafklaringen. I forbindelse med tilbageblikket på den valgte "opgave", er det vigtigt i vejledningen at arbejde med, at også eventuelt dårlige erfaringer kan genovervejes og vendes til en anden forståelse. Se eventuelt øvelsen omkring "[Positiv reformulering](#)" i afsnittet om karriereudforskning.

Beskrivelse: I denne øvelse er kompetenceafklaringen inddelt i tre faser: kortlægningsfasen, oversættelses- og omsætningsfasen samt udviklings- og beskæftigelsesfasen. Til at understøtte processen kan blanketten [Kompetenceattest \(certifikat\)](#) anvendes. Hvis blanketten anvendes, kan den vedlægges som bilag til CV'et. I så fald kan vejlederen underskrive den.

De tre faser kan bruges hver for sig, det er ikke nødvendigt altid at gennemgå alle tre. Oversættelses- og omsætningsfasen samt udviklings- og beskæftigelsesfasen kan også bruges som redskaber i kapitlet om henholdsvis karriereudforskning og karrierevalg.

Kortlægningsfasen

I kortlægningsfasen sætter personen ord på så mange kompetencer som muligt, erhvervet gennem arbejde, uddannelse og fritid. Målet er at få overblik over sine kompetencer, både de tværgående og de fagspecifikke (se afsnit 3). Ud over de tværgående kompetencer kan mange af de fagspecifikke også genanvendes.

Personen vælger en arbejdsplads, en praktikplads eller et sted for frivilligt arbejde og beskriver dette med baggrundsinformation. En beskrivelse begynder ofte med titlen, f.eks. massør. Via opfølgende spørgsmål beskrives ansvarsområder og konkrete opgaver, der hører til den valgte aktivitet. Målet er at gå dybere ned i den mindste detalje og konkretisere opgaverne.

7 Denne øvelse kommer fra og er inspireret af Interreg-projektet Yggdrasil: <https://www.yggdrasil-oks.eu/kompetenceattest/> og Ask Lehrmanns model Kompetenceafklaring – en nem metode i 3 trin: <https://www.linkedin.com/pulse/kompetenceafklaring-en-nem-metode-i-3-trin-ask-lehrmann/?originalSubdomain=dk>

Beskrivelsen laves ved at besvare spørgsmålene i tabellen:

Opgaver jeg udførte	Hvad jeg lærte af opgaverne	Hvad jeg kan bruge i andre opgaver
Beskriv arbejdsopgaverne én efter én f.eks. i løbet af en dag/uge/måned/år. ▶ Hvilke delopgaver indgik? ▶ Hvad resulterede delopgaverne i?	Sæt ord på de kompetencer, som opgaverne har givet. Skriv dem ned.	Vælg de kompetencer, der kan bruges i andre job, brancher eller opgaver. Skriv dem ned.
Eksempel: Massør: ▶ Tage imod kunder ▶ Diskutere kundens "problem" ▶ Beslutte hvordan massagen skal gives	Kundebetjening Sociale kompetencer Kommunikation Beslutningsevne	Kundebetjening Sociale kompetencer Kommunikation Beslutningsevne
▶ Give massage	Viden om fysiologi Kendskab til kropsolier	
▶ Tage imod betaling	Administrere betalinger	Administrere betalinger
▶ Rengøre redskaberne	Kendskab til hygiejne	Kendskab til hygiejne
▶ Resultat: Give en god kundeoplevelse	Helhedssyn på kundeoplevelsen	Helhedssyn på kundeoplevelsen

Dette eksempel illustrerer glimrende hvor mange af kompetencerne, der er tværgående og kan overføres til andre områder og jobs.

Til at uddybe beskrivelse af arbejdsopgaverne og for at få flere detaljer med, så kan man overveje følgende:

- ▶ Hvor meget fyldte de forskellige opgaver i arbejdstiden?
- ▶ Udførtes opgaven alene eller i samarbejde med andre?
- ▶ Var der en særlig instruktion, som skulle følges, eller planlagde man selv arbejdsprocessen?
- ▶ Hvad var de bedste opgaver? Hvorfor?
- ▶ Hvad var svært?
- ▶ Hvad var mindre interessant?

At sætte ord på kompetencer kan virke svært. En mulighed er i vejledningen at tage udgangspunkt i, hvad der er basale, tværgående kompetencer og jobspecifikke kompetencer. I løbet af øvelsen vil personen opdage, at de fleste færdigheder kan bruges i andre opgaver og erhverv.

Oversættelses- og omsætningsfasen

Oversættelses- og omsætningsfasen indebærer, at kompetencer omsættes til nye opgaver. Hensigten er at systematisere kompetencerne, så de kan sammenlignes med stillingsbeskrivelser og jobprofiler eller med uddannelsesmål/-krav. Det vigtige er, at personen ser sin viden i forhold til nye områder og opgaver og eventuelt opdager et kompetencemønster, altså hvordan de forskellige kompetencer hænger sammen. Oversættelses- og omsætningsfasen er ret krævende og behøver ikke at være et obligatorisk trin i modellen. Den kan også ses som en del af karriereudforskningen, der behandles i et af de næste kapitler.

Oversættelses- og omsætningsfasen består af to forskellige processer afhængigt af udgangspunktet:

Personen ved ikke, hvad han/hun vil arbejde med i fremtiden	Personen ved, hvad han/hun vil arbejde med i fremtiden og hvilke krav det stiller
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Se på kompetencerne på tværs. ▶ Forsøg at navngive dem som f.eks. sprog, kommunikation, problemløsning, samarbejde, undervisningserfaring. ▶ Skriv dem ned i et skema og forklar, hvorfor du mener, du har dem. ▶ Beskrivelsen sammenholdes med arbejdsområder og job, som passer til kompetencerne. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Se på jobprofilen eller kompetencekravene til det job, der interesserer dig. ▶ Notér de kompetence-områder, der kræves, i et skema. ▶ Sammenlign dine egne kompetencer med kravene og indtast dem, hvor de passer.

Udviklings- og beskæftigelsesfasen

Målet med Udviklings- og beskæftigelsesfasen er at finde ud af, hvor og hvordan personen kan udvikle sig enten i et nyt job, med nye opgaver i nuværende job eller gennem uddannelse/kurser. På det tidspunkt har personen forhåbentlig indset, hvilken viden og hvilke færdigheder han/hun har, og hvordan de kan bruges i nye sammenhænge. Sammen med en vejleder lægger personen en plan for, hvordan han/hun vil komme videre. Denne fase er svær og kræver stor støtte fra vejlederen.

At lave en kompetenceafklaring eller en kompetenceprofil er en proces, man kan vende tilbage til mange gange. Kompetencerne og erfaringerne øges og ændres gennem livet, ligesom behovet for at bruge forskellige kompetencer.

Personen finder med stor sikkerhed langt flere kompetencer end oprindeligt antaget. Med andre ord styrker denne metode individets empowerment.

Arbejde med kompetenceafklaring – andre eksempler

Kompetenceafklaringen kan beskrives i en **portfolio**. I forbindelse med at identificere og synliggøre sine kompetencer kan portfolio-dokumentation benyttes som en metode, der kan hjælpe den enkelte til at få overblik over, hvad personen faktisk kan, både fagligt og personligt. Arbejdet med at udarbejde portfolioen kan også fungere som en afklaring af kompetencer i sig selv.

Portfolioen kan indeholde en lang række forskellige ting som notater, udkast til rapporter, dagbog, logbog, CV, tegninger, fotos, videooptagelser og alle mulige andre typer materiale, som den enkelte person vurderer er med til at synliggøre de reelle kompetencer. Arbejds-portfolioen er en brutto portfolio og med udgangspunkt i den, kan den målrettede portfolio udarbejdes, enten til brug for dokumentation til en bestemt uddannelse, job eller andet.

I sammenhæng med kompetenceafklaringen kan **Kompetencebaseret CV** anvendes. Ved at udarbejde et kompetencebaseret CV i stedet for et traditionelt kronologisk CV, arbejder personen videre fra afklaringen af kompetencer og sætter disse i system på en anden måde, dvs. på tværs af uddannelse, arbejdserfaring, fritidskompetencer osv. Det betyder, at der derved kan opstå et helt andet kompetencebillede, som kan danne udgangspunkt for helt nye karrierefelter end de, personen traditionelt har tænkt var muligt. Man ser sig selv og sine muligheder i et nyt lys og får øje på helt andre sider, styrker og kompetencer. Personen finder med stor sikkerhed langt flere kompetencer end oprindeligt antaget. Med andre ord styrker denne metode individets empowerment. Samtidig giver den også anledning til, at personen starter refleksion over hvilke kompetencer han/hun bedst kan lide at anvende og i hvilke sammenhænge.



Foto: Bench Accounting / unsplash.com

Et udvalg af webredskaber til kompetenceafklaring

Yggdrasils model for kompetenceafklaring og Ask Lehrman's er to ud af mange. Der findes også forskellige webværktøjer, der kan benyttes:

Danmark

- ▶ Min kompetencemappe: www.minkompetencemappe.dk
(primært rettet mod de kortuddannede) (kan kun anvendes af personer med et dansk id)
- ▶ Kompetencespillet: <https://dfs.dk/viden/kompetencer/realkompetencer>
– en sjov indgangsvinkel til at synliggøre realkompetencer. Med spillet får deltagerne en konkret snak om, hvordan kompetencer fra foreningsarbejde, frivilligt arbejde eller folkeoplysning, kan sættes i spil i forhold til specifikke jobfunktioner.
- ▶ Kompetenceafklaring, målrettet flygtninge og indvandrere: <https://info.jobnet.dk/jobsoeger/kompetence-afklaring-flygtninge>

Island

- ▶ [Portfolio](#) fra Worklife guidance projekt (2014–16)

Finland

- ▶ Jag kan: <https://osaan.fi/#/>
- ▶ Näthandledning: <https://ohjaustaverkossa.fi/sv/etusivu>

Sverige

- ▶ Første del heri er en øvelse i kompetenceafklaring:
- ▶ <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssoekande/yrken-och-studier/karriarvagledning-pa-egen-hand/ta-reda-pa-vem-du-ar>
- ▶ Heri findes bl.a. redskaber til kompetenceafklaring: <https://framtidskortet.se/>

Øvrige Norden

- ▶ Fast track – Redskab til brug for identificering og vurdering af kompetencer, foretaget gennem billeder: <https://oppiva.omnia.fi/fasttrack/>

Selvkendskab

I fasen med selvkendskab er det karrierevejledningens primære mål at skabe bevidsthed blandt voksne om styrker og svagheder, værdier og interesser med henblik på at kunne finde nye karrieremuligheder, og samtidig at styrke læringen om egen karriereudvikling. Derudover er målet at identificere muligheder for uddannelse og job. På et arbejdsmarked, der ændrer sig hurtigt skifter mennesker oftere job og ved disse overgange kan der være et behov for karrierevejledning. De fleste voksne har meget erfaring og mange kompetencer fra arbejdslivet og fritidslivet, og det er vigtigt at vejlede dem om muligheden for at bruge disse kompetencer i et karriereskift. Karrierevejledning kan også være med til at afklare, at de styrker, interesser, værdier osv., personen har, eventuelt passer meget bedre til et helt andet job og arbejdsområde end det, personen hidtil har haft.

Formålet er at gøre det nemmere for mennesker at håndtere forandringer og træffe gode beslutninger i forhold til læring, uddannelse og arbejde. Karrierevejledning giver mulighed for at udforske individets situation, ønsker og muligheder, samt at understøtte handlinger, valg og deltagelse i samfundet. Ud fra bl.a. de cases, der er beskrevet her i materialet, er det tydeligt hvor forskellig voksnes situation er hvad angår deres leverum og baggrund i forhold til familie, uddannelse, helbred, økonomi, ansættelsesforhold, sprog mv. Disse forskellige forhold sætter sig igennem i forhold til de opfattelser, mennesker har om deres liv, arbejde, styrker, værdier osv. De forskellige kontekster har betydning for de forskellige valg, mennesker træffer i løbet af et liv. Voksne som har "dårlige" erfaringer har et andet syn på sig selv og andre forventninger til fremtiden end dem, der er vokset op med "gode" og positive erfaringer.

Ifølge Donald Super udformes selvkendskab igennem fortolkning af de resultater, en person har opnået ved at deltage i forskellige aktiviteter, samt den respons dette har givet. Karrierevalg er et forsøg på at implementere den foretrukne selvopfattelse, som reflekterer personens værdier og som er med til at forme interesserne. Derfor er det vigtigt at vejlederen støtter personen i at udforske "sig selv" inden et valg bliver truffet (Højdal, 2019).

For at finde ud af "Hvem er jeg", skal personen blive mere bevidst om sig selv. Vejlederen hjælper personen med at svare på spørgsmålet ved at diskutere kompetencer, styrker, interesser, værdier og hvad, der er personens drivkraft i relation til karriere på det pågældende tidspunkt. Det er vigtigt, som grundlag for hele processen, at støtte mennesker i opfattelsen af, at de kan gøre mere end de tror ved at udfordre deres selvopfattelse og de begrænsninger, de har sat op for sig selv.

Øvelse: Personens livshistorie og leverum⁸

Mål: At opmuntre personen til at undersøge sit leverum og få hjælp til at reflektere over hvilken betydning engagementet i forskellige livsroller har i forhold til et forestående karrierevalg.

Vejlederens rolle: I vejledningsprocessen lytter karrierevejlederne til den voksnes **historie**, der omhandler arbejde, uddannelse og livssituation med henblik på at få en indsigt i den voksnes karrieresituation. Vejledningen er baseret på den situation, som individet står i nu, og begynder derfor med en undersøgelse af personens karriereudvikling og de aspekter, der er relateret til denne. Her er brugen af interviewteknikker vigtig, som f.eks. aktiv lytning, åbne spørgsmål osv.

Det er vigtigt at være opmærksom på spørgsmålet om diskrimination og social ulighed i vejledningsprocessen og situationer, hvor personen oplever at være mislykket. Her er det vigtigt at se på årsagerne til problemet og at noget ikke er lykkedes og at fjerne presset og problemet fra individets skuldre. Det kan for eksempel indebære at forklare, at grunden til at en person er arbejdsløs kan skyldes den generelle samfundssituation og ikke personen selv. Eller at forklare en immigrant, som ikke taler sproget, at grunden til at det er svært at få et job skyldes, at arbejdsmarkedet foretrækker mennesker, der behersker sproget. Eller at grunden til, at en senior får afslag på et job ikke skyldes manglende kompetencer, men måske aldersisme.

Beskrivelse: Vejlederen markerer nøgleord og tilbagevendende temaer i personens historie og situation på et stykke papir, og tegner et billede ud fra det, f.eks. en mind-map. En del af denne samtale er også at italesætte interesser, værdier, styrker og ændringer i den nuværende situation.

Følgende spørgsmål kan diskuteres:

- ▶ Begynd med at høre hvad der foregår i personens liv lige nu. Hvordan kan vejlederen bedst hjælpe? Hvad har ført til, at personen må foretage ændringer i sin karriere?
- ▶ Hvordan er betingelserne for at foretage ændringer? Er det af nødvendighed eller af eget ønske? Hvor klar er personen til at foretage ændringer?
- ▶ Lyt til den voksnes **historie** og de vigtige aktiviteter, der er forbundet med uddannelse og arbejde/karriere. Erfaringer fra arbejdet, hvad gik godt og hvad gik mindre godt. Det er vigtigt at lægge vægt på hvad den voksne har lært af at være på arbejdsmarkedet. Gennemgående temaer er styrker og svagheder, interesser og værdier.

⁸ Inspirationen til denne øvelse er fra Højdal (2018). Noget af øvelsen er taget direkte derfra.

- ▶ Vejlederen noterer nøgleord fra den voksnes historie og laver en opsummering, baseret på f.eks. interesser, styrker, kompetencer, arbejde og uddannelse.
- ▶ Så tilbage til **nuet**. Hvordan er livet nu ift. arbejde, uddannelse, fritidsaktiviteter osv.
- ▶ Hvad er personens styrker, interesser, værdier? (De næste øvelser i dette kapitel kan inddrages her)
- ▶ Hvordan er personens forestillinger om fremtiden?
- ▶ Hvilke ressourcer og muligheder gør sig gældende og hvilke begrænsninger og forhindringer?



Øvelse: Styrkekort⁹

Mål: At personen overvejer og bliver bevidst om styrker (og svagheder). I arbejdslivet og det sociale liv bruger personen bestemte styrker, der kan være afhængige af personligheden eller som personen har tilegnet sig på anden måde. Disse egenskaber afgør til en vis grad hvordan mennesker opfører sig og hvad personen godt kan lide at gøre (f.eks. er intens, tålmodig, punktlig, energisk, ærlig, modig, positiv, nysgerrig osv.).

Vejlederens rolle er at forklare hvorfor det er vigtigt at være opmærksom på sine styrker i forbindelse med et karrierevalg. Vejlederen forklarer kortene og hvordan de bruges i øvelsen. Vejlederen leder samtalen og griber ind i øvelsen, hvis det bliver nødvendigt.

Beskrivelse: Personen ser de 24 kort igennem og udvælger de kort, der passer bedst på styrkeprofilen.

- ▶ Kortene lægges op, så det er tydeligt, hvordan de hører sammen.
- ▶ Personen forklarer vejlederen eller sidemanden hvorfor de pågældende styrker er valgt. Hvordan og hvornår giver de energi?
- ▶ Hvorfor ligger de som de gør? Hvordan er de indbyrdes forbundne?
- ▶ Sidemanden spørger undersøgende ind.
- ▶ Byt roller.

Øvelsen med styrkekort kan anvendes i en samtale mellem to personer, der begge ønsker vejledning eller mellem den voksne og vejlederen.

⁹ Denne øvelse er fra Marianne Tolstrup (2014). Kortene kan findes her <https://docplayer.dk/11523327-Bilag-9-styrkekort-til-brug-i-vejledning-af-unge-og-voksne-der-staar-uden-for-arbejdsmarkedet-og-uddannelsesverdenen.html>

De 24 styrker er:

DE 24 VIA-STYRKER	
<p>1. Visdom og kundskab</p> <p>Dømmekraft og kritisk tænkning Videbegær Nysgerrighed og interesse Visdom Kreativ og opfindsom</p>	<p>2. Mod</p> <p>Modig Vedholdenhed Ærlighed og autenticitet Energi og gejst</p>
<p>3. Medmenneskelighed og kærlighed</p> <p>Evnen til at elske og blive elsket Venlighed Social intelligens</p>	<p>4. Retfærdighed</p> <p>Retfærdighed Lederskab Samarbejde</p>
<p>5. Mådehold</p> <p>Fornuftig og velovervejet Selvkontrol Beskedenhed Tilgivelse</p>	<p>6. Transcendens</p> <p>Formål og mening Humor og glæde Optimisme og håb Værdsættelse af det smukke og sublime Taknemmelighed</p>

Her er eksempler på en uddybning af 2 af styrkekortene:
 "Humor og glæde" og "Vedholdenhed":

Humor og glæde

Du elsker godmodigt drilleri og at grine.
 At give andre et smil på læben er vigtigt for dig.
 Du prøver at se den lyse side i enhver situation.
 Du underholder tit med vittigheder og historier.

Vedholdenhed

Du arbejder hårdt for at fuldføre det, du begynder på.
 Du kan godt lide at arbejde, indtil måler er nået.
 Du giver ikke op, selv om du møder modstand.

Øvelse: Interesser¹⁰

Mål: At personen overvejer sine interesser, hvad han/hun kan lide at gøre og som bringer glæde. At arbejde med interesser kan også samtidig hjælpe med at identificere, hvad personen ikke kan lide at gøre. Arbejdstilfredshed og meningsfuldhed er vigtige aspekter, når det kommer til at føle sig godt tilpas på arbejde og i karriereudvikling i øvrigt.

Vejlederens rolle er at hjælpe personen med at overveje sine interesser, og at det er vigtigt at finde ud af hvad han/hun godt kan lide at lave på baggrund af erfaringer fra fx arbejde arbejdsrelaterede aktiviteter, fritidsinteresser, hjemmet og uddannelse samt hvilke "drømmejobs", personen umiddelbart har. Personen lærer dermed også at identificere hvad han/hun ikke kan lide. Når en person vælger en karriere/et arbejde implicerer det også valg af en masse andre elementer, såsom: arbejde selvstændigt eller sammen med andre, bestemte løn- og arbejdsforhold, mulighed for feedback, udviklingsmuligheder osv. Alle disse indirekte elementer, som følger af karrierevalget, er det vigtigt, at personen er bevidst om, fordi der kan være "noget", som strider mod personens interesser, når det kommer til stykket.

Beskrivelse: Personen skriver mulige arbejdstitler på den første række, relateret til forskellige livsområder. På anden og tredje række skriver personen hvad han/hun godt kan lide ved disse aktiviteter. Personen skal være så ærlig og præcis som muligt og relatere til erfaringer og/eller kompetenceafklaringen, som der er arbejdet med i sidste afsnit.

Skemaet giver personen et overblik over hvad han/hun kan lide og ikke kan lide. Hvis det er svært at finde ud af hvad han/hun kan lide, kan øvelsen også startes omvendt med at skrive hvad han/hun ikke kan lide. Det kan ofte være lettere at finde ud af hvad man ikke kan lide. Hvis en person f.eks. ikke kan lide at arbejde alene, kan han/hun sandsynligvis godt lide at arbejde sammen med andre.

Personen kan finde 5-7 aktiviteter/interesser som er de vigtigste, og prioritere dem i en kasse i mind-mappen.

10 Øvelsen kommer fra og er inspireret af Amundson (2008): Løbebaner

Titel	Jeg kan lide....	Jeg synes det er kedeligt at/Jeg kan ikke lide....
<p>På arbejde</p> <p>Pædagogmedhjælper i en folkeskole.</p> <p>At arbejde på fritidshjem med børn.</p> <p>Danseunderviser.</p>	<p>Jeg kan lide at arbejde med børn (og unge, eller mennesker generelt), både at undervise dem og at "lege" med dem. At hjælpe dem med f.eks. at læse, lege, male og danse.</p> <p>Jeg kan godt lide at arbejde med mennesker, hjælpe dem og at samarbejde med andre mennesker.</p>	<p>Jeg kan ikke lide at arbejde alene eller sidde ved en computer hele dagen.</p> <p>Jeg keder mig ved at arbejde med tekster, skrive og læse og også at arbejde med tal.</p>
<p>I skolen</p> <p>Hvilke fag?</p> <p>Jeg kan lide sociologi, psykologi, og idræt.</p>	<p>Jeg kan lide at lære om børn og mennesker, hvordan de tænker og opfører sig og baggrunden herfor.</p> <p>"Lege" og arbejde med andre, dans og idræt.</p>	<p>Jeg kan ikke lide at regne, og læse, f.eks. litteratur eller studere historie, eller lære mere om eller arbejde på computere.</p>
<p>Socialt/fritidsaktiviteter</p> <p>Danse, gå ture, være sammen med venner, gå i teater.</p>	<p>Holde et middagsselskab, og møde venner, danse, kan lide at være på farten, være i gang og aktiv, gå i teatret og biografen.</p>	<p>Jeg kan ikke lide at sidde i møder, være alene hjemme, læse eller se tv.</p>
<p>Fremtidsdrømme</p> <p>At arbejde med mennesker/ især børn og unge, som pædagog som lærer i fritidsundervisningen.</p> <p>At arbejde som danselærer eller at have min egen danseskole.</p>	<p>Jeg vil arbejde med mennesker.</p> <p>Undervise, hjælpe, lytte og træne.</p>	

Øvelse: Værdier¹¹

Mål: At personen finder ud af sine værdier, herunder arbejds værdier. Disse værdier kan hjælpe personen med at vælge en karriere, der stemmer overens med egne værdier, og at identificere jobs og virksomheder, der har et lignende værdigrundlag. Værdier kan defineres som en form for livsregler og følelser, som påvirker os og vores aktiviteter igennem livet. Værdier er vigtige for os selv om vi ikke selv er opmærksomme på det. De påvirker de fleste af vores store beslutninger, inklusive vores karrierevalg. Værdier kan ændre sig i løbet af livet, også grundlæggende værdier. Arbejds værdier er afledt af de grundlæggende værdier og er vores overbevisning om hvad, der er vigtigt i forbindelse med arbejde.

Vejlederens rolle er at introducere og diskutere konceptet om arbejds værdier og at forklare, at når mennesker overvejer deres arbejdsrelaterede værdier bør de huske på, at der ikke er nogle rigtige eller forkerte værdier. Det er en proces, der handler om at identificere hvad, der betyder mest for lige netop den person.

Beskrivelse: Med udgangspunkt i materialet, "Work values Inventory" skal personen i denne øvelse se på *hver værdi* og beslutte sig for om den er "altid vigtig", "vigtig nogle gange" eller "ikke vigtig overhovedet". Derefter ser personen på alle de værdier, der altid er vigtige, vælger de 5 vigtigste og skriver dem på linjerne nedenfor, med den vigtigste værdi øverst. Til sidst skriver personen en lille tekst om hvordan han/hun ser sine top 5 værdier i sit fremtidige arbejde.

I dette link findes skemaer til brug for at arbejde med værdier, opdelt på forskellige kategorier. Inden for hver kategori findes lister med valgmuligheder: [Work values inventory](#)

Her er eksempler på en specifik værdi inden for hver af de 4 forskellige kategorier af værdier. De 4 kategorier er Kerneværdier, Arbejds miljø, Arbejdsrelationer og Arbejdsaktiviteter.

- ▶ Et eksempel på en kerneværdi er balance: At have tid til både familien, arbejde og fritid.
- ▶ Et eksempel på en værdi i arbejds miljø er struktur: Arbejde et sted, der er velorganiseret og har bestemte arbejdstider
- ▶ Et eksempel på en værdi i arbejdsrelationer: Venskaber: Arbejde et sted, hvor der er en stor grad af socialisering med kollegaer
- ▶ Et eksempel på en værdi i arbejdsaktiviteter: Kreativ: Arbejde, der bruger fantasi og kreativitet til at "producere" resultater

Når personen har færdiggjort øvelsen, kan en mulighed være at sætte værdierne (top 5) ind i mind-mappen sammen med de øvrige elementer, der kan være med til at konstituere "Hvem er jeg".

¹¹ Denne øvelse bygger på en del af projektet Worklife Guidance: <https://wlguidance.wixsite.com/toolbox>

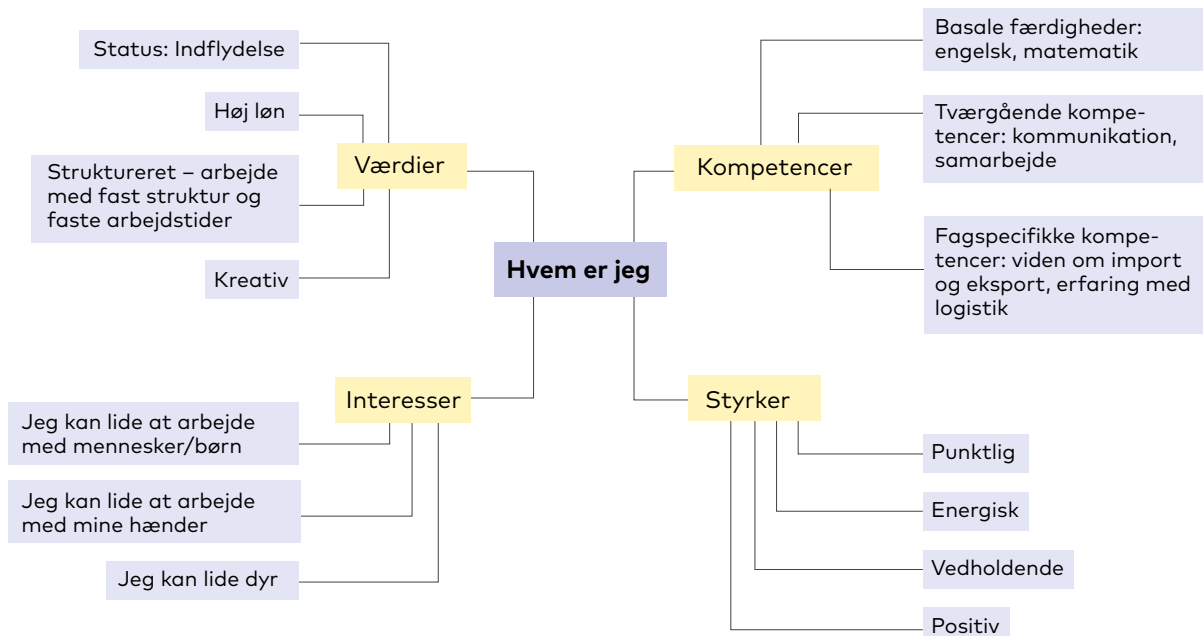
Mind-map

Denne mind-map er et eksempel på hvordan personen kan få et meget overordnet overblik over "Hvem er jeg" og hvilke kompetencer har jeg? Eksemplet er ikke tænkt som et billede på én persons profil, men blot eksempler på de forskellige "elementer", der kan indgå.

Når kompetencer, styrker, interesser og værdier er blevet skrevet ind i mind-mappen, kan personen danne et billede af sig selv og fokusere på de temaer og sammenhænge, der er mellem de forskellige elementer, og hvilken betydning, det kan have for det karrierevalg, personen skal træffe.

Dette "billede" kan være grundlaget for videre karriereudforskning, men det bør også pointeres, at det blot er et øjebliksbillede. Elementerne i profilen kan ændre sig i takt med, at personen lærer nyt, hvad enten det sker på arbejdspladsen, igennem uddannelse eller i fritids- og familielivet.

På dette tidspunkt i processen, kan vejlederen fokusere på billedet af "Hvem er jeg", og de ressourcer og erfaringer, der kan være relaterede til forskellige fremtidsscenerier. Det er vigtigt at finde ud af hvad næste skridt er, og at undersøge forskellige karrieremuligheder med henblik på at finde de "veje" man kan gå for at opnå sine karrieremål. Det beskæftiger vi os med i næste kapitel om karriereudforskning.



I forlængelse heraf kan forståelsen af begrebet karriere i sig selv fungere som en åbning til at se flere og mere varierede muligheder.

Karriereudforskning

I casene er systematisk karriereudforskning stort set fraværende. Det skyldes dels den måde vi har konstrueret casene på, men også at mange af personerne i casene i deres karrierevalg er blevet inspireret af deres netværk, familie og lignende, men ikke har været systematisk udforskende. Karrierevejledning har ikke været en direkte del af deres karrierevalg. Det vil sige, at casene afspejler en stor tilfældighed i karrierevalget, hvilket stemmer overens med de fleste betragtninger fra det forskningsmæssige/faglige vejledermiljø over den måde hvorpå karrierevalg ofte foregår. Vi ønsker her at argumentere for, at (en systematisk) udforskning af karrieremuligheder som grundlag for karrierevalget, støttet af en vejleder, kan åbne op for langt flere muligheder end dem, der ligger lige for og inden for rammerne af individets sociale ramme og erfaringshorisont. Derfor er det så væsentligt, at karrierevejledere ikke alene har de rette teorier, metoder og redskaber, men også er forankret i en bred vejlederorganisation med en hel bred viden om arbejdsliv, arbejdsmarkedet, kompetencer og uddannelse. Ofte er vejledningsordningerne knyttet til et begrænset felt, en bestemt sektor, bestemt uddannelsesinstitution osv. Denne vinkel om vejlederes kompetencer og vejledningssystemer bliver nærmere behandlet i kapitel 5.

Forhold som køn, race, familie og klasse, altså den sociale niche en person er vokset op i, som Gottfredson kalder det, kan begrænse både menneskers muligheder, men også deres karriereudsyn. (Højdal, 2019) Gottfredson mener, at udforskning og valg foregår gennem en række konkrete afgrænsninger og kompromisser indtil personen finder en zone af acceptable muligheder, hvor inden for der findes en række passende valg/løsninger, som ser ud til at passe til og kan indfri personens umiddelbare interesser, værdier og umiddelbare forståelse af egne karrieremuligheder. I den proces afgrænser personen sig indirekte fra en lang række alternativer og muligheder, som personer ikke oplever som socialt acceptable valg eller som personen vurderer ikke er mulige at opnå. Udforsknings- og valgsituationen handler derfor om at udfordre personens stereotype opfattelse af egne karrieremuligheder.

I forlængelse heraf kan forståelsen af begrebet karriere i sig selv fungere som en åbning til at se flere og mere varierede muligheder. Hvis vejleder og vejledte udelukkende anskuer karriere som en vertikal proces indsnævres de potentielle karrieremuligheder væsentligt. Det er vigtigt som vejleder at fokusere på andre mål end traditionel karriere og prestige

og have et, for personen, fx godt arbejdsliv som mål, i overensstemmelse med personens værdier, interesser og øvrige livsroller og -situation. Det samme gælder forståelsen af, at der ikke findes den rigtige karriere; der kan være mange "rigtige" job og at det aktuelle valg med stor sandsynlighed ikke er det sidste valg, men bliver erstattet af nye karrierevalg senere.

Karriereudforskning, som en af faserne i karrierevejledning, kan medvirke til, at individet overskrider sin umiddelbare erfarings- og vidensramme og dermed får et langt større udsyn og mere frigørende karrierevalg med udgangspunkt i den brede karriereforståelse, som er forudsætningen i dette projekt. "Man kan ikke blive, hvad man ikke kan se." Mennesker kan have begrænsede læringserfaringer og deraf også et begrænset karrierefokus og valgpotentiale. Karriereudforskning handler derfor om at opdage et større spekter af karriere- og fremtidsmuligheder end de, som personen umiddelbart har adgang til gennem sit leverum, erhvervsidentitet og tidligere lærings- og erhvervs erfaring.

Der kan også eksistere mange ureflekterede internaliserede værdier, som udgør en barriere for at se bredere på sine muligheder og som det derfor kan være vigtigt at udfordre. Det kan bidrage til at modvirke traditionel karrieretænkning/opfattelse og traditionel hierarkisk karriereopfattelse. Det gælder eksempelvis opfattelsen af, at en boglig karriere er "bedre" end en praktisk og det kønsmæssige aspekt i karrierevalget.

Karrierevejlederen kan forsøge at rokke ved disse ubevidste værdier som bl.a. kan bestå i:

Du bør: Tage et sikkert job; Stige i graderne; Tjene mange penge; Få arbejde i et stort kendt firma.

Du bør ikke: Tage chancer; Spilde dine evner; Spilde dit gennemsnit; Gå ned i løn; Tage et "lavere" job.

Karriereudforskning er en dynamisk, livslang proces og den helt grundlæggende tilgang er at se på muligheder frem for begrænsninger. Blot det, at personen kan finde flere karrieremuligheder skaber motivation, håb og empowerment for den fortsatte proces. Målet i denne fase er således at udvide karrierespективet og mulighederne med baggrund i ønsker, interesser, værdier og en bevidsthed om egne kompetencer, styrker og svagheder. Dette handler om at finde balancen mellem, at man kan mere end man tror, men ikke alt, altså at finde mulighedsrummet.

Oversætnings- og omsætningsfasen i Yggdrasils og Lehmanns øvelse kan anvendes som et hjælpemiddel i karriereudforskningen. Særligt personer, der ikke har klare og tydelige fremtidsplaner kan bruge øvelsen til at udforske hvordan egne kompetencer kan indgå og anvendes i forskellige job. [Øvelsen præsenteres](#) i sin helhed i afsnittet om [Kompetenceafklaring](#).

Forskellige årsager til karriereskift

Fra casene har vi set, at årsagerne til karriereskift er vidt forskellige og at der er stor forskel på hvad, der sætter gang i en forandringsproces.

Følgende elementer skitseres i casene som årsag til, at individet enten ønsker eller må flytte sig (i vilkårlig rækkefølge):

- Ændringer i kompetencebehov på arbejdsmarkedet
- Arbejdsbetingelser
- Opsigelse
- Manglende basale færdigheder
- Ændringer i grundlæggende værdier
- Nye interesser
- Sygdom og stress
- Fastbrændthed (hænge fast i jobbet)
- Udbrændthed
- Manglende udfordringer i arbejdet
- Forskellige konkrete forhindringer
- Geografiske begrænsninger
- Et "arvet" karrierevalg/omgivelsernes forventninger
- Balance mellem arbejde og fritid
- Skilsmisse eller sygdom, død eller ulykke i den tætte familie

På baggrund af disse caseeksempler fremgår det tydeligt, at der er både ydre og indre årsager til et karriereskift. Behovet for karriereudforskning skal afpasses personens situation og behov. I en situation hvor personen ikke selv har ønsket forandringen, er behovet for vejledning og støtte til at finde nye muligheder sandsynligvis langt større. Der er behov for at skabe motivation, at aktivere personen i forandringen med udgangspunkt i at se på ressourcer og muligheder frem for begrænsninger. Ydre og indre årsager til forandring og de forskelle, det kan medføre i motivation, er behandlet dybere i afsnit 3.

Informations- og vidensøgning

I en fase med udvidelse af valgperspektivet, er relevant ny information og viden af stor vigtighed. Ofte er kendskabet til livslang læring og arbejdslivet begrænset. Det kan være svært at få en fornemmelse for arbejdslivet og hvilke krav, der gør sig gældende på arbejdsmarkedet, fordi det ikke på samme måde kan slås op ligesom adgangskrav og indholdet i en uddannelse kan. Desværre er den mulighed, der virkelig giver indsigt i et arbejdsområde, nemlig at komme i praktik eller i jobskygge, primært begrænset til ledige. Det er normalt langt lettere at henvise til og finde information og viden om uddannelse, kurser osv.

Arbejdsmarkedsmyndighederne har forskellige, hovedsageligt web-baserede ydelser, der beskriver erhverv samt prognoser for beskæftigelse og behov for arbejdskraft. Inden for uddannelse laves der også i et vist omfang prognoser for arbejdsmarkedet for at undersøge fremtidige uddannelsesbehov. Disse tjenester giver information om efterspørgslen efter arbejdskraft på kort sigt, men ulempen er, at de er baseret på den aktuelle situation, og informationen bliver hurtigt forældet. Fremtidig forskning og analyser af omverdenen forudser, at mange traditionelle erhverv vil forsvinde, samtidig med at der skabes nye. Problemet er, at ingen endnu kan sige, hvad disse nye erhverv er. Fremtidig forskning kan kun præsentere forudsigelser om, hvor arbejdslivet er på vej hen baseret på eksisterende data. Konsekvenserne af uforudsete hændelser er umulige at forudsige, som vi fx har set det med Covid-19-pandemien.

Virtual reality (VR) er et nyt redskab, som i højere grad anvendes i uddannelserne. Inden for karrierevejledningen er VR stadig under udvikling, men det rummer gode muligheder, fordi forskningen viser, at det kan fremme motivation og engagement. Norges teknisk-naturvidenskabelige universitet har i samarbejde med Norges Arbeids- og velferdsetaten (NAV) testet [VR-simuleringer med karriererelateret fokus](#).

VR materiale, som præsenterer erhvervene og arbejdspladser findes i nogen grad. På byggeriets uddannelser i Danmark er der indtil videre produceret [film på 8 uddannelser og job](#). Arbejdsformidlingen i Sverige har materiale, som præsenterer forskellige erhverv på hjemmesiden [Yrkesjakten](#). Der findes også en del virksomheder, som satser på VR inden for vejledning. Et eksempel er [OrbitArena VR-LAB](#) i Norge.

Uanset hvilke kilder man bruger, er det vigtigt at forholde sig kildekritisk, ligesom det er vigtigt at benytte flere kilder. Når vejlederen anvender information i processen, er det vigtigt, ikke helt ureflekteret, at henvise til relevante websites, hvor vejledte/personen kan få oplysninger om uddannelse, kurser, job, beskæftigelsesudsigter. Det er vigtigt, at vejlederen giver en introduktion til websitet og hvordan og i hvilken sammenhæng "informationen skal forstås", det vil sige forklare hvordan oplysningerne kan anvendes. Vejlederen skal altså Introducere, gennemgå og forklare potentiale og begrænsninger i det pågældende website eller hvad informationskilden måtte være og forsøge at opbygge kildekritisk bevidsthed hos den person, der bliver vejledt. Et eksempel på hvor det er vigtigt med en kritisk vinkel er over for uddannelsesinstitutionernes "reklame" for deres uddannelsers anvendelighed på arbejdsmarkedet. Et andet eksempel er, at

Der findes forskellige kilder til at finde information om karriere og job:

Bøger, nettet, websites og "virkeligheden":

- ▶ Jobprofiler: Undersøge konkrete jobs for at få et indblik i kompetencekrav, arbejdsliv og arbejdsmarkedet
- ▶ Stillingsannoncer (ofte overbud på kompetencekrav)
- ▶ Praktik og jobskygge (ikke alle der kan få lejlighed til det, mest ledige)
- ▶ Kontakt til arbejdsgivere
- ▶ Karrierehistorier fra den "virkelige" verden til inspiration og til at få indsigt i hvordan et job opleves. Der kommer ofte andre og vigtige ting frem, når en person fortæller om et oplevet job – sådanne ting, som ikke er beskrevet i en jobprofil

det er vigtigt at være klar over, at informationer hurtigt bliver forældede og at det måske kan være tilrådeligt at benytte flere kildesteder.

Informationssøgning for voksne, der mangler basale kompetencer kan være særligt udfordret. Her har vejlederen en særlig rolle i at hjælpe med at finde og dissekere disse oplysninger og hjælpe personen med at skabe et overblik.

Selvopfattelse og selv vurdering

Menneskers leverum og erfaringer kan være meget forskellige og også ændre sig over tid. Det kan påvirke menneskers holdninger og forventninger til at se flere barrierer end muligheder, fx i relation til karriere. Om en person engagerer sig i nye aktiviteter, afhænger af om personen vurderer at kunne indfri og klare de nye udfordringer. Negative eller dårlige erfaringer kan give negative forventninger til fremtiden. De kan have mange forskellige årsager, fx at personen er stødt ind i samarbejdsproblemer på arbejdspladsen, har mistet sit job, ikke har bestået sine eksamener mv. Det er vigtigt at støtte mennesker i at få øje på og revurdere negative erfaringer med henblik på at åbne op og turde opdage flere muligheder. Det kan medvirke til at give motivation og håb for et godt arbejdsliv i fremtiden.

Selvopfattelse er beslægtet med Bandura's begreb self-efficacy. Begrebet beskriver menneskers tro på egen formåen og forventninger til egne præstationer og personlige mål. Menneskers handlinger er styret af antagelser om dem selv og deres fortolkning af de resultater, de tidligere har opnået gennem deltagelse i forskellige aktiviteter. Det de tror om sig selv og deres formåen, har en større betydning og er bedre indikatorer på karrieresucces, end det de rent faktisk ville kunne opnå med deres kompetencer. Self-efficacy kan både påvirke i negativ og positiv retning. Self-efficacy påvirker personens motivation og vedholdenhed, fordi manglende tro på egen formåen kan påvirke både personens præstationer og tilbøjelighed til at gennemføre en given aktivitet (Højdal 2018). Derfor er det væsentligt at arbejde med menneskers selvopfattelse, deres selv vurdering. Selv om begrebet self-efficacy er bundet til troen på at kunne klare/mestre en specifik aktivitet, er det klart at det har afsmittende effekt på den generelle oplevelse af én selv og ens muligheder.

Da menneskers negative selvopfattelse kan stå i vejen for at have et bredere blik på karriereudforskning, kan det være væsentligt at arbejde med dette i vejledningen. Her er et par eksempler på hvordan man kan arbejde med voksnes selvopfattelse.

Øvelse: Positiv reformulering¹²

Mål: At hjælpe en person med dårlige læringserfaringer og som ikke reflekterer over årsagerne, med at være i stand til at håndtere nye udfordringer og forhindringer i f.eks. et nyt arbejde. Formålet er at hjælpe personen med at forstå baggrunden for de dårlige erfaringer og nederlag og se disse i et nyt lys med henblik på at forstå og at lære at leve med dem på en måde så, at de ikke udgør en barriere i fremtiden.

Vejlederens rolle er at hjælpe den voksne med at reflektere over en tidligere begivenhed, som var svær at håndtere, og at hjælpe personen med at forstå hvorfor han/hun har oplevet det som noget negativt/et nederlag, samt at finde ud af hvordan denne negative læring kan revurderes gennem kritisk refleksion.

Beskrivelse: Vejlederen leder den voksne igennem en refleksion over en bestemt begivenhed ved hjælp af en række spørgsmål. Personen motiveres til at tænke på et nederlag eller en situation, der involverede en følelse af utilstrækkelighed. Den voksne noterer/nedskriver sine tanker og svar på et stykke papir.

Vejlederen forklarer at, personen ikke kan udslette dårlige erfaringer, men kan lære fra dem. De dårlige erfaringer skal betragtes i den kontekst, de er sket, hvilket kan bidrage til at forklare eller forstå situationen på en mindre negativ måde og være med til at lægge årsagen til nederlaget på den samlede situation eller en ekstern faktor og ikke på personen selv.

Kritiske refleksionsspørgsmål kan være:

- ▶ Tænk på en begivenhed i din uddannelse eller dit arbejdsliv som du ikke ser tilbage på med stolthed. En specifik situation som du havde svært ved at håndtere. Måske ser du det som et nederlag i din uddannelse eller dit arbejdsliv?
- ▶ Hvilke mennesker var omkring dig i denne situation? Havde du nogen til at hjælpe dig eller var du alene?
- ▶ Var der noget der overraskede dig i situationen? Ved dig selv, ved de mennesker, der var omkring dig eller ved selve konteksten?
- ▶ Hvad lærte du af at være en del af denne begivenhed? Om dig selv, om de mennesker, der var omkring dig eller om selve konteksten?
- ▶ Hvis du skulle overføre den læring du har fået til en bestemt færdighed eller kompetence – hvad ville du så kalde det?
- ▶ Hvordan kan du bruge denne færdighed eller kompetence i fremtiden?

¹² Denne øvelse kommer fra Miriam Dimsits: Altomkarriere.dk. Vi kan desværre ikke henvise direkte til en kilde, da øvelsen ikke er offentliggjort. For yderligere information kan Miriam Dimsits kontaktes.

Bagefter skal personen se på hvad han/hun har skrevet og se om der er noget, der overrasker ham/hende. Vejlederen spørger: Ser du anderledes på situationen nu? Hvorfor og hvordan?

Igennem denne refleksion og samtale kan personen finde ud af forskellige ting, som kan hjælpe med at se situationen i et nyt lys, hvilket kan føre til, at personen ændrer sin selvopfattelse i en mere positiv retning. Den voksne kan finde ud af, at han/hun ikke var den eneste, der var ansvarlig for det der skete, eller at der måske ikke kunne være handlet anderledes.

Igennem øvelsen kan den voksne få mod og selvtillid til at turde foretage karriereændringer i form af at søge nyt arbejde, tage en uddannelse osv.



Øvelse: Fra negativ til positiv formulering¹³

Mål: At arbejde med forhindringer og udfordringer, og gennem omformulering ændre en umiddelbar tænkt svaghed til i højere grad at fremstå som en "styrke".

Vejlederens rolle er sammen med den voksne at finde muligheder og ressourcer i stedet for forhindringer og begrænsninger.

Beskrivelse: Den voksne og vejlederen kan i fællesskab skrive en "negativ" udfordring ned, og derefter vende det på hovedet og skrive den positive formulering i højre side. Man kan også arbejde omvendt, hvis man ønsker at finde sine "svagheder" ved i venstre side at fjerne "ikke". Det kan give et billede af hvad, personen har behov for at udvikle og arbejde videre med.

Negativ formulering	Positiv formulering
Jeg kan ikke arbejde under pres.	Jeg kan trives i et job uden skarpe deadlines.
Jeg kan ikke løfte tungt.	Jeg kan løfte op til 5 kg og mere, hvis jeg har hjælpemidler.
Jeg har det meget dårligt om eftermiddagen.	Jeg arbejder bedst om morgenen.
Jeg bliver stresset, når jeg skal møde nye mennesker.	Jeg arbejder godt alene eller i et lille team.
Jeg er meget stædig.	Jeg arbejder med stor vedholdenhed.

¹³ <https://www.cabiweb.dk/metoder-og-vaerktoejer/positive-reformuleringer/>

Konkrete redskaber i karriereudforskningen

Balancen mellem at udvide og indsnævre karrieremuligheder kan benyttes som en generel metode i karriereudforskning (Amundson & Poehnell, 2012). Målet er at finde de bedste og mest relevante scenarier for den voksnes karriereudvikling. Vejlederen skal opmuntre den voksne til at finde så mange muligheder i forhold til arbejde og/eller uddannelse som muligt og at støtte og hjælpe den voksne igennem processen. Bare det faktum, at personen kan finde flere karrieremuligheder, giver motivation, håb og styrke for den videre valg- og løsningsproces.

Under fasen med karriereudforskning sker der en løbende afgrænsning af mulige valg og løsninger, forud for og i sammenhæng med valg- og handlingsfasen. Når den voksne i første omgang har fundet de forskellige karrieremuligheder, der umiddelbart er interessante og relevante, undersøges hver af disse nærmere. Den nærmere undersøgelse kan føre til, at personen afviser de først fundne muligheder, og derfor må op i helikopteren og udvide sit felt igen for at se bredden, med henblik på atter at finde specifikke karrieremuligheder, der skal undersøges i detaljen. Det kan også være, at der igennem den nærmere undersøgelse af de specifikke muligheder er dukket andre interessante muligheder op, som skal undersøges. En sådan proces kan fortsætte længe og den voksne får på den måde mange nye informationer om job, uddannelsessystemet og karrieremuligheder, og lærer også nyt om sig selv.

I det følgende vises forskellige værktøjer og øvelser, som kan hjælpe med denne karriereudforskning og at undersøge og at prioritere de forskellige muligheder, den voksne har fundet.

Øvelse: Forhindringer og barrierer¹⁴

Mål: At finde en måde at overkomme forhindringer på med henblik på bedre at kunne finde nye karrieremuligheder og løsninger. Forhindringer kan både eksistere "indeni" personen eller have en mere ekstern karakter.

Indvendige barrierer kan være, at mennesker ikke oplever og overbeviser sig selv om, at de ikke har evnerne til at udføre et bestemt arbejde eller gennemføre en uddannelse, så de afviser muligheder på forhånd, som de finder interessante. Mennesker udvikler tanker og forestillinger ud fra de antagelser, de har om sig selv og disse antagelser bliver til en "realitet", lige meget om de er korrekte eller ej. Som en konsekvens heraf udvikler personen en række forhindringer og barrierer i forhold til karrierevalg og karriereudvikling.

Udefrakommende forhindringer kan f.eks. være, at den voksne bor på landet, hvor der er få muligheder i variationen af arbejde, eller hvor der kun eksisterer få muligheder for uddannelse. Et andet eksempel på en ekstern forhindring er, at voksne ofte har stor fokus på økonomien og hurtigt, uden at have undersøgt de eventuelle muligheder for støtte eller andre muligheder, afviser muligheden for at tage en uddannelse på grund af manglende økonomisk råderum.

Vejlederens rolle: Vejlederen må få personen til "at sætte ord på", hvori den oplevede barriere består. I sådan en situation er vejlederens rolle vigtigt, fordi personen måske ikke kender til muligheder for økonomisk støtte som f.eks. uddannelsesfonde, eller fordi personen ikke kan forestille sig kreative løsninger som deltidsuddannelse ved siden af et deltidsarbejde, at studere online osv.

Vejlederen kan motivere og støtte mennesker i at se tingene fra et nyt perspektiv, og at turde at gøre nye ting. I nogle tilfælde er det vigtigt at tale om "problemet", når det kommer til social retfærdighed, og pege på, at individet ikke er problemet, men at årsagen kan ligge i den ulighed, som strukturerne i samfundet skaber. Eksempler på dette kan være, at arbejdsløshed i øjeblikket kan skyldes til Corona, eller at ens uddannelse fra et andet land ikke er gældende i det nye land osv. Det er vigtigt at tage denne problematik op, så individet oplever, at han/hun ikke er årsag til problemet.

Karrierevejlederens rolle er at støtte mennesker i at se muligheder og give dem en opfattelse af, at de kan gøre mere end de tror ved at udfordre de begrænsninger, de umiddelbart oplever. Det er vigtigt, at vejlederen arbejder med at skabe motivation i form af små skridt, små sejre, som kan medvirke til at give personen en mere positiv opfattelse af sig selv og sine muligheder, som igen kan skabe grundlag for yderligere motivation og handling.

¹⁴ Denne øvelse er inspireret af en blanding af Amundson (2012), Højdal (2018) og Nathan & Hill (2008).

Beskrivelse: Nedskriv forhindringer og barrierer i den venstre kolonne og en eller flere mulige løsninger på disse i den højre. Løsningerne kan være kort- eller langsigtede.

Forhindringer/barrierer	Mulige løsninger
Økonomi – jeg ved ikke om jeg har råd til at studere på fuld tid.	Deltidsarbejde, uddannelsesfonde.
Geografi – bor på landet – har ikke råd til at flytte med hele familien.	Studere online – hjemmearbejde (distance).
Selvopfattelse – jeg tror at arbejdet/uddannelsen er svær for mig.	Afklare og præcisere hvad der er svært. Hvad kan der gøres? Lave en plan, tidsskemaer, finde sine styrker osv.
Det sociale liv – familien, andre relationer.	Tale sammen om hvordan det kan lykkes med henblik på eventuelt at udarbejde en plan.



Øvelse: Beslægtede jobs¹⁵

Mål: Med udgangspunkt i det job og de arbejdsopgaver, personen allerede har, at udvide karrierevalget inden for samme brancheområde og at finde nye specifikke karrieremuligheder, hvor hidtidige erfaringer og uddannelse stadig kan anvendes. I disse tilfælde ved den voksne hvad han/hun ønsker at arbejde med i fremtiden, og har måske allerede et godt og spændende job, men er af forskellige årsager nødt til at ændre karriere. Det kan være på grund af arbejdstider, familien eller helt andre årsager.

Vejlederens rolle er at støtte den voksne i at udforske og danne sig et overblik over alternative karrieremuligheder og at finde egnet information, som f.eks. hjemmesider omkring uddannelsesmuligheder, jobprofiler osv.

Beskrivelse: Udarbejd et skema som nedenfor og skriv øverst det job, som den voksne har nu. Med henblik på at finde frem til hvilke arbejdsopgaver, personen finder mest interessant i det nuværende job, nedskrives i næste kasse alle arbejdsopgaver. Udforsk derefter hvilke andre karriere kategorier, der findes inden for samme branche og gå derefter endnu et niveau længere ned og find specifikke jobs inden for hver af disse kategorier. Krav til kompetencer undersøges og eventuelt hvilke kurser og supplerende uddannelse, der er nødvendig.

Personens interesser, erfaringer og ressourcer inddrages og fordele og ulemper opvejes og diskuteres.

¹⁵ Inspireret af jobkompasset fra Uddannelsesguiden – www.ug.dk – <https://www.ug.dk/vaerktoej/jobkompasset/>

Eksempel på en kok, der ønsker andre muligheder inden for samme branche:

Nuværende job:

En uddannet kok, der gerne vil fortsætte med at arbejde inden for mad og ernæring, men ønsker andre arbejdstider

Kokkes arbejdsopgaver:

Indkøb – Samarbejde – Præsentation af maden – Opsøgende ift nyt menukort og smagsoplevelser – Arbejde under tidspres – Oplæring af kokkeelever – Overblik – Anrette maden flot – Kendskab til allergier – Kendskab til råvarer – Rengøring – Hygiejne – Fleksibel med arbejdstider – Salg

Forskellige erhvervskategorier inden for mad og ernæring:

Fremstilling – Undervisning og kontrol – Service og betjening – Tilberedning og salg

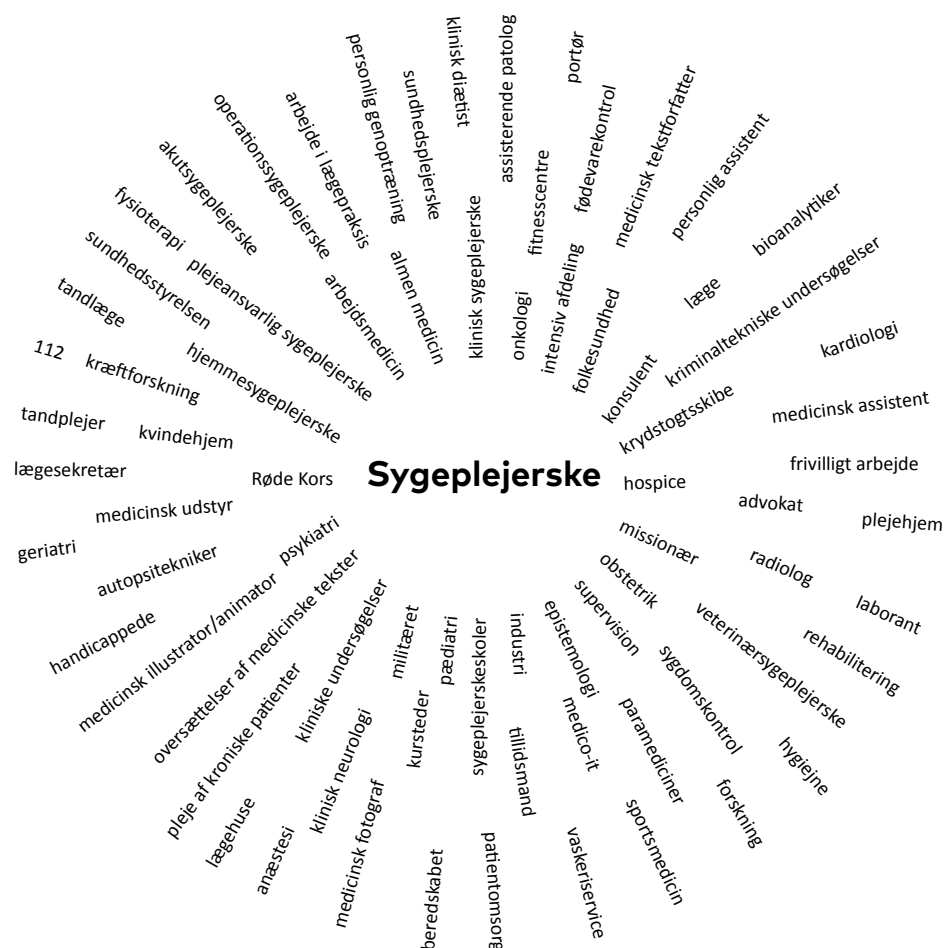
Beslægtede jobs inden for fremstilling:	Beslægtede jobs inden for undervisning og kontrol:	Beslægtede jobs inden for service og betjening:	Beslægtede jobs inden for tilberedning og salg:
Industrislagter Majerist Pøsemager Brygmester Konditor Bager Mejeriingeniør	Laborant Fiskeriteknolog Ernæringskonsulent Klinisk diætist Sundhedsplejerske	Tjener Social- og sundhedshjælper Handicaphjælper Vinkyper Restauratør	Fiskehandler Grønthandler Smørrebrødsjomfru Ernæringsassistent Økonoma

Mindmap over mulighederne for sygeplejerske¹⁶

Denne mindmap er et andet eksempel på hvordan karrieremuligheder med udgangspunkt i samme uddannelse/erhverv kan udvides. Sygeplejerske er en uddannelse, der er kendt for generelt at have mange forskellige jobmuligheder, men på trods af det, kan princippet om at arbejde med karriereudforskning på denne måde sagtens anvendes generelt og overføres til andre erhverv.

Følgende spørgsmål kan stilles for at udforske beslægtede karrieremuligheder med samme kompetencer:

- Hvilke typer sygeplejersker er der?
- Hvilke job er relateret til sygeplejersker?
- Hvem plejes?
- Hvor finder denne pleje sted?
- Hvem støtter sygeplejersker når de udfører deres arbejde?
- Hvad gør en sygeplejerske udover at pleje mennesker?



16 Amundson (2012)

Øvelse: Byggesten og barrierer¹⁷

Mål: Målet er at finde mulighedsrum for karriereudvikling, samt at finde balancen mellem muligheder og de forskellige begrænsninger, der kan være, som f.eks. geografiske, økonomiske, uddannelsesmæssige osv. En måde at gøre dette på er at fokusere på de byggesten, der kan anvendes til en ny karrierevej, men også at undersøge hvilke barrierer, der kan være forbundet med denne karrierevej.

Vejlederens rolle er at hjælpe personen med at definere sine byggesten. "Hvad har jeg, hvad er "positivt" i min historie og hvad kan jeg bruge til videre karriereudvikling, men også at få et overblik over eventuelle barrierer.

Beskrivelse: Byggesten og forhindringer i forbindelse med ønsket om en ny karriere oplyses og diskuteres. På baggrund af resultatet udarbejdes der en plan for videre undersøgelse, information og handling. Personen får på den måde et overblik og det kan vise sig, at forhindringerne er mindre end først antaget eller omvendt. Måske kan det også vise sig, at det, der umiddelbart ser ud som en forhindring er en byggesten. I skemaet neden for står alder på 45 som en barriere, men specielt i et arbejde med mennesker og børn kan det også udgøre en byggesten. Det kan også munde ud i, at personen finder ud af, at der er et andet job eller uddannelse, der er mere interessant eller relevant. I relation til byggesten kan mind-map-pen fra kapitlet om selvkendskab bruges.

Eksempel på en fremtidig uddannelse og karriere som pædagog:

Byggesten	Barrierer
<ul style="list-style-type: none"> • 20 års erfaring på arbejdsmarkedet. • Kan lide at arbejde med mennesker og meget gerne børn. • Meget motiveret. • God økonomisk status. • Har arbejdet som assistent på et fritidshjem (10 år). • Har netværk inden for det pædagogiske område. 	<ul style="list-style-type: none"> • To års formel uddannelse fra gymnasiet, men ikke færdiggjort eksamen. • Alder: 45 år. • Geografiske begrænsninger, bor på landet. • Bange for at droppe ud (længe siden at jeg har været i uddannelse). • Kan jeg få arbejde som pædagog?

Karriereudforskningsfasen kan gerne afsluttes med udarbejdelsen af en prioriteret liste over potentielle karrieremuligheder.

¹⁷ Inspireret af øvelser fra Nathan og Hill (2008).

Karrierevalg og handling

I de foregående afsnit var fokus på at finde frem til personens karriereønsker, på at brede karrieremulighederne ud og at udforske mulige karrierescenarier. Karriereudforskningsfasen foregår indlysende nok ikke helt isoleret fra valgfasen. I forbindelse med fundet af diverse interessante karrieremuligheder, er der allerede foregået en del refleksion over og afgrænsning af hvad, der er muligt og realistisk.

Målet i dette afsnit er at indsnævre valget ud fra disse potentielle karrieremuligheder og finde den bedste mulighed for personen. I tæt sammenhæng hermed behandles også handlings- og løsningsfasen. I handlingsfasen kommer realismen mere ind i billedet og det bliver klart hvad, der kan lade sig gøre og hvad, der ikke kan lade sig gøre. At handle kan derfor ofte virke grænseoverskridende og svært.

Karrierevalget/beslutningen er individuelt og afhængigt af den kontekst personen befinder sig i. Af forskellige årsager lykkes det derfor ikke altid for en person at gennemføre sit første valg. Ofte befinder selve karrierevalget sig et sted mellem individets ønsker og hvad, der er realistisk og muligt. Nogle gange kan det være mere relevant at anvende et begreb som karriereløsning, både fordi der ikke er "ét eller dét rigtige valg", men vil være mange valg, blandt mange relevante muligheder igennem et arbejdsliv og at det måske nogen gange mere kan have karakter af en løsning og hvad, der realistisk er muligt lige her og nu end et egentligt første valg. Voksne er desuden ofte under valgpres for at finde en ny forsøgelse hurtigst muligt og en overskuelig og hurtig beslutning kan derfor let blive løsningen, selv om det ikke nødvendigvis er den bedste. Men ved at blive bevidst om grundlaget for denne beslutning, kan det betyde, at personen samtidigt med at vælge "her og nu løsningen", arbejder videre med andre løsninger, der er mere ønskværdige på længere sigt.

Derudover er en af karrierevejledningens vigtigste opgaver at hjælpe med at skabe håb og handlekraft. Disse to elementer hænger uløseligt sammen: Håb skaber handlekraft og at handle skaber håb! I forlængelse heraf er det også en af karrierevejledningens opgaver at hjælpe mennesker med at skabe agency, forstået som kontrol over eget liv og karriere, at mennesker oplever, at de har indflydelse på eget liv, så de handler på en måde, der skubber deres liv i den retning, de ønsker og at de handler i overensstemmelse med deres værdier. Agency kan bl.a. kædes sammen med graden af selvbestemmelse, som er beskrevet i kapitel 3. [Albert Bandura](#) beskriver/sætter personlig agency i relation til self-efficacy (se afsnit om karriereudforskning), dvs. tro på egen formåen.

Et godt og meningsfuldt arbejdsliv

Et reflekteret og bevidst karrierevalg/løsning, foretaget sammen med en karrierevejleder kan modvirke fastbrændthed og på længere sigt udbændthed, ikke kun til gavn for individet, men i høj grad også til gavn for arbejdspladsen og samfundet som helhed, fordi det kan medvirke til at forebygge sygdom, stress osv. Ifølge selvbestemmelsesteorien er indre motivation langt mere kraftfuld end den ydre motivation (se kapitel 3). Hos individet kan et ubevidst og tilfældigt og måske et ydre tvunget valg føre til mangel på motivation og arbejdsglæde og dårlig trivsel, uudnyttede kompetencer osv. til stor skade for individet, men også for arbejdspladsen, der ikke får løst sine arbejdsopgaver eller med et dårligere resultat.

Betragtninger over hvad et godt og meningsfyldt arbejdsliv betyder for voksne er et godt og relevant udgangspunkt for beslutnings- og valgfasen. Et godt arbejdsliv indebærer nogle generelle objektive samfundsmæssige rammer, som er fælles/kollektive såsom gode arbejdsforhold, løn osv. Mennesker er gennem fællesskaber som fagforeninger, politiske partier, gennem arbejdspladsen også selv medskabere af disse kollektive arbejdsforhold. Derudover er der individuelt stor forskel på hvad individet oplever som et godt arbejdsliv og hvordan det skal hænge sammen med det øvrige liv. En af de vigtige faktorer, der kan være med til at klarlægge hvad et godt arbejdsliv er for individet og bidrage til et reflekteret valg/løsning er afklaringen af individets arbejdsværdier, som også kan kaldes karrieredrivere. I afsnittet om selvkendskab har vi allerede arbejdet med en øvelse omkring forskellige slags værdier, deriblandt arbejdsværdier. Arbejdsværdier er relateret til grundlæggende værdier hos individet og har at gøre med personens hele liv. Disse har sandsynligvis allerede spillet en stor rolle under karriereudforskningen.

Hvilke værdier¹⁸ er vigtige for mig i mit arbejdsliv?:

- At skabe mening – foretage sig noget, der er værdifuldt i sig selv
- Ekspertise – høj præstation på specifikke områder (specialist)
- Kreativitet – være innovativ
- Materiel belønning – tjene penge, opnå høj levestandard
- Magt og indflydelse – øve kontrol over andre personer og ting
- Netværk – skabe gode relationer
- Autonomi – være uafhængig og tage selvstændige beslutninger
- Status – søge anerkendelse, beundring og respekt
- Sikkerhed – skabe sig en tryk og forudsigelige fremtid
- Udfordring – udvikle sig

18 I øvelsesheftet "Løbebaner" (Amundson, 2008) er der opstillet langt flere (42) arbejdsværdier.

Sådanne spørgsmål kan eksempelvis være hvordan vil personen leve sit liv, hvilke prioriteringer og balance eller helhed, der skal være mellem fritid og arbejde.

En refleksion over disse arbejdsværdier kan fungere som udgangspunkt for, at personen selv arbejder videre og tager stilling til og formulerer en række tilfredshedsfaktorer i forhold til en fremtidig karriere. Hvilke elementer skal være til stede i det fremtidige job? Det kan være faktorer som samarbejde med kolleger, mulighed for udvikling i jobbet, en klar fornemmelse af arbejdsopgaver osv. Opstillingen af tilfredshedsfaktorer vil styrke refleksionen i endnu højere grad og gøre vejledte bedre i stand til at foretage et valg. Dernæst kan disse faktorer afprøves på de fundne karrieremuligheder og enten bekræfte disse valg eller give anledning til at forkaste dem og overveje alternative karrieremuligheder.

Arbejdsværdier og tilfredshedsfaktorer er ikke statiske størrelser. Måske opdager personen, at de arbejdsværdier, der tidligere har været vigtige har rykket sig nu, hvor der er tale om en konkret karriere eller at personen har udviklet nye eller ændret præferencer. Personer i radikale overgangssituationer/transitioner befinder sig ofte i en situation, hvor grundlæggende værdier kan have en tendens til at ændre sig betydeligt og derfor sker det ofte, at den tidligere karriere ikke længere passer ind i personens verdensbillede og identitet.

Det handler ikke kun om at overveje og finde ud af hvad personen vil arbejde med, men også hvordan. Det kan også have sammenhæng med værdier og arbejdsværdier. Sådanne spørgsmål kan eksempelvis være hvordan vil personen leve sit liv, hvilke prioriteringer og balance eller helhed, der skal være mellem fritid og arbejde. I den forbindelse kan det være relevant at overveje om arbejdstider skal have en betydning for valget og om eksempelvis et job med "skæve" arbejdstider kan passe ind i personens øvrige liv.

Der findes mange alternativer til et traditionelt 8-16 job:

- Deltidsjob
- Konsulentarbejde
- Freelance – projektansættelse – prekære jobs
- Egen virksomhed
- Vikararbejde
- Sæsonarbejde
- Forefaldende arbejde
- Frivilligt arbejde

Der er mange variationer og måder at "have et arbejde på" og mange skifter mellem og/eller kombinerer disse former i løbet af et arbejdsliv og tager et valg for en periode. Arbejdslivet har skiftet karakter og måske kan man ligefrem tale om, at der er sket et paradigmeskift i vores forhold til arbejde og måde at indgå i arbejdslivet på. I dag er der en tydelig tendens til, at vi i højere grad tilpasser og former vores arbejdsliv, så det passer ind i det hele liv/øvrige liv, hvor det tidligere mere var omvendt, familielivet mv. blev tilpasset rytmen i arbejdslivets faste livslange struktur.

Den selvstændige livsform kan være attraktiv for mange, fordi der her kan være en større selvbestemmelse. Det samme gælder jobs med unormal ansættelse, prekære jobs, som fx projektansættelser. Prekære jobs er i vækst og dækker over et stort område, som indeholder mange forskellige tendenser og udgør en stor polarisering. Disse kan være frigørende for nogle personer, men også det modsatte, ekskluderende og udgrænsende med yderst vanskelige arbejdsforhold og -betingelser til følge.

Frit valg på alle karrierehylder?

Forestillingen om det frie karrierevalg er en illusion. Vi har ikke umiddelbart de samme muligheder for at skabe os et godt arbejdsliv. De fleste handler og vælger inden for en meget snæver og begrænset ramme og forfølger muligheder og valg, der ligger inden for en forudsigelig karrierebane og det, der er blevet præsenteret for dem i kraft af deres sociale niche. Karrierevalg er desuden afhængig af en lang række sociale, politiske og økonomiske forhold og strukturer, som har betydning for om personen kan realisere sit ønske, håb og potentiale. Den strukturelle ulighed i form af ulige muligheder kombineret med de oftest sparsomme muligheder for adgang til og kendskab til karrierevejledning i forbindelse med skift i arbejdslivet modvirker den sociale mobilitet og medvirker ligeledes til, at rigtigt mange karriereskift og -valg er helt tilfældige og afhængige af hvad, der lige dukker op.

I de fleste karrierevalgsteorier og metoder er der mest eller sågar udelukkende fokus på individet, mere eller mindre isoleret set og dets ønsker og mulighed for at konstruere sin egen karriere, og ikke så meget på hvad, der egentlig kan lade sig gøre og er realistisk, når det kommer til stykket. Det vil sige balancen mellem hvad man helst vil og hvad, der er muligt. Balanceringen af disse to poler kan være mere udtalt, når der er tale om voksne med mange livsroller og de mange hensyn, voksne ofte skal tage. Vejlederens rolle i at støtte vægtningen af de individuelle ønsker og hensyn på den ene side og det realistiske på den anden side er vigtig og kan være en vanskelig etisk udfordring. Det skal ikke forstås sådan, at det er vejlederens opgave at fortælle hvad, der kan lade sig gøre og ikke, men derimod om at sørge for at inddrage alle væsentlige faktorer i vejledningen med henblik på refleksion omkring disse mulige udfordringer og begrænsninger. Dette kan både føre til, at personen opgiver sit umiddelbare foretrukne karrierevalg, fordi forhindringerne vurderes som værende for store, men det kan også føre til, at personen holder fast i

valget, fordi ved netop at være bevidst om disse udfordringer, beslutter sig for at arbejde for at finde måder og strategier til at overvinde disse barrierer.

Karrierevejledning kan være en vigtig faktor i at hjælpe mennesker til at se flere muligheder og hjælpe til at overskride rammerne for traditionelle valg og karriereløsninger. Det er et væsentligt tema for karrierevejledningen af voksne i forbindelse med valget at på den ene side bevidstgøre omkring og bidrage til at afindividualisere de faktorer, der er strukturelt betingede, men på den anden side også at opmuntre til at se flere muligheder og valg og at overvinde og/eller overveje årsagen til eventuelle forhindringer.

For voksne spiller spørgsmålet om allerede eksisterende kompetencer, muligheder på arbejdsmarkedet, personlig livssituation, økonomi en større rolle i valget/beslutningen og det umiddelbart realistiske i valget, – at det er noget, der kan lade sig gøre inden for en overskuelig fremtid. Især har personer, der er sat i at skulle finde en ny karriere af eksterne årsager ofte et kraftigt valgpres ind over for at finde en ny karrieremulighed. Det er individet, der tager beslutningen/finder løsningen, men det er de kontekstuelle faktorer, der ofte har en anderledes vægtning og større betydning i voksnes transitioner i arbejdslivet.

Karrierevalgets betydning for bæredygtighed og samfundets udvikling i den retning bør i højere grad også være en afgørende faktor. Karrierevejlederen kan motivere personer til, gennem deres valg af karriere, at bevæge samfundet i en mere grøn retning (eller det modsatte). Alle kan blive bevidste om og spørge sig selv, hvilken betydning det valg jeg foretager, har for den grønne omstilling. Bidrager det til samfundets udvikling i en grøn retning eller det modsatte?

Kompetencer og karriereskift

Spørgsmålet om kompetencer er naturligvis et meget væsentligt spørgsmål i forbindelse med karriereskift. I takt med samfundsudviklingen og de hastige forandringer på arbejdsmarkedet, kan det ofte være nødvendigt at erhverve nye kompetencer i form af bl.a. formel kompetenceudvikling. I første omgang kan det dog være formålstjenligt og tilstrækkeligt at undersøge om personen allerede er i besiddelse af de nødvendige kompetencer for at komme i betragtning til et ønsket job. Eller omvendt formuleret: hvilke karrieremuligheder findes der med baggrund i de nuværende kompetencer? I begge tilfælde kan **oversætnings- og omsætningsfasen** samt **udviklings- og job/beskæftigelsesfasen** i Yggdrasils og Lehmanns øvelser anvendes som redskab.

Generelt tegner der sig 2 hovedveje i forbindelse med at foretage et karriereskift:

- ▶ Et radikalt karriereskift foretaget enten gennem at anvende eksisterende kompetencer på en ny måde eller ved at tage en helt ny uddannelse
- ▶ Dreje eller udvide sit karrierefelt en smule og bevæge sig på tværs (evt. supplere med nye kompetencer gennem kurser eller videreuddannelse

Der er ofte ikke tale om en lineær bevægelse fra uddannelse til job. Dette afspejler sig også i casene, hvor vi kan se store bevægelsesmønstre og radikale karriereskift med stor forskel og afstand mellem den uddannelse personen oprindeligt har taget og job- og karriereudvikling. I casene anvendes der mange forskellige redskaber og aktiviteter til karriereudvikling og -skift, og ofte indgår der flere elementer samtidigt:

- ▶ Genbruge kompetencer (af alle slags) enten til en helt ny karriere eller til at ændre og give en speciel profil retning eller dreje lidt i en anden retning
- ▶ Helt ny uddannelse
- ▶ Supplere med kurser
- ▶ Supplere med videreuddannelse og bygge ovenpå anden uddannelse
- ▶ Realkompetencevurdering mod uddannelse, mod job
- ▶ Skabe sit eget job
- ▶ Skifte karrierelivsform (fx blive selvstændig eller stoppe med at være selvstændig)
- ▶ Skift til eller fra prekært job
- ▶ Virksomhedspraktik (normalt kun muligt for ledige)

Ofte er der i vejledningen og samfundet mest fokus på en ny uddannelse som midlet til karriereskift, men det er vigtigt at anerkende og være bevidst om, at livslang læring ikke er det samme som livslang uddannelse og at karriereudvikling kan foregå uden formel kompetenceudvikling. Som det tidligere er påvist, kan de kompetencer, der anvendes til en ny karriere være erhvervet i mange forskellige sammenhænge og fra mange forskellige arenaer i samfundet: Uddannelsessystem, arbejdsliv, frivilligt arbejde, foreningsarbejde, folkeoplysningen og så videre. Foruden at skabe kompetencer, der kan anvendes rent professionelt, kan kompetencer fra uformel og in-formel læring også ofte give afsæt for nye interesser og værdier, som kan udgøre grundlag for ønsket om en ny karrierebane.

Kompetencer kan også være af meget forskellig karakter. Ofte er der mest vægt på at udvikle de faglige tekniske kompetencer, hos især ufaglærte, mens en nylig [undersøgelse](#) fra Danmark (Tænk tanken DEA) viser, at selv om ufaglærte ikke er formelt uddannede, så kan de have stærke kompetencer på andre områder, fx sociale kompetencer, som giver dem gode chancer på arbejdsmarkedet og baner vejen til jobs med endnu flere kompetencer. Pointen her er, at sociale kompetencer ikke kun udvikles i uddannelsessystemet, men i meget stor grad i familien, fritiden, foreningslivet og arbejdslivet. Dette peger på nødvendigheden af at have stor opmærksomhed på de tværgående/generiske kompetencer. Det samme gælder vigtigheden af basale kompetencer i form af sprog, matematik og it.

EU-kommissionen betragter micro credentials som en central del af det livslange læringssvar på behovet for en fleksibel og hurtig omstilling til fremtidige kompetencekrav ([European Skills Agenda](#)). Micro credentials er et bevis på et kort læringsforløb, et kursus eller et modul fra en uddannelse og kan være en fleksibel form for uddannelse og oplæring, som modsvarer behovet for en hurtig omstilling på specifikke områder. Micro credentials skal ikke erstatte, men fungere som et supplement til de ordinære uddannelser. Lige nu er der ikke helt enighed om hvad en micro credential består i og det kendes indtil videre primært inden for digitale kurser.

I Danmark er der et veludbygget parallelt voksenuddannelsessystem inden for alle niveauer på den europæiske ramme for kvalifikationer (EQF), hvor voksne kan supplere og udbygge deres viden, kompetencer og færdigheder i form af enkelte kurser og moduler. I Island er der også muligheder for som voksen at tage kurser og moduler på forskellige niveauer, men der er ikke tale om et helt organiseret og systematiseret system. I Finland findes der også et veludviklet voksenuddannelsessystem, men derimod kun få muligheder for at gennemføre kortere kompetencegivende kurser, som kan anvendes til et karriereskift.

Et radikalt karriereskift

I casene er der en del eksempler på store karriereskift, som er foretaget uden at tage mere uddannelse, kurser eller videreuddannelse, men hvor personen læner sig op af tidligere kompetencer eller kompetencer erhvervet fra andre livssfærer end arbejdslivet og uddannelsessystemet. Forudsætningen for dette er ofte en gedigen og bred kompetenceafklaring, som vist i afsnittet om dette. I forbindelse med kompetenceafklaringen kan der være afdækket ikke-kendte kompetencer, som kan være anvendelige til at komme i en anden retning. Dette kan være kompetencer fra det in-formelle eller uformelle område, som man ikke har tillagt nævneværdig vægt eller overvejet kunne have en betydning i forbindelse med den professionelle karriere.

Det kan være nødvendigt at tage en helt ny uddannelse, hvis personen ønsker en karriere i en fundamental anden retning eller ikke har nogen uddannelse i forvejen. På grund af forskellige økonomiske, familiære eller andre sociale årsager kan der være stor forskel på menneskers muligheder for formel kompetenceudvikling og at tage et stort spring i form af en helt ny uddannelse. Økonomien under uddannelse for voksne er ofte et stort problem, men der kan være alternative handlemuligheder til at være fuldtidsstuderende. Fx kan det nogen gange være muligt at studere på deltid, samtidig med varetagelsen af et deltidsjob.

Dreje eller udvide sit karrierefelt på tværs

I en række cases ser vi, at kompetencer inddrages på forskellig måde og sættes i spil til en ny karrierebane. Der er i denne sammenhæng ofte tale om det, man kalder tværgående kompetencer, som er uafhængige af et konkret job. Men det kan også være fagspecifikke kompetencer, som man i et job kun i mindre omfang har benyttet/udviklet, men som man er interesseret i at puste op til noget mere. Det kan nogen gange være nødvendigt at bygge uddannelse på i form af kurser og videreuddannelse, så den kompetence man ønsker at profilere og genbruge får mere vægt. Man kan sige, at personen justerer sine kompetencer og drejer dem lidt i en anden retning eller kombinerer dem på en anden måde som genvej til en ny kompetenceprofil. Måske er den kompetence man har fra tidligere ikke hovedingrediensen i den nye karriere, men kan være med til at give den en twist eller give den en speciel retning og være en god mulighed for at skille sig ud.

I nogle tilfælde kan et skridt på vejen være en realkompetencevurdering mod en bestemt uddannelse. Det kan give en stærkere position på arbejdsmarkedet, hvis personen ønsker at fortsætte i samme spor. Hvis kompetencerne anderkendes som svarende fuldt ud til den pågældende uddannelse, kan en realkompetencevurdering også være springbræt til at komme ind på en uddannelse på et højere niveau, i og med at personen nu opfylder adgangskravene.

Arbejdsmarkedets betydning for valget

Som voksen, der står midt i arbejdslivet, kan det være særligt svært at gennemskue hvordan og hvor chancerne er på arbejdsmarkedet og hvad det er realistisk og samtidig ønskværdigt at satse på. Kravene kan ikke slås op, ligesom adgangskrav til en uddannelse kan. Det kan være svært at oversætte de kompetencer, den voksne allerede har til hvad, der stilles af krav i jobs og i stillingsannoncerne, især hvis der ikke er tale om et formelt krav i form af en bestemt uddannelse eller lignende. De reelle krav handler ofte om meget mere end de formelle kompetencer, som fx

en uddannelse eller et kursus. En metode til at få svar på dette er at tage direkte kontakt med arbejdsgiverne. Normalt er det virksomhederne, der interviewer ansøgerne, men relationen kan vendes om således, at det er arbejdstageren, der interviewer arbejdsgiveren. En sådan kontakt og "mærken efter" kan både bruges til at vurdere om det er realistisk rent kompetencemæssigt, men også til at mærke efter om det virkelig er et job, der kan være interessant. (Carlson 2019, podcast "[Om arbejdsmarkedet med Torild Carlson](#)")

Hvis det er et karriereskift, baseret på de allerede eksisterende kompetencer (i en konkret jobsøgningsammenhæng), kan personen vurdere om det overhovedet er realistisk at søge de pågældende job ved at kontakte virksomheder for at få mere information og en dialog om egne kompetencer sammenholdt med de krævede. En anden metode er at gå direkte til arbejdsgiveren i forbindelse med en konkret jobansøgning. Hvis personen ikke bliver indkaldt til samtale eller valgt til det pågældende job, kan der efterfølgende tages kontakt til virksomheden med henblik på at få en konkret tilbagemelding på jobansøgningen og en forklaring på årsagen til, at en anden blev valgt til jobbet. Denne direkte kontakt til "arbejdsmarkedet" kan give afsæt for en justering af den oprindelige plan. Var jobbet helt skudt ved siden af eller manglede der en eller anden vigtig kompetence, som det er overskueligt at gøre noget ved? Eller måske viser det sig "bare", at det handlede om dårlig kemi, men at kompetencerne var tilstrækkelige. I så fald kan personen fortsætte sin plan og blot søge samme job i en anden virksomhed.

Hvis implementeringen af valget ligger ude i fremtiden, fordi det involverer kompetenceudvikling i form af formel uddannelse, kan det være langt sværere at afkode beskæftigelsesmulighederne. Beskæftigelsesudviklingen kan ændre sig meget hurtigt og uforudsigeligt. Det kan derfor være meget svært at få jobsikkerhed, hvis man overvejer at tage en ny uddannelse eller at bygge ovenpå eksisterende uddannelse.

For personer, der bor i tyndtbefolkede områder, hvor jobmulighederne er begrænsede, spiller arbejdsmarkedet naturligt en væsentlig rolle i karrierevalget/løsningen. Alternativt skal personen overveje at flytte væk fra det geografiske område, hvilket som voksen kan have stor indflydelse på familien og måske også familiens økonomi. Der kan være mange prioriteringer ind over at stå i sådan en valgsituation.

Det er vigtigt at understrege, at det ikke kun handler om at tilpasse sig arbejdsmarkedet. Mennesker kan også selv udvikle arbejdsmarkedet gennem at skabe og forme sit eget job – skabe sit eget lønmodtagerjob, blive selvstændig, innovatør osv.

Spørgsmålet er hvilken betydning prognoserne om fremtidens arbejdsmarked og arbejdsmarkedet konkret skal have for karrierebeslutningen/valget og hvilke vejledningsmæssige overvejelser, det afføder?

Det er svært generelt at sige noget om, da det sandsynligvis er meget individuelt hvor meget en person vil tillægge det vægt og tør tro på validiteten af disse prognoser. Det er dog klart, at der er nogle job, der er sikrere end andre og som eventuelt også kvantitativt fylder meget på arbejdsmarkedet. Det gælder eksempelvis de fleste velfærdsjob. Og dog er de også afhængig af politiske prioriteringer og spørgsmålet om hvor udbygget velfærdsstaten og velfærdstilbuddene skal være. Et andet område er hele serviceområdet, der er spået vækst i de fleste fremtidsfremskrivninger, men det er lige nøjagtigt et af de områder, der har været hårdest ramt af coronakrisen. Hvor hurtigt samfundet bevæger sig i en mere bæredygtig retning kan være et andet eksempel på, at fremtidens arbejdsmarked hurtigt kan ændre sig. Endvidere er det også svært at vurdere, både for personen selv og for vejlederen, hvem det kan lykkes for at komme igennem med at få et job eller etablere en karriere inden for et område med begrænsede beskæftigelsesmuligheder. Nogen lykkes det jo for og der kan også være forskellige måder at vælge et område, hvor beskæftigelsesmulighederne umiddelbart er begrænsede. Det kan være, at personen vil det så meget, at valget af karriere kombineres og suppleres med indtægter fra et mere eller mindre "vilkårligt" deltidsjob. Mange kunstnere sammensætter deres karriere på denne måde.

Det bedste vejlederen kan gøre er derfor at sikre sig, at personen inddrager og reflekterer over spørgsmålet om beskæftigelse og evt. inddrager det i en for og imod øvelse og på den baggrund foretager et velovervejede valg.

Konkrete redskaber

De følgende øvelser kan bruges til at finde frem til personens foretrukne karrierevalg og en række alternativer til dette. Hvis en person har 2 hovedinteresser og muligheder, som begge er realistiske, kan det handle om at se på hvilken af disse, der giver de bedste muligheder på arbejdsmarkedet eller hvilken, der egner sig bedst som fritidsinteresse. En person, der både ønsker at blive udøvende musiker og journalist kan beslutte, at det er lettere at være hobby pianist med en professionel karriere som journalist end omvendt.

Vi har valgt at vise en række enkle redskaber, som vi vurderer har en god effekt.

I forbindelse med karrierevalg, er det udover arbejdsværdierne, som vi har behandlet i introduktionen til dette kapitel, vigtigt at relatere til de øvrige faktorer som interesser, styrker og kompetencer fra mind-mappen i afsnittet om selvkendskab.

Øvelse: Vurdering af jobmuligheder¹⁹

Mål: En af de mest anvendelige øvelser er at lave en simpel liste over fordele og ulemper ved forskellige jobs, personen umiddelbart finder interessante. Det er vigtigt at være fleksibel og genoverveje de umiddelbare valg og at se på nye muligheder, der eventuelt opstår som en del af processen med øvelsen. Det kan være, at personen alligevel ikke ser de umiddelbart interessante jobs som gode muligheder og ender med at afvise dem. I den situation skal han/hun tilbage til udforskningsfasen, men vil sandsynligvis være bedre klædt på til en ny omgang med karriereudforskning.

Vejlederens rolle er at motivere personen og hjælpe med overvejelser omkring fordele og ulemper ved forskellige jobs. Det kan også hjælpe at diskutere listen med en anden person.

Beskrivelse: Nedskriv fordele og ulemper ved de forskellige jobs der er under overvejelse. Det åbner ofte op for nye perspektiver, når informationerne kommer ned på papir og ikke kun befinder sig i hovedet.

Jobmulighed	Fordele	Ulemper
Job 1. Turistbuschauffør	Mulighed for at rejse til mange spændende steder. Jeg har en "kandidatgrad i kørsel" og en masse erfaring med at køre bus. God mulighed for at have mere arbejde og bedre løn.	Lange arbejdsdage. Meget kommunikation med mennesker dagen lang. Ofte væk fra hjemmet og familien.
Job 2. Lastbilschauffør (ikke langturs)	Jeg kan lide at køre lastbil og kender mange forskellige typer af lastbiler. Kan være mere hjemme og har ikke så ofte lange arbejdsdage. Skal rejse nogle gange.	Det er bedst at have sin egen lastbil – hvilket er dyrt. Nogle gange er der mangel på arbejde – lønnen er ikke så sikker. Få/ingen kollegaer.
Job 3. Hjælpe til på et bilværksted	Jeg kan godt lide at reparere biler. Har lært meget ved at eksperimentere og se YouTube-videoer. Kan være mere hjemme hos familien. Almindelig (fast) arbejdstid. Gode kolleger.	Lønnen er ikke særlig god og ikke store muligheder for at få ekstra timer og mere i løn. Ingen rejseaktivitet.

19 Inspireret af Amundson (2008 og 2009)

Øvelse: Balanceøvelse²⁰

Mål: Som voksen kan der være mange hensyn at tage i sit liv og valget kan være afhængigt eller bestemt af de hensyn, den voksne skal tage til den samlede livssituation og de mange livsroller. Denne øvelse kan hjælpe med at få et overblik over de forskellige hensyn og balancer i forbindelse med et specifikt karrierevalg.

Vejlederens rolle er at motivere og hjælpe personen med at finde ud af de negative og positive aspekter ved et bestemt job, og hvis der er mere end en mulighed, skal øvelsen foregå separat for hver.

Beskrivelse: En specifik karrieremulighed afprøves sådan her:

Eksempel: En kvinde overvejer et arbejde som gymnasielærer, 60 km fra hjemmet.

Konsekvens for:	Negativ	Positiv
Ægtefælle	Måske mindre tid med ægtemanden.	Han støtter mig ved at opfordre mig til at vælge et job, som jeg synes er spændende. Det giver mig styrke og jeg bliver måske mere tilfreds og glad.
Børn	Mindre tid til børn.	De får mere tid med deres far og bliver måske mere uafhængige af mig.
Helbred	Kan blive træt af lange køreture.	Jeg ville være glattere for mit arbejde, får en bedre karrieresundhed, og mindre risiko for fastbrændthed.
Økonomi	Dyrt at køre så langt.	Højere løn – bedre for den samlede økonomi
Fritid – arbejde	Mindre fritid i løbet af ugen.	Mere fritid omkring jul, påske og om sommeren.

Øvelse: For og imod²¹

Mål: Denne simple øvelse er også god til at efterprøve fundne karrieremuligheder. Når der er tale om karrierevejledning for voksne, kan kortsigtede løsninger nogen gange være svaret for en tid. Måske vil den voksne uddanne sig til et andet job på længere sigt, men har et midlertidigt job imens, og tjener penge, forbereder sig og/eller tager måske en uddannelse eller et kursus på deltid. Måske har personen et meningsfyldt og righoldigt fritidsliv og tjener penge i kraft af et midlertidigt job for på længere sigt at se om fritidsinteresserne kan bære en fuldtidskarriere. Et job på kort sigt kan også anvendes som springbræt til et mere tilfredsstillende arbejde og være et step, blandt flere på vejen til et langsigtet karriereskift i fremtiden.

Vejlederens rolle er at hjælpe personen med at afprøve en given karrieremulighed og at få et overblik over hvilke fordele og ulemper, der er ved det på henholdsvis kort og lang sigt. Ulemper på kort sigt kan eksempelvis opvejes af fordele på længere sigt, mens ulemper på lang sigt måske ikke kan opvejes af fordelene på kort sigt. Eller måske er det omvendt? Det afgør personen.

Beskrivelse: En specifik karrieremulighed afprøves sådan her:

Eksempel på uddannelse som tømrer:

	FOR	IMOD
Kort sigt	Kan påbegynde uddannelsen med det samme/opfylder adgangskravene. Løn under uddannelse. Forholdsvist let at få arbejde. Arbejde sammen med andre. Kan lide at arbejde med træ.	Kan være svært at finde praktikplads (som voksen). Starter tidligt om morgenen. Svært at aflevere børn så tidligt. Mere lyst til en boglig uddannelse. Risiko for at skulle arbejde uden for i al slags vejr.
Lang sigt	Mange gode karriere- og videreuddannelsesmuligheder. Faste arbejdstider – godt for en fremtidig familiesituation. Gode muligheder for at tjene ekstra i perioder. Kan blive selvstændig.	Vil nok køre træet i jobbet, hvis det ikke lykkes at læse videre/bygge ovenpå. Risiko for nedslidning. Økonomien kan være en hindring for at læse videre (må spare op).

21 Inspireret af Nathan og Hill (2008).

Øvelse: Fra fravalg til mulige valg²²

Mål: Nogle gange ved personen ikke, hvad han/hun vil arbejde med i fremtiden, men kan have en klar idé om hvilke aktiviteter eller arbejdsområder, der slet ikke har interesse. I øvelsen omdanner personen fravalg til mulige valg ved at bruge modsætninger som inspiration til at finde aktiviteter og karriereområder, personen kan være interesseret i. Personen skal være bevidst om dette, når øvelsen går i gang.

Vejlederens rolle: At støtte personen i at konkretisere og motivere sine fravalg.

Beskrivelse: I samtalen koncentrerer man sig om årsagerne til, at personen fravælger bestemte typer af opgaver eller job. Samtalen fører til nøgleord, der kan skrives ned på en »negativ liste«. Derefter beder vejlederen personen tænke over, hvad der kan være det modsatte af det, der står på negativlisten. Vejlederen støtter personen i at finde nye nøgleord, der står i modsætning til ordene på negativlisten og som i stedet kan indgå i en »positiv liste«. Nøgleordene kan f.eks. beskrive fagområder, aktiviteter og uddannelsesområder.

Vejlederen og personen bruger ord fra den positive liste til at udforske mulige interesseområder (f.eks. arbejde med unge eller på et værksted). Øvelsen afsluttes med, at man kommer frem til temaer, som personen kan bruge i sin videre udforskning af mulige karriereveje og som grundlag for en karrierebeslutning.

Sammenstillingen af personens fravalg og potentielle interesseområder kan f.eks. se sådan her ud:

Personens negative liste	Personens positive liste
Ord der beskriver fravalg.	Ord der beskriver modsætninger eller hvordan »noget« adskiller sig fra det fravalgte.
Fagområder og job: Industri, smed, bilmekaniker.	Håndværk, bager, tømmer.
Arbejdspladser: Kontor, fabrik, plejehjem.	Fritidshjem, værksted, gartneri.
Aktiviteter: Papirarbejde, tal og beregninger, gamle og syge, samme sted hver dag, stillesiddende.	Praktiske konkrete opgaver: arbejde med unge, aktivitet og variation, skabe noget.
Uddannelse: Lange teoretiske uddannelser, naturvidenskabelige uddannelser.	Korte praktiske uddannelser. Sprog og kreative fag.
Indhold: Uddannelser med fokus på teknologi, matematik og fysik.	Uddannelser med fokus på mennesker, natur og håndværk.

22 Kommer fra og inspireret af Højdal (2018)

Valg og handling

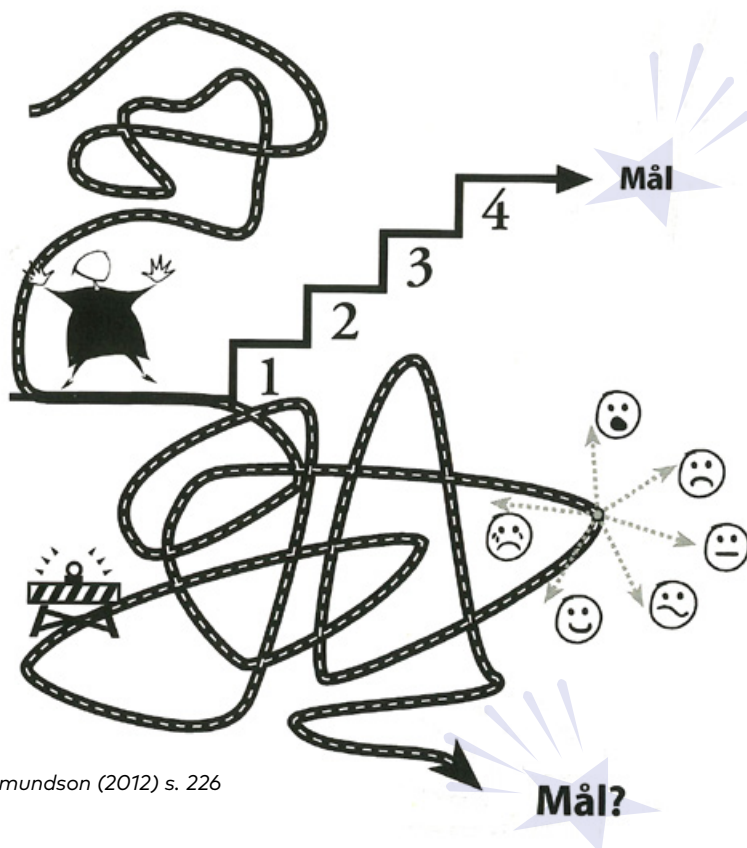
Ved hjælp af de konkrete øvelser/redskaber har personen fundet frem til en prioritering af sine karriereønsker. Nu handler det om at afprøve om det kan lykkes at realisere det foretrukne karrierevalg og personen skal nu handle på det og udføre valget i praksis.

En meget vigtig opgave for vejlederen i denne fase er at støtte personen til at handle og at tage skridt i den rigtige retning. Det behøver ikke at være store skridt i første omgang, men blot små skridt, som er til at overskue og hvor der er gode chancer for succes (Amundson 2012).

Mange ser udførelsen af valget som en lineær handling uden afbrydelser eller forhindringer på vejen.

Sådan fungerer en valg- og handlingsproces sjældent i virkeligheden. På vej fra valg til handling støder personen som oftest på en række forhindringer, der enten skal overvindes eller må erkendes ikke er mulige eller realistiske at komme forbi. For voksne kan der være flere forhindringer, fordi der simpelt hen er mere/flere "ting", der skal gå op i kraft af den livssituation og de mange livsroller, den voksne befinder sig i. Forhindringer kan antage mange former. Nogle af forhindringerne er til at forudse, mens andre er mere uigennemskuelige eller opstår undervejs.

En realistisk valg- og handlingsituation ser snarere således ud:

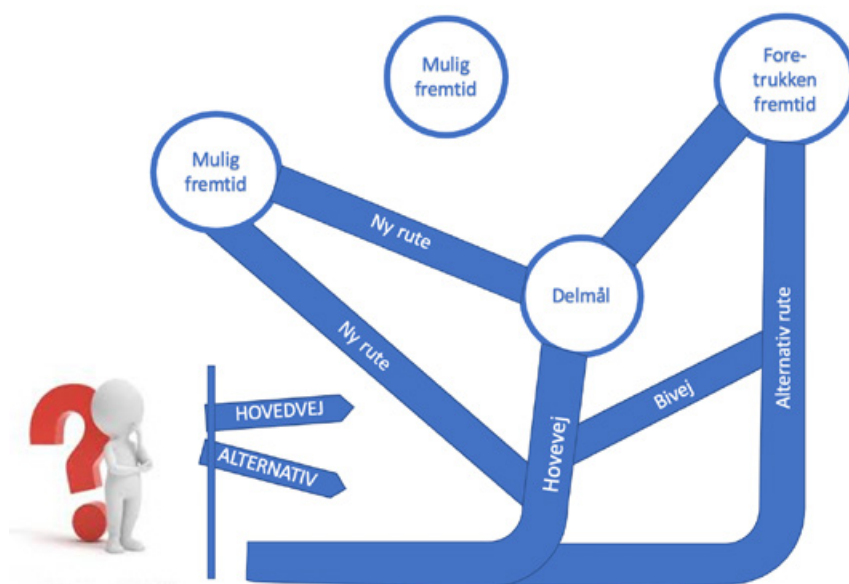


Kilde: Amundson (2012) s. 226

Som det tydeligt fremgår af dette billede, kan valg- og handlingsfasen fremstå temmelig kaotisk og langt fra lineær og forløbe på mange forskellige måder. Handlingsfasen skal ses som en proces, der består af mange elementer og foruden eventuelle konkrete forhindringer, sædvanligvis også indebærer, at der undervejs opstår nye tanker, ønsker, prioriteringer om karriere. Det er bl.a. derfor, at valg og handling er så tæt knyttet sammen.

Vi har valgt at lade os inspirere af nedestående model²³. Modellen er interessant, fordi den ikke bygger på en lineær tankegang og fordi den opererer med flere karrieremuligheder og flere veje til et mål. Det gælder også måden hvorpå personen processuelt bevæger sig frem i forhold til handling, forhindringer, alternativer og mål. Det er kun sidste del af modellen, der omhandler handling, der er anvendt og den er bearbejdet en smule og forsøgt tilpasset situationer med voksnes karriereskift og -udvikling. Vi har foretaget ændringer både i selve modelbilledet og i teksten, der medfølger.

Faserne vil normalt bestå af følgende: Sætte mål – Tage skridt – Overvinde udfordringer eller beslutte at disse er for store – Revidere mål. Disse faser kan gentages i en uendelighed, forstået således, at efter at have revideret sit mål, så tager personen skridt, overvinde eventuelle forhindringer eller opgiver at overvinde dem med henblik på at revidere sine ønsker/sine mål.



Opfyldelsen af delmål kan også lede til opdagelsen af og ønsket om nye karriereretninger.

I relation til modellen taler vejlederen om, at karrierevalg og handling skal betragtes som en rejse, hvor der kan findes forskellige veje til samme mål. I begyndelsen af rejsen vælger man den vej, man anser som den bedste, men der kan være andre måder at nå sit ønskemål på eller der kan opstå situationer undervejs, som gør, at man må ændre sin rejsesplan og foretage nye valg eller beslutte sig for at forsøge et andet karrierevalg fra prioriteringslisten over karrierevalgsmuligheder. Det er derfor godt fra begyndelsen at have planlagt både alternative veje til ønskemålet og have en række andre karrieremuligheder parate. Undervejs i processen udforsker vejleder sammen med personen de forskellige scenarier og støtter til handling, omvalg osv.

Personen starter sin rejseplan med første skridt mod det, personen anser som det bedste valg:

1. Afhængig af ønskemål, kan der findes en række relevante aktiviteter og i nogen tilfælde flere forskellige aktiviteter, der enten arbejder sammen eller er forskellige veje mod samme mål. Det kan være udarbejdelse af kompetencesæt til et bestemt job, jobsøgningsaktiviteter af forskellig slags, kurser, videreuddannelse eller en ny uddannelse, realkompetencevurdering, praktik, aktivering af netværk mv. Ofte kan det være nødvendigt at arbejde samtidig på flere aktiviteter mod samme mål, fx netværk og jobsøgning og kompetencesæt på samme tid.
2. I arbejdet med at overskue sine karrierevalg og implementeringen heraf, kan der indsættes delmål. Delmål er de resultater, personen forventer at have opnået på et givent tidspunkt i processen. Det kan eksempelvis være at have skrevet en række ansøgninger til bestemte virksomheder; undersøgt kravene til en række uddannelser; fået et større overblik over muligheder og begrænsninger. Opfyldelsen af delmål kan også lede til opdagelsen af og ønsket om nye karriereretninger.
3. De forhindringer eller udfordringer, der kan vise sig på vejen fremgår ikke direkte af tegningen, men er ikke uvæsenlige. Det kan eksempelvis være i form af ikke at blive ansat i den ansøgte stilling, ikke at blive

optaget på den ønskede uddannelse, ikke at få opbakning fra familien til det ønskede karriereskridt, ikke at opnå dispensation, ikke at finde praktikplads, ikke at kunne få voksenlærlingeløn, at de eksisterende kompetencer ikke står mål med ønskemålet, økonomien viser sig at udgøre et problem i forhold til at tage en ny uddannelse, eller for at blive selvstændig, de umiddelbare beskæftigelsesudsigter vækker bekymring, praktikken eller kontakten til arbejdsgiveren viser, at karrieremålet ikke passer til personens forestillinger osv. Disse forhindringer kan opstå allerede inden personen når delmålet (derfor har vi revideret tegningen og indsat en ny rute allerede inden delmålet). Det kan være, at personen ikke opfylder adgangskravene til en ønsket uddannelse og vurderer, at det ikke realistisk at bruge tid på at tage det, der mangler. Dette giver anledning til, at personen må genoverveje sine ønsker og overveje alternative karrieremuligheder og/eller tage nr. 2 karrieremulighed fra prioriteringslisten. Forhindringerne kan også betyde, at personen beslutter at forsøge at overvinde den pågældende barriere og forsøger at indrette sin øvrige livssituation på det. Mange af disse forhindringer i forhold til konkrete karrieremuligheder er sandsynligvis allerede blevet åbenlyst under karriereudforskningen.

4. Som en konsekvens heraf følger der nye valg, prioriteringer og handlinger på andre mål fra prioriteringslisten eller der kan også være opstået nye tanker om karrieremuligheder undervejs, hvorfra der udkrystalliserer sig nye muligheder, som personen ikke havde øje for i første omgang eller som er et resultat af ny læring.

I det følgende afsnit, kapitel 5, opsummerer vi, hvad vi mener er karakteristisk ved at arbejde med voksnes karriereudvikling og peger på en række punkter, det kan være væsentligt at have opmærksomhed på i arbejdet med karrierevejledning af voksne.

5 Refleksioner om karrierevejledning af voksne og vejlederes viden



Igennem hele dette projekt har vi været optaget af om og hvad, der er specifikt for karrierevejledning af voksne. Er der brug for fundamentalt anderledes metoder og redskaber? Eller er der tale om unikke vejledningsmetoder og redskaber, gældende både for voksne og unge, men med en anden vægtning mellem de elementer, der indgår i vejledningen. Og ligger det, der adskiller karrierevejledning af voksne fra karrierevejledning af unge, i selve tilgangen, den måde vejlederen forholder sig til, at det er en voksen, der skal modtage vejledning?

Der har ikke været meget hjælp at hente til at svare på disse spørgsmål i litteraturen omkring karrierevejledning af voksne. Som tidligere nævnt eksisterer der en masse litteratur, rapporter og anbefalinger omkring opbygning af systemer og rammer for livslang vejledning, men ikke så meget om hvordan rammerne for livslang vejledning skal udfyldes, indholdet af denne vejledning og hvad, det er væsentligt at være opmærksom på omkring voksne.

Vi har heller ingen helt klare svar på disse spørgsmål og denne problemstilling, men generelt er det vores betragtning, at den situation voksne befinder sig i som oftest er mere kompleks og at kontekstuelle forhold kan have en større betydning for deres karrieremuligheder, -udvikling og -valg og at der i nogle tilfælde mere kan være tale om en løsning end et egentlig valg. Det samme gælder den kompleksitet, der gør sig gældende omkring dét at skulle navigere i arbejdslivet, at foretage karriereskift, at finde nye karriereveje, gennemskue hvilke kompetencekrav, der eksisterer på arbejdsmarkedet og nøjagtig i et specifikt job. Det er langt sværere at aflæse og tolke disse krav end eksempelvis kravene til at blive optaget på en uddannelse. Hvordan skal sammensætningen være mellem de allerede eksisterende kompetencer og behovet for nye kompetencer, hvilke af de tværgående og fagspecifikke kompetencer kan anvendes og til hvilke jobprofiler osv.?

Karakteristika ved voksnes situation

Vi har en række bud på hvilke forhold, der eksempelvis kan gøre sig gældende for voksnes situation i sammenhæng med karrierevejledning:

- Voksne har **mange livsroller** og dermed mange forskellige forhold at skulle balancere og tage hensyn til

- ▶ Voksne er allerede i besiddelse af **mange kompetencer**, som de ofte ikke er bevidste om, ikke har et overblik over og som kan anvendes i nye og andre karrieresammenhænge
- ▶ Voksne har **mange erfaringer** – dårlige som gode – og der kan være mange indgroede og internaliserede opfattelser af værdier, ønsker og muligheder
- ▶ **Selvopfattelsen** kan være mere fastgroet og snæver
- ▶ Der kan være tale om et **valgpres**, begrundet i forsørgerrolle og andre voksens forpligtelser, men også på grund af omgivelsernes og samfundets pres, især hvis man er arbejdsløs
- ▶ Der kan eksistere **modstand og frygt for forandring**
- ▶ Ofte kan voksne også være mere åbne over for at **overveje flere forskellige karrieremuligheder** (ikke kun sort eller hvidt)
- ▶ **Økonomien** kan være en særlig udfordring i forbindelse med deltagelse i formel kompetenceudvikling

Fokuspunkter i vejledningen

Voksne er ikke en ensartet gruppe. Der eksisterer en stor grad af chanceulighed og en stor forskel på voksnes situation og muligheder, afhængig af bl.a. sociale og økonomiske forhold. På baggrund heraf er der også stor forskel på voksnes karrieremuligheder og -chancer for at kunne opnå en, for individet, meningsfuld karriere. Gennem arbejdet med dette projekt og emnet arbejdsliv, er det blevet endnu mere klart for os, hvor enorm stor forskel, der er på menneskers arbejdsliv, på betingelserne, løn, arbejdsvilkår, fleksibilitet, prekære betingelser, mulighed for udvikling i jobbet osv. Det er derfor meget væsentligt som vejleder at tage bestik af den voksnes behov for vejledning og at erkende, at selv om alle har krav på at kunne få vejledning, kan der være store forskelle i behovet.

Vejledningen skal bidrage til at balancere de mange forhold, livsroller og vilkår, der skal gå op i en højere helhed i forbindelse med karriereskift og voksne. Det er væsentligt at inddrage voksnes samlede liv, den livsbrede vejledning og at undersøge hvordan den voksne prioriterer de enkelte livsdele. Der kan være mange overvejelser over hvordan man ønsker at leve sit liv. Mange har en instrumentel holdning til sit arbejde, med et rigt og tilfredsstillende fritidsliv og et bare nogenlunde acceptabelt arbejdsliv. Livslang læring er derfor ikke kun et spørgsmål om arbejdsmarkedet og arbejdsliv. Det kan også være et spørgsmål om personlig udvikling, om at vokse som menneske, jf. det brede karrierebegreb.

Det er væsentligt at inddrage voksnes samlede liv, den livsbrede vejledning og at undersøge hvordan den voksne prioriterer de enkelte livsdele.

I sammenhæng med ovenstående karakteristika og andre observationer, vi har gjort os i løbet af projektet, har vi fundet nedenstående fokuspunkter i arbejdet med karrierevejledning af voksne. Der er tale om generelle og overordnede fokuspunkter og alle punkter er naturligvis ikke relevante for alle voksne. Som i enhver anden vejledningssituation, skal vejlederen tage bestik af den situation, personen befinder sig i og vurdere det specifikke behov for vejledning. Som det er fremgået af de foregående kapitler, er der mange punkter og forhold, vi kunne pege på. Nedenfor kommer de, vi finder væsentligst at tage frem og konkludere på. Selvom emnerne hænger meget sammen, har vi forsøgt at inddele dem i 3 kategorier: Karriere og karriereudvikling, Kompetencer og Livsomstændigheder og leverum:

Karriere og karriereudvikling:

- ▶ Den forståelse af begrebet karriere, der underliggende bliver anvendt i karrierevejledningen har ekstrem stor betydning for de karrieremuligheder, vejledningen resulterer i. Det er derfor særdeles vigtigt, at vejlederen lægger et bredt karrierebegreb til grund for vejledningen og ikke tager udgangspunkt i en smal hierarkisk karriereforståelse.
- ▶ Karriereudsynet kan være væsentligt begrænset både på grund af manglende erfaringer, men også på grund af en formet selvopfattelse, baseret på de eventuelt dårlige erfaringer, resultater eller oplevelser fra arbejdslivet og livet som helhed i øvrigt. Det er især væsentligt at arbejde med begrænsede læringserfaringer med henblik på at skabe et bredere udsyn på karrieremuligheder.
- ▶ Karriere kan ændre sig igennem livet. Hvor en person tidligere har været meget lineært karriereorienteret, kan prioriteringer ændre sig senere i livet, måske i forbindelse med udviklingen af nye værdier og interesser eller hvor andre livsroller får mere vægt. Et eksempel på det er de ændrede prioriteringer, en øremærket barselsorlov til mænd, eventuelt medfører.
- ▶ Arbejdsrytmen i løbet af arbejdslivet kan være forskellig i forskellige perioder og de forskellige livsroller i det samlede karrierebillede (livsbane) kan skifte plads og fylde mere eller mindre. Der kan være tale om et mindre engagement og måske deltidsarbejde i en periode, fx i forbindelse med at blive forælder, mens den professionelle karriere prioriteres mere i andre perioder, måske senere i karrierelivet, hvor familiesituationen fylder mindre.

Kompetencer:

- ▶ Voksne kan have stort behov for at få hjælp til at foretage en "åben" kompetenceafklaring. Det kan være vanskeligt at få et overblik over egne kompetencer og hvor disse kan genanvendes i nye og andre karrierer, evt. kombineret med forskellige former for kompetenceudvikling. Voksne står et andet sted i livet end unge, der skal foretage et karrierevalg første gang og har ofte mere fokus på direkte karrieremuligheder end ønsket om en bestemt uddannelse.
- ▶ Voksne har behov for hjælp til at få et større overblik over muligheder og egen situation for at kunne navigere og træffe karrierevalg i arbejdslivet. Det kan være svært at overskue situationen, kompleksiteten i karriereveje og forstå sammenhængen mellem uddannelse, kompetencer og direkte muligheder på arbejdsmarkedet. Det kan også være svært at gennemskue hvilke kompetencer, der skal til for at kunne være kvalificeret til et specifikt job eller se hvor mulighederne er med baggrund i de kompetencer, den voksne allerede besidder.
- ▶ I livslang læring, i karriere- og kompetenceudvikling er det vigtigt i vejledningen at tage højde for, at der findes mere og andet end formel uddannelse. Kompetencer kommer fra andet end formel uddannelse og det er meget væsentligt at inddrage kompetencer, også fra andre sektorer og læringsområder. Det er både fordi de, der ingen uddannelse har eller som har dårlige oplevelser fra skoletid, kan have en del positive læringsoplevelser herfra, men også fordi der reelt ligger en masse guld gemt i uformelle og in-formelle kompetencer, erhvervet fra fx 3. sektor, det frivillige arbejde og foreningslivet, som kan (gen)anvendes i arbejdslivet.
- ▶ Hvad angår kompetenceudvikling, er det vigtigt at være opmærksom på basale færdigheder som grundlag for deltagelse i arbejdslivet. PIAAC viser med al tydelighed, hvor mange der har problemer med disse basale færdigheder. En anden kompetenceform, det kan være vigtigt at understrege vigtigheden af, er de generiske eller tværgående grundlæggende kompetencer, som kan bruges på tværs af forskellige jobs.

Livsomstændigheder og leverum:

- ▶ Den voksnes livssituation og leverum har normalt stor betydning for prioriteringer og de muligheder og begrænsninger, det sætter for karriereudvikling. Det er derfor væsentligt ikke kun at se på arbejdsliv og karrierespørgsmål snævert, men at udforske og inddrage den voksnes samlede liv og livsroller, både i det livslange og livsbrede perspektiv.

- ▶ I forbindelse med kontekstuelle barrierer og forskellige former for diskrimination og uretfærdighed (race, køn, alder, klasse) er det vigtigt, at karrierevejledere har blik for chanceulighed og at vejledningen bidrager til at afindividualisere de årsager, der er strukturelt forårsagede med henblik på at hjælpe til at bibringe nyt mod, håb og motivation.
- ▶ Gennemgående er det temmelig afgørende at vurdere om personen selv ønsker eller om personen føler sig nødsaget til en forandring. Hvis man selv ønsker det, går man ind i det med lyst og motivation og en helt anden selvsikkerhed og tro på muligheder og måske også med konkrete ønsker til fremtiden. Hvis man er tvunget af udefrakommende årsager er situationen en helt anden. Det er ofte forbundet med modstand og kun lidt energi og negative erfaringer og forventninger medfører ofte tvivl på muligheder i fremtiden og om man kan gennemføre en aktivitet eller nå et mål. Mange vil derfor være tilbøjelig til at undlade at prøve eller give op undervejs. Hvorvidt forandringen i forbindelse med karriereskiftet er selvønsket eller påført udefra, kræver særlig opmærksomhed fra vejlederen og ofte en forskellig tilgang. Hvis der er tale om en forandringspresset person, kan det være særdeles vigtigt i vejledningen at arbejde med øvelser, der fremmer motivation og empowerment.
- ▶ Voksne kan have et valgpres for at finde en ny karriereløsning, af den simple grund, at de fleste voksne er forsørgere og derfor hurtigt skal have økonomien på plads. Der er dog også en stor grad af ulighed her, idet nogle voksne er mere valgpresede end andre. Nogle har bedre vilkår og rammer for at gøre sig tanker om en fremtidig karriere, eksempelvis i en situation, hvor der er en opsigelse involveret. Voksne, der har økonomien i orden eller har gode fratrædelsesordninger kan bedre bruge tid på både at "komme sig" og at overveje den "gode" karriereløsning, "mærke efter" og gå i dybden med refleksioner over en ny karriere.

De redskaber og metoder, vi har benyttet i vejledningsafsnittet (kapitel 4) har, efter vores mening, fungeret godt i forbindelse med voksne. Det er mere eller mindre generelle, universelle metoder, og det er nok ikke så mærkeligt, at overvejelser og refleksioner over karrierevalg følger de samme grundlæggende overordnede spørgsmål og behov hos mennesker generelt, hvad enten man er ung eller voksen: Spørgsmål som "Hvad kan jeg"; "Hvem er jeg"; "Hvad vil jeg". Vi har dog valgt at lægge vægt på de, af de generelle redskaber, der giver størst mening for voksne i arbejdslivet. Det gælder først og fremmest voksnes leverum og de mange livsroller, der skal spille sammen omkring et karrierevalg/løsning. Det gælder også den dybde, der skal være i forbindelse med en kompetenceafklaring og vigtigheden af at kende sine kompetencer, ikke kun som basis for at kunne

Samtidig skal vejledningen også støtte i at finde balancen mellem, at mennesker ofte kan mere end de tror, men ikke alt – det vil sige finde mulighedsrummet ud fra de prioriteringer, ønsker og værdier, der gælder for den pågældende person.

navigere i arbejdslivet, men også fordi det støtter en ressourceorienteret tænkning og vejledningstilgang. Det samme gælder behovet for at arbejde dybere, når det gælder bearbejdning eller revurdering af tidligere erfaringer, gode som dårlige, simpelt hen fordi voksne har flere erfaringer.

I det omfang det overhovedet er muligt at tale om voksne som én gruppe, kan forskellen til vejledning af unge, måske ligge i en specifik opmærksomhed, en forskellig tilgang i vejledningen af voksne. Der kan også være tale om en anden dybde i anvendelsen af vejledningsredskaberne eller et andet udgangspunkt for vejledningen. Processen som helhed og udgangspunktet i vejledningen kan eventuelt også være en anden, fordi selve livssituationen som voksen er en anden. Endelig kan en anden balance i vejledningen af voksne muligvis gøre sig gældende, en anden vægtning mellem individ og de kontekstuelle faktorer. De kontekstuelle faktorer kan have en tendens til at have en større vægt i forbindelse med valget, eller karriereløsningen. Det skal ikke forstås sådan, at voksne som udgangspunkt nødvendigvis har flere forhindringer, men det kan være tilfældet og det er væsentligt at være opmærksom på i vejledningen. Balancen mellem ønsker og drømme på den ene side og realismen på den anden side kan være mere udfordret, når det gælder voksne. Dette spænd kan i relation til voksne have en tendens til at tilte mere til hvad, der kan lade sig gøre i den givne situation end til hvad, den voksne helst vil, også på grund af det valgpres mange voksne oplever i forbindelse med at skulle skaffe sig en ny forsørgelse. Samtidig skal vejledningen også støtte i at finde balancen mellem, at mennesker ofte kan mere end de tror, men ikke alt – det vil sige finde mulighedsrummet ud fra de prioriteringer, ønsker og værdier, der gælder for den pågældende person.

Det diskuteres for tiden om mennesker, og måske især voksne, skal have lov at drømme i forbindelse med karrierevalg eller om de i højere grad snævert skal tilpasse sig de umiddelbare behov på arbejdsmarkedet. Selv om voksne kan være mere begrænsede i deres valg på grund af valgpres og de ofte mange hensyn, de skal tage, så er det vigtigt at fokusere på deres ønsker (og drømme), også fordi selvbestemmelse er med til at øge motivationen. Det modsatte er politikerudsagn om, at mennesker skal flyttes rundt som brikker på et arbejdsmarked, alt efter hvor der er behov for arbejdskraft. Det er ikke sikkert, at de primære ønsker kan blive opfyldt, men ved at tage udgangspunkt i disse, viser det for det første, at personen bliver taget alvorligt og for det andet er det lettere at få mennesker til at reflektere, hvis det, de skal reflektere over er positivt orienteret. Det er ikke formålstjenligt eller motiverende at starte

med at opliste alle forhindringerne. Ved at finde andre karriereønsker, der er beslægtede og eventuelt mere realistiske, bliver personen mødt med sine ønsker og ikke straks fejet til side med, at ønsket er urealistisk.

Sammenfattende kan det konkluderes, at der er meget på spil, når det gælder karrierevejledning af voksne og at alle dimensioner i vejledningen i den grad kommer til udtryk og bliver udfordret: Den livslange, den livsbrede og den livsdybe vejledning.

Karrierevejledningens rammer og form – livslang vejledning

Der eksisterer mange former for vejledning og det er spørgsmålet hvilken form for karrierevejledning, der kan hjælpe med alle disse spørgsmål og behov, som er skitseret i det foregående omkring processer i forbindelse med karriereskift i arbejdslivet? Hvis man ikke ved hvad man vil og ikke kender sin vej, så fungerer det ikke med et opsplittet vejledningssystem, der netop forudsætter, at man ved hvad man vil, fordi den vejledning, der primært tilbydes tager afsæt i et afgrænset vejledningsområde og sektor. Det der er behov for er den karrierevejledning, der befinder sig i krydspunktet mellem kompetencer, uddannelse og karriereskift i arbejdslivet. Det er den afklarende vejledning, den første fase i det, der måske bliver en længere proces. Den karrierevejledning, der har et bredt overblik over voksnes muligheder både i arbejdslivet og i uddannelsessystemet og som kan se på tværs og kombinere disse to faktorer i en helhed. Problemet er, at vejledningen ofte foregår opdelt i systemer/sektorer, i enten uddannelsessystemet eller i arbejdsmarkeds- og arbejdslivssektoren og derfor ikke foregår i en helhed, som netop er det, der er behov for, især når vi har med voksne at gøre. Det kunne derfor være formålstjenligt, hvis de vejledere der skal vejlede voksne i denne fase med afklarende vejledning er rodfæstet med et ben i hvert system og har øje for og forstand på begge vinkler, både uddannelse og arbejdsliv/marked.

Efter den brede afklarende vejledning kan det være, at den voksne skal henvises til en anden slags vejledning, fx på en uddannelsesinstitution eller i fagforeningen, der kender et fagområde mere specifikt eller måske A-kassen eller jobcentret med henblik på afdækning af regler – altså til vejledningsordninger, der har mere specifikke og snævrere roller. De mere specifikke former for vejledning tilbydes der en del af, men den brede afklarende vejledning, som også er i stand til at hjælpe voksne med at opdage og få et overblik over deres kompetencer, kan være svær at finde – en vejledning, der ikke har specifikke interesser i udfaldet og har et bredt udsyn og er rettet mod voksne.

Adgangen til karrierevejledning og de konkrete vejledningstilbud ser, på trods af hvad man kunne forvente, en del forskelligt ud i de nordiske lande. I nogle af landene eksisterer der systemer for livslang vejledning, som eksempelvis i Norge i form af karrierecentre og også til dels i Island med de Livslange læringscentre, men i de fleste andre lande er det mere sparsomt med brede karrierevejledningstilbud til voksne. Det kan undre, at samfundene ikke i alle de nordiske lande, i langt større grad, stiller adækvate tilbud i form af en bred afklarende vejledning til rådighed, især når politiske og økonomiske forudsigelser alle peger på, at der på fremtidens arbejdsmarked vil være en meget større grad af omstilling og et endnu større omfang af karriereskift end det, vi allerede ser i dag. Som vi så fra casene, kan der igennem et langt voksenliv være utallige situationer med transition og andre karriererelaterede spørgsmål af alle mulige forskellige varianter, hvor der kan være et behov for karrierevejledning. Man kan hævde, at behovet for karrierevejledning måske i virkeligheden er meget større blandt voksne end blandt unge. Derfor er det umiddelbart tankevækkende, at der findes flest vejledningstilbud, rettet mod unge. Det kan tænkes, at denne virkelighed baserer sig på en gammeldags opfattelse af karrierevalg, hvor mennesker foretager sit karrierevalg én gang for alle som ung. Eller måske forudsættes det, at voksne selv har de rette forudsætninger og den rette viden til selv at kunne navigere i arbejdslivet og træffe de "rigtige" valg. I dette projekt peger vi på det modsatte: At det er vældigt kompliceret at finde rundt på arbejdsmarkedet og at det er svært at have det overblik, der bl.a. er en forudsætning for at kunne træffe meningsfulde og bevidste valg, der eksempelvis ikke fører til fastbrændthed.



Foto: Roman Kraft / unsplash.com

Hvis vi tager Danmark som eksempel, er det eneste helt brede vejledningstilbud eVejledning, som et åbent vejledningstilbud til alle, også voksne i arbejdslivet, men kun som et digitalt tilbud. Det er positivt, at tilgængeligheden er stor og at det i princippet rækker ud til alle samt at vejlederne er uddannede. Vejledningstilbuddet har imidlertid en række begrænsninger, især for de, der ønsker vejledning "face to face", og der er også udfordringer for de mange voksne, der har problemer med grundlæggende it. Fra PIAAC ved vi, at en meget stor del af den voksne gruppe har udfordringer med it og der kan være et betydeligt sammenfald med, at det netop er den gruppe, der kan have størst behov for vejledning. Tilbuddet om e-vejledning burde derfor suppleres med et tilbud om fysisk vejledning. En anden problematik er, at eVejledning primært er rodfæstet i uddannelsessektoren og derved har mest fokus på uddannelse i deres vejledning. Et andet åbent vejledningstilbud i Danmark, også til voksne i arbejdslivet, er Studievalg, som tilbyder face to face vejledning og har vejledere, der er uddannede. En begrænsning er, at også dette vejledningstilbud primært tager udgangspunkt i uddannelsesvejledning og selv om Studievalg nu også skal vejlede om erhvervsuddannelser, vejleder de ikke om hele spektret og retter sig primært mod efter- og videreuddannelse på videregående uddannelse.

Dette rører ved et andet centralt problem, nemlig at det ser ud som om, at der inden for den professionelle karrierevejledning, tilbydes mest vejledning med basis i uddannelsessektoren. Det får naturligvis betydning for hvilke løsninger og valg, der træffes og kunne pege på forklaringen på, at mange vejledere ofte fokuserer på uddannelse som svaret på en karriereudfordring. Som vi har set i dette projekt, er der mange måder at komme videre i sit arbejdsliv på, som ikke nødvendigvis altid involverer kompetenceudvikling i form af formel uddannelse og efter- og videreuddannelse. Det kan også have sammenhæng med, at vejledere, der er tilknyttet uddannelsessystemet ikke har overblik over arbejdsmarkedet og ikke kan gennemskue karriereløsninger i arbejdslivet med udgangspunkt i kompetencer, der opstår i en kombination mellem uddannelse og andre former for læring.

Vejledning i arbejdsmarkeds/arbejdslivssektoren

Den største del af den vejledning, der foregår i arbejdsmarkedssektoren finder sted i systemerne for ledige. På trods af den forskellighed, der kan være mellem de nordiske lande, er hovedproblematikken, at vejledning af ledige i beskæftigelsessystemerne udføres af personer, der ikke nødvendigvis er uddannede vejledere. Desuden er systemet kraftigt begrænset af den lovgivning, der er på området i forhold til at finde karriereløsninger, der passer til områder, hvor der er mangel på arbejdskraft. Selv om interesserne i nogen tilfælde kan være sammenfaldende, findes karrie-

Vejlederen skal "gå ind i folk", hen hvor de befinder sig, fx kantinen og andre steder, hvor der gives mulighed for det.

reløsningerne hovedsagelig med udgangspunkt i systemet og ikke i den lediges behov og ønsker.

Når vi som her har at gøre med voksne i arbejdslivet, kan det også være relevant at pege på vejledning på arbejdspladsen som en mulighed. Vejledning på arbejdspladsen er en form for opsøgende vejledning og foregår i det fællesskab, en arbejdsplads udgør. Ikke alle kender mulighederne for at få vejledning eller opsøger ikke de eksisterende tilbud om vejledning, så derfor er det vigtigt at komme ud, hvor voksne befinder sig. I relation til vejledning på arbejdspladsen er det erfaringen, at det ikke nytter blot at flytte skrivebordet ud i et hjørne på virksomheden, fordi på den måde bibeholdes afstanden. Vejlederen skal "gå ind i folk", hen hvor de befinder sig, fx kantinen og andre steder, hvor der gives mulighed for det.

Problematikken med arbejdspladsvejledning kan være, at arbejdsgivere ofte ikke ønsker, at der forekommer vejledning om karrieremuligheder, der foregår uden for deres egen virksomhed med mindre, der er tale om varslingssager med større opsigelser og/eller lukning af arbejdspladsen og at de i den forbindelse ønsker at hjælpe medarbejdere videre i deres arbejdsliv. En anden problematik kan være, at det er meget afgørende hvilke kompetencer og hvilken viden de vejledere, der kommer ud på arbejdspladsen har og om de repræsenterer den bredde, der kan bære behov for.

De islandske erfaringer med denne metode er gode, specielt for de medarbejdere i virksomhederne, der ikke har eller kun lidt formel uddannelse. Vejlederen opsøger de voksne i en tryk sammenhæng, hvor personerne føler sig hjemme. Til trods for arbejdsgiverens betænkeligheder, har det vist sig, at de færreste medarbejdere faktisk har tænkt sig at forlade deres arbejdsplads og i de få tilfælde, har det måske også været den bedste løsning for begge parter.

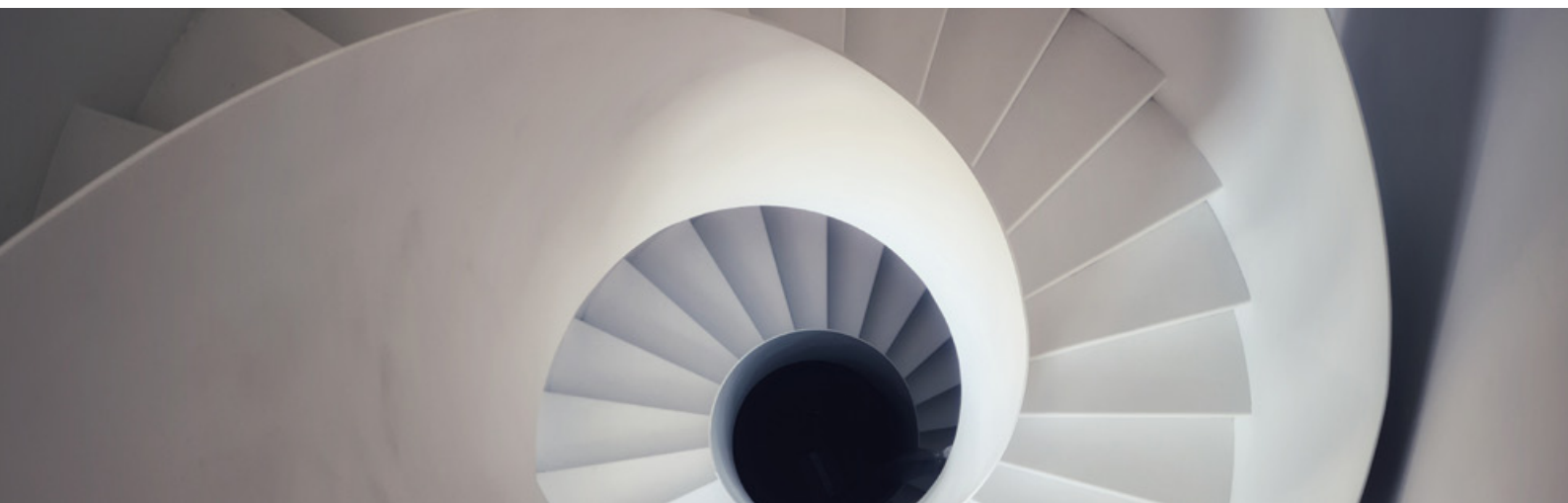
En anden form for vejledning, der kan være særlig relevant for arbejdslivet, er vejledning i fagforeninger, som også kan karakteriseres som en form for vejledning i fællesskaber. Denne form for vejledning har i de seneste år været i vækst i Danmark, sandsynligvis fordi mulighederne for at få karrierevejledning "fra gaden" er begrænsede og der er også involveret et konkurrenceparameter med henblik på at tiltrække og fastholde medlemmer. Hvad angår karrierevejledning i fagforeninger, kan der være det forbehold, at den bredde, der er brug for i vejledningen

Hvis vejledere ikke er bredt klædt på videnskæssigt, kan det i yderste tilfælde få den betydning, at man kun kan komme derhen, hvor ens netværk og omgivelser bringer én.

i forbindelse med karriereskift, ikke i tilstrækkelig grad kan udfolde sig, fordi fagforeningen udgør et fællesskab omkring en mere specifik snæver faglig ramme og derfor sandsynligvis også har en mere specifik faglig viden om arbejdsmarked og uddannelse. Det er svært at forestille sig, at eksempelvis en akademisk fagforening, har viden om det ufaglærte arbejdsmarked og det arbejdsliv og de betingelser, der udspiller sig dér. Det omvendte er også svært at forestille sig. Tilbuddet om karrierevejledning i fagforeninger er derfor mest egnet til situationer, hvor der er tale om karriereudvikling på samme arbejdsplads eller inden for samme branche og fagforeningerne kan derfor være et godt tilbud til de voksne, som ikke er i tvivl om deres karrierevalg, men er brændt fast i jobbet og har brug for sparring for at komme videre, enten i samme job eller i et andet lignende job.

Endnu en udfordring i karrierevejledningen kan derfor være, at den vejledning, der finder sted i den enkelte sektor eller system (arbejdsliv eller uddannelse), foruden at være sektoropsplittet, også er snæver inden for den pågældende sektor, fordi den er knyttet til eksempelvis en enkel uddannelsesinstitution eller fagforening. Det betyder, at den form for vejledning ikke alene er institutionsafhængig og at der derfor kan være en interesse i at finde frem til bestemte karriereløsninger, men også at der er en risiko for, at den videnskæssigt foregår i en snævrere ramme, fordi vejlederen må formodes primært at have viden om de uddannelser institutionen tilbyder eller det arbejdsområde, fagforeningen dækker.

På den måde begrænses både den sociale mobilitet og mobiliteten i karriereskift modsat hvad både den enkelte person og samfundet har brug for. Hvis vejledere ikke er bredt klædt på videnskæssigt, kan det i yderste tilfælde få den betydning, at man kun kan komme derhen, hvor ens netværk og omgivelser bringer én.



Behov for viden i karrierevejledningen af voksne

Som vi har konstateret flere gange, er det en kompleks opgave at vejlede voksne og vejleders kompetencer og viden er, som vi har set i skitseringen af de forskellige vejledningstilbud ovenfor, afgørende for kvaliteten og resultatet af vejledningen. En voksenalder har brug for viden om mange forskellige områder, ud over de formelle kompetencer i form af grundlæggende teorier og metoder, der indgår i en vejlederuddannelse eller lignende²⁴. De hurtige forandringer i samfundet og arbejdslivet, den kulturelle mangfoldighed, informationsstrømmen og det specifikke ved at vejlede voksne betyder, at vejlederne løbende må opdatere deres viden for at kunne yde en god vejledning og stiller krav om nysgerrighed hos vejlederen. Selv om en vejleder ikke kan vide alt, er der i den forbindelse ikke tale om et kendskab på niveau med hurtige opslag på nettet, som selvfølgelig kan og skal anvendes supplerende, men om en grundlæggende forståelse og viden på et mere sammenhængende og flersidet niveau.

Listen er ikke udtømmende, men dette er, hvad vi ser som vigtige vidensområder i karrierevejledningen af voksne:

1. Arbejdslivs- og arbejdsmarkedsviden
 - ▶ Erhvervsudvikling generelt og inden for forskellige erhverv, udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft, rekrutteringsbehov
 - ▶ Forskellige professioner og job, hvordan de ændrer sig, opstår og forsvinder, kompetencekrav
 - ▶ Jobsøgningsprocessen – ansøgning, CV, jobsamtale
 - ▶ Lovgivning og regler
 - ▶ Arbejdsvilkår, rettigheder og pligter på arbejdsmarkedet, løn
 - ▶ Arbejdsmarkedets organisering
 - ▶ Rekruttering og HR – hvad er vigtigt, når den private/offentlige sektor ansætter
 - ▶ At starte sin egen virksomhed

24 Aspekter på Arbejdslivskunskap, NVL 2008; Career and Career Guidance in the Nordic Countries 2020; Strategin för livslång handledning 2020–2023, Statsrådets publikationer 2020:36 (Finland)

2. Kompetenceforståelse og -udvikling
 - Karriereveje – sammenhæng mellem uddannelse og arbejde, mellem arbejde og uddannelse, fra et arbejde til et andet, karriereskift
 - Forståelse af forskellige former for kompetencer og grundlæggende færdigheder
 - Kompetencer erhvervet i arbejdslivet
 - Uformel og in-formel læring
 - Realkompetencevurdering
 - Uddannelsestilbud
 - o Ordinær uddannelse
 - o Videreuddannelse
 - o Kurser
3. Karriereforståelse
4. Den voksnes livssituation og udfordringer
5. Viden om, hvordan man møder og vejleder voksne
6. Demografiske tendenser lokalt, nationalt, globalt
7. Green guidance og koblingen til de globale mål for bæredygtig udvikling (Agenda 2030)
 - Bevidsthed om karrierevalg og karrierevalgs indflydelse på miljø og bæredygtig udvikling
8. Interkulturel kompetence
9. Viden om social retfærdighed og muligheden for at skabe forandring (Social retfærdighed)

Så længe der ikke eksisterer livslang vejledning som ét samlet vejledningssystem, kan samordningen af vejledningen mellem de forskellige systemer og sektorer spille en afgørende rolle i at få en bedre sammenhæng og helhed. Et samordnet vejledningssystem betyder, at vejledere udveksler og får ny viden fra og om hinandens systemer og arbejde med karrierevejledning, på tværs af uddannelsessektoren og arbejdslivsområdet. NVL's vejledningsnetværk har beskrevet samordningen i Norden (NVL 2017) og arbejder med løbende at opdatere status på samordningen i de nordiske lande og selvstyrende områder.

6

Litteratur og kilder

- Abbas, Raza: 'Everyone has a right to a decent and dignified life that includes a meaningful career' – An interview with David Blustein, 2021: <https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/2021/08/24/everyone-has-a-right-to-a-decent-and-dignified-life-that-includes-a-meaningful-career-an-interview-with-david-blustein/>
- Amundson, Norman E: Active Engagement, 2009.
- Amundson, Norman E & Poehnell, Gray R: Håb og engagement, Nye muligheder i livs- og karrierevejledning, 2012.
- Amundson, Norman E & Poehnell, Gray R.: Løbebaner, et øvelseshæfte, 2008. (På engelsk Career Pathways) .
- Andergren, Leif: iGlappet – Att stödja människor på deras karriärresa, 2020.
- Bakke, Marie, Barham, Lyn & Plant, Peter: Geronto Guidance" i den nordiske antologi, Career and Career Guidance in the Nordic Countries, (Red: Haug, Hooley, Kettunen, Thomsen, 2020). <https://brill.com/view/title/57290>
- Ballisager (konsulenthus): Interview med Rie Thomsen: "Vi brænder fast i vores job", 2019 <https://ballisager.com/professor-karrierevejledning-fastbraendthed/>
- Bandura, Albert: Agency, website Albert: <https://albertbandura.com/albert-bandura-agency.html>
- Berg, Jens (Montem): Trenderna som formar vårt samhälle, presentation på regionförvaltningsverkets möte, 2019.
- Berlin Declaration on Validation of Prior Learning. 3rd VPL BIENNALE 2019: <https://vplbiennale.org/berlin-declaration-on-validation-of-prior-learning/>
- Biehler, Robert & Snowman, Jack: Psychology applied to teaching, Boston MA: Houghton Mifflin, 1997.
- Blustein, David L: The psychology of working. A new perspective for career development, counseling and public policy, 2006.
- Boysen, Lis & Poulsen, Lene & Nielsen, Lone Norskov & Enggard, Ellen: Strategier for karrierevejledning, afsluttende rapport. Projekt 6.2, Videncenter for Uddannelses- og erhvervsvejledning, 2008: www.ucviden.dk/da/projects/strategier-for-karrierevejledning
- Cabi, Plads til flere: Positive reformuleringer – www.cabiweb.dk/metoder-og-vaerktoejer/positive-reformuleringer/
- Career guidance for social justice, website created by Tristram Hooley, Ronald Sultana & Rie Thomsen: <https://careerguidancesocialjustice.wordpress.com/>
- Career Onestop – your source for career exploration, training & jobs (USA): www.careeronestop.org/GreenCareers/ExploreGreenCareers/explore-green-careers.aspx
- Carlsson, Torild: Om arbetsmarknaden, podcast 2019: <https://podtail.com/da/podcast/allt-du-velat-veta/208-om-arbetsmarknaden-med-torild-carlsson>
- Carlsson, Torild: Äntligen måndag, Arbetsmarknad för alla, 2018.
- Cedefop: Coordinating guidance and validation. Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper, No 75, 2019: www.cedefop.europa.eu/files/5575_en.pdf
- Cedefop: European guidelines for validating non-formal and informal learning, Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 104, 2015: www.cedefop.europa.eu/files/3073_en.pdf
- Cedefop: European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update. Country Report: Iceland, 2018: [https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_iceland.pdf](http://www.cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_iceland.pdf)

Cedefop: Improving career prospects for the low-educated: The role of guidance and lifelong learning. Luxembourg: Publications Office, Cedefop research paper; No 54, 2016: www.cedefop.europa.eu/files/5554_en_0.pdf

Cedefop: Investing in career guidance, 2021: www.cedefop.europa.eu/files/2230_en.pdf

Cedefop: Navigating difficult waters: learning for career and labour market transitions. Luxembourg: Publications Office. Cedefop Research paper, No 42, 2014: www.cedefop.europa.eu/files/5542_en.pdf

Cort, Pia & Mariager-Anderson, Kristina & Thomsen, Rie: 'Left to your own devices' – The missed potential of adult guidance in Denmark, Article in British Journal of Guidance & Counselling, 2015: www.researchgate.net/publication/274580171_'Left_to_your_own_devices'_-_The_missed_potential_of_adult_career_guidance_in_Denmark

Deci, Edward L. and Ryan, Richard M.: Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness, 2016.

Dimits, Miriam: Det mest centrale spørgsmål, vi kan stille i bæredygtig karrierevejledning: "Hvad skal dit arbejde bidrage til?", blog på NVL's hjemmeside, 2021: <https://nvl.org/blog/by/det-mest-centrale-sp%C3%B8rgsmaal-vi-kan-stille-i-b%C3%A6redygtig-karrierevejledning-hvad-skal-dit-arbejde-bidrage-til?Author=15768>

Ellström, Per-Erik.: Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv, 1992: www.diva-portal.org/smash/get/diva2:532234/FULLTEXT01.pdf

Erasmus+ Career counselling strategies – A practical handbook, 2015: www.academia.edu/35813591/Career_counseling_strategies_Practical_handbook

Erasmus+ Viska Visible skills of adults. Briefing

paper on Transversal skills. Deliverable 1.1, 2017: <https://viskaproject.eu/wp-content/uploads/2020/02/D1.1-Transversal-Skills-and-Validation-Briefing-Paper.pdf>

European Commission. European Skills Agenda: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN): Retningslinjer for udvikling af politikker og systemer inden for livslang vejledning, 2015: www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/danish/retningslinjer-for-udvikling-af-politikker-og-systemer-inden-for-livslang-vejledning-en-referenceramme-for-den-europaeiske-union-og-europa-kommissionen/

European Union, 2012. Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning: www.cedefop.europa.eu/files/Council_Recommendation_on_the_validation_20_December_2012.pdf

Evalueringsinstituttet (EVA): Vejledning til ufaglærte voksne i beskæftigelse, 2021 (rapport): www.eva.dk/voksen-efteruddannelse/vejledning-ufaglaerte-voksne-beskaeftigelse

Fischer-Kottenstede, Jens: Creating jobs is the best way to promote learning, interview in ELM Magazine 25.02.2014: <https://elmmagazine.eu/issue-1-2014/creating-jobs-is-the-best-way-to-promote-learning/>

Futurion tankesmedja: Robotisering, urbanisering, gig economy – krafter som påvirker framtidens arbejdsliv, 2016: http://futurion.se/wp-content/uploads/2016/09/Futurion_IFTF_Rapport_160921.pdf

Glad, Laura: Tällainen on hyvä työpaikka – erityisesti yksi tekijä nousee ylitse muiden (Sådan är en bra arbetsplats – speciellt en faktor höjer sig över de andra), artikel på webbsidan Duunitori, 2018: <https://duunitori.fi/tyoelama/suomen-parhaat-tyopaikat-tekijat>

- Granfeldt, Jonas & Stanfors, Maria & Julén Votinius, Jenny: Framtidens arbetsliv – om digitaliseringens, åldrandets och globaliseringens effekter, LU Futura Working Paper, 2020: https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/82795804/Lu_Futura_WP_1_nr3.pdf
- Gudmundsdóttir, Arnheiður Gígja & Kristinsdóttir, Guðmunda: Almenn starfshæfni- nýtt verkefni í raunfærnimati, í Gátt, 2014.
- Hagaseth Haug, Erik & Hooley, Tristram & Kettunen, Jaana & Thomsen, Rie (editors): Career and Career Guidance in the Nordic Countries, 2020 – <https://brill.com/view/title/57290>
- Harðadardóttir, Guðfinna, Valgeirsdóttir, Halla & Jónsdóttir, Sólborg: Evrópskt samstarfsnet um grunnleikni, í Gátt, 2014.
- Hoggan, Chad & Mälkki, Kaisu, & Finnegan, Fergal: Developing the Theory of Perspective Transformation: Continuity, Intersubjectivity, and Emancipatory Praxis Adult Education Quarterly, 2017.
- Hooley, Tristram: Riding the social justice wave: Where next for policy, practice and theory in career guidance? Keynote på NorNet konference Critical perspectives on agency and social justice in transitions and career development, DPU, Aarhus Universitet, 2019: <https://conferences.au.dk/critical-perspectives-on-agency-and-social-justice-in-transitions-and-career-development/videos>
- Hooley, Tristram: The five signposts to socially just career guidance, 2020: www.youtube.com/watch?app=desktop&v=bbehZxhe3I
- Hooley, Tristram & Sultana, Ronald G: Career guidance for social justice. Journal of the National Institute for Career Education and Counselling, 36, pages 2–11, 2016: <https://cica.org.au/wp-content/uploads/Career-Guidance-for-Social-Justice.pdf>
- Hooley, Tristram & Sultana Ronald & Thomsen, Rie (red.): Career Guidance for Emancipation. Reclaiming Justice for the Multitude, 2019
- Hooley, Tristram & Sultana Ronald & Thomsen, Rie (red.): Career Guidance for Social Justice. Contesting Neoliberalism, 2018.
- Højdal, Lisbeth & Poulsen, Lene: Karrierevalg. Teorier om valg og valgprocesser, 2007.
- Højdal, Lisbeth: Karrierevejledning – Temaer og metoder, 2018.
- Højdal, L. (2020). Contemporary Approaches to Career Counseling: Critical Perspectives on the Life-Design Paradigm. Nordic Journal of Transitions, Careers and Guidance, 1(1), 27–37. DOI: <http://doi.org/10.16993/njtcg.24>
- Illeris, Knud: Transformativ læring & identitet, 2013.
- International Labour Organization, ILO. Decent work: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>
- International Labour Organization, ILO. Green jobs: www.ilo.org/global/topics/green-jobs/lang--en/index.htm
- International Labour Organization, ILO: Work for a brighter future, Global Commission on the Future of Work, report, 2019: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf
- Jokinen, Leena (Åbo universitet, Finland Futures Research Centre): Framtiden är fullt möjlig – vilka är utmaningarna för kunnandet och hur kan vi bemöta dem i karriärplaneringen, presentation på seminariet 'Vägledning inför framtidens arbetsmarknad', 2018.
- Kasvio, Antti & Räikkönen, Timo: Kohti kestävä työelämää (Mot ett hållbart arbetsliv), Arbetshälsoinstitutet, 2010: www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114845/Kohti_kestavaa_tyolamaa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Knorrenborg, Susan: "Vel har du da ej skabt din egen succes", artikel i dagbladet, Politiken bragt

den 7. okt. 2021: <https://politiken.dk/debat/art8407264/Vel-har-du-da-nej-skabt-din-egen-succes>

Kristjánsdóttir, Hildur Betty (2015). Raunfærnimat í almenri starfshæfni í SÍMEY. Í Gátt.

Lehrmann, Ask (Forbundet Kommunikation og Sprog): Competenceafklaring en men metode i 3 trin, 2016: <https://www.linkedin.com/pulse/kompetenceafklaring-en-nem-metode-i-3-trin-ask-lehrmann/?originalSubdomain=dk>

LIV-forumet: Strategin för livslång handledning 2020–2023, Statsrådets publikationer 2020:36: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162578/VN_2020_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Myndigheten för yrkeshögskolan. Validering och SeQF: www.myh.se/validering-och-seqf/validering

Mälkki, Kaisu: Coming to grips with edge-emotions. The gateway to critical reflection and transformative learning, 2019 In: Fleming, T, Kokkos, A. & Finnegan, F. (Eds.): European Perspectives on Transformative Learning, 59–73. London: Palgrave Macmillan.

Nathan, Robert & Hill, Linda: Håndbog i karrierevejledning, Vejledning af voksne om uddannelse, job og karriere, 2008.

Nevgi, Anne & Lindblom-Ylänne, Sari: Oppimisen teoriaa ja käytäntöä, 2009. In S. Lindblom & A. Nevgi (toim.) Yliopisto-opettajan käsikirja. Helsinki: WSOYPro, 194–236.

Niemistö, Charlotta: Kestävää hyvinvointia suomalaisen työelämään (Hållbart välbefinnande för det finländska arbetslivet), artikel i Uusimaa-viikko, 2018: www.uusimaaviikko.fi/uusimaa-viikko/uusimaa-viikko/uutiset_ja_artikkelit/charlotta_niemisto_kestavaa_hyvinvointia_suomalaiseen_tyaelamaan.33225.news

Nordisk Ministerråd: State of the Nordic Region 2020: <https://pub.norden.org/nord2020-001/>

Nordisk Ministerråd: State of the Nordic Region 2016: <https://nordregio.org/publications/state-of-the-nordic-region-2016/>

Nordisk Ministerråd: The Future of Work in the Nordic Countries: Opportunities and Challenges for the Nordic Work Life Models, 2021: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1552808/FULLTEXT02.pdf>

Nordisk Ministerråd: The Nordic Future of Work, 2018: <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1265618/FULLTEXT01.pdf>

Nordic network for Adult Learning (NVL): Basic digital skills for adults in the Nordic countries How can we turn challenges into opportunities? 2019: <https://nvl.org/Content/Basic-digital-skills-for-adults-in-the-Nordic-countries>

Nordic network for Adult Learning (NVL): Competence development in working life. Recommendations and reflexions from the social partners, 2020. <https://nvl.org/Content/Competence-development-in-working-life>

Nordiskt nätverk för vuxnas lärande (NVL): Aspekter på Arbetslivskunskap, 2008: <https://nvl.org/Content/Aspekter-pa-arbetslivskompetens-i-nordisk-vagledning>

Nordiskt nätverk för vuxnas lärande (NVL): Guidance in validation within the Nordic region. Challenges and recommendations, 2015: <https://nvl.org/Content/Guidance-in-validation-within-the-Nordic-region>, Vejledning i validering i Norden. Udfordringer og anbefalinger, 2015: <https://nvl.org/Content/Vejledning-i-validering>

Nordiskt nätverk för vuxnas lärande (NVL): Samordning av vägledningen I de nordiska länderna, Färöarna, Grönland & Åland, 2017: <https://nvl.org/Content/Samordning-av-vagledningen-i-de-nordiska-landerna>

Nordic Statistics database: www.nordicstatistics.org/

- Nylund, Mats: Delningsekonomi i Norden – Strategi och policyinitiativ i Danmark, Finland och Sverige, Agenda tanke-medja, 2019: www.agenda.fi/Rapport/delningsekonomi-i-norden/
- OECD: Career Guidance for Adults in a Changing World of Work, 2021: www.oecd-ilibrary.org/sites/9a94bfad-en/index.html?itemId=/content/publication/9a94bfad-en
- OECD: Continuous Learning in Working Life in Finland, 2020: <https://www.oecd.org/publications/continuous-learning-in-working-life-in-finland-2ffcffe6-en.htm>
- OECD: Survey of adult skills, 2016: www.oecd.org/skills/piaac
- Olesen, Henning Salling & Husted, Bodil & Aagaard, Kirsten (red.): Livserfaring og kompetenceudvikling. Individuel kompetencevurdering som bidrag til livslang læring, 2017.
- PIAAC, 2013: www.uvm.dk/internationalt-arbejde/internationale-undersogelser/piaac/piaac-2012
- Plant, P. (2020). Paradigms under Pressure: Green Guidance. *Nordic Journal of Transitions, Careers and Guidance*, 1(1), 1–9. DOI: <http://doi.org/10.16993/njtcg.25>
- Projektet Worklife Guidance – Development of guidance and counseling in the workplace: ETSC/Iceland, OAKK/Finland, CFL/Sweden, EC VPL/The Netherlands and MERIG/Austria (Erasmus+), 2014–2016, Exercise Portfolio: <https://wlguidance.wixsite.com/toolbox/blank-iuhzp>
- Projektet Yggdrasil: Region Midtjylland, GR Validering Väst, Larvik kommune (Interreg), 2016–2018: www.yggdrasil-oks.eu/om-yggdrasil
- Projektet Yggdrasil: Håndbog i kortlægning af kompetencer, 2018: www.yggdrasil-oks.eu/siteassets/kompetenceattest/handbog-kompetencekortlagning-printbar.pdf
- Rasmussen, Mette Werner: Realkompetence og karrierevejledning i Nyhedsbrevet: Fokus på realkompetencer 5, juni 2012 (<https://viden-om-realkompetence.via.dk>).
- Rosa, Hartmut: Fremmedgørelse og acceleration, 2014.
- Sitra (Jubileumsfonden för Finlands självständighet): Kierrolla kärkeen – Suomen tiekartta kiertotalouteen 2016–2025 (Finlands vägkarta för cirkulär ekonomi), 2016: www.sitra.fi/julkaisut/kierrolla-karkeen
- Statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet: Työmarkkinatieto digitalisoituvassa Suomessa (Arbetsmarknadsinformation i ett digitaliserande Finland), 2021: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163031>
- Sultana, Ronald: Career guidance and social justice, interview på youtube 5. marts 2020: Lauren Hughes interviews Ronald Sultana about career guidance and social justice.
- Super, Donald E.: A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development, *Journal of Vocational Behavior*, 1980.
- Thomsen, Rie: 'Hvad er karriere? Karrierevejledning som forskningsfelt – mellem tilpasning og emancipation', Tiltrædelsesforelæsning ved professor MSO i karrierevejledning Rie Thomsen, DPU, Aarhus Universitet, 8. marts 2019 <https://dpu.au.dk/viden/video/rie-thomsen-tiltraedelsesforelaesning-03-2019>
- Tolstrup, Marianne: Ressourcefokuseret vejledning, 2014.
- Tolstrup, Marianne: Styrkekort: <https://docplayer.dk/11523327-Bilag-9-styrkekort-til-brug-i-vejledning-af-unge-og-voksne-der-staar-uden-for-arbejdsmarkedet-og-uddannelsesverdenen.html>
- Treebak, Iben: Masterprojekt, "En gylden lænke af privilegier og ekspertise – på vej til en Grounded Theory om fastbrændthed midt i karrieren", Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse

(DPU), Aarhus Universitet, 2020, præsenteret på konference om Aktuel vejledningsforskning, nov. 2020: https://dpu.au.dk/fileadmin/edu/Konferencefiler/Konferencefiler_2021/Aktuel_vejledningsforskning_2020/En_gylden_laenke_af_privilegier_og_ekspertise_-_fastbraendthed_midt_i_karrieren.pdf

Turner, V. W.: Betwixt and between, The Liminal Period in Rites de Passage, Reader in Comparative Religion: An Antropological Approach, 1972, p. 338–347.

Undervisnings- og kulturministeriet: Jatkuvan oppimisen kehittäminen – työryhmän väliraportti (Utvecklingen gällande kontinuerligt lärande – arbetsgruppens lägesrapport), 2019: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161576/OKM_2019_19_Jatkuvan_oppimisen_kehittaminen.pdf

VEU center, Hovedstaden og Bornholm: Forstå realkompetencer – Viden og inspiration til praksis, 2017: <https://nvl.org/Content/Forsta-realkompetencer-Viden-og-inspiration-til-praksis>

Weise, Kristian (Cevea): Den 4. industrielle revolution, fremtidens arbejdsmarked og kompetencebehov, oplæg ved Voksenpædagogisk Forums konference 2018: www.slideshare.net/Nordvux/den-4-industrielle-revolution-fremtidens-arbejdsmarked-og-kompetencebehov

World Economic Forum: The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution: www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/

World Economic Forum: Top 10 skills of 2025: www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/

Cases

I det følgende har vi beskrevet en lang række cases, hvis formål er at inspirere til et bredt syn på både karriere og kompetence. Forudsætningerne for casene er beskrevet nærmere i slutningen af kapitel 2 om Karriere- og kompetenceforståelse. Casene er ordnet tilfældigt, i alfabetisk rækkefølge efter navnet på den person, der indgår i casen.

Carsten – Fra børnepsykolog til allround håndværker

Baggrund

Carsten, 42 år, er uddannet psykolog og har arbejdet som børnepsykolog i 11 år i Pædagogisk Psykologisk Rådgivning. Han er gift og har, sammen med sin kone, 5 sammenbragte børn. Siden han og hans kone købte hus for 8 år siden, har han sat det gamle hus i stand fra top til tå og bruger stort set alt sin fritid på hus og have. Carsten gik ikke direkte videre fra gymnasiet, men arbejdede inden opstart på psykologistudiet i en årrække i et byggefirma med forefaldende arbejde.

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

Hans arbejde som børnepsykolog har ændret sig grundlæggende siden han startede. Styringsredskabet, New Public Management, har sat et kraftigt aftryk på rammerne og indholdet i hans arbejde. Der er meget mere fokus på registrering og derfor meget mindre tid til det egentlige arbejde med børn og unge. I og for sig er han ikke ked af sit arbejde som psykolog, men på grund af de ændrede arbejdsbetingelser er han i stigende grad sur og utilfreds efter en arbejdsdag og overvejer om det er på tide med et karriereskift.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

I første omgang overvejer han at søge et andet arbejde som psykolog, men tænker, at der nok ikke vil være den store forskel. Han finder ud af, at hvis han skal ud i et karriereskift, vil han rigtig gerne arbejde med sine hænder og ikke sidde på et kontor, hvor han ofte føler sig lukket inde. Hans næste tanke er derfor at gøre sin hobby til sit professionelle arbejde. Han kan bruge de kompetencer og den erfaring han har fra både sit arbejde i byggefirmaet og hans kompetencer fra fritidslivet i form af arbejde med hans eget hus. Her føler han sig fri, tilfreds og glad. Han tænker også, at han via sin uddannelse har gode kommunikationskompetencer, som kan gavne ham i sit arbejde med kunderne. Måske er han også i kraft af den

akademiske uddannelse bedre til at se helheder og sammenhæng i opgaverne – en kompetence, kunder ofte efterspørger hos håndværkere.

Udfald

Han får kendskab til et fælles håndværkerkoncept, der er kompetence og ikke uddannelsesbaseret. Man kan deltage, hvis man har solide håndværksmæssige færdigheder, uanset hvilken anden baggrund man har. Det vigtige er, at man forholder sig til at skulle være selvstændig. Her er man selvstændig, men alligevel en del af en sammenhæng og et fælles koncept og kan støtte hinanden i en form for netværk. Der er en fælles hjemmeside, der beskriver de arbejdsopgaver, som alle tilmeldte håndværkere kan varetage. Hver tilmeldte håndværker har en selvstændig underdel, hvor man kan vise sin særlige profil. Der er ofte tale om småopgaver, som de større firmaer ikke tager ind og han tænker det kan være en niche på arbejdsmarkedet. Han beslutter sig for at gå ind i det og udarbejder et katalog og en billedserie over hans særlige kompetencer til hjemmesiden.

Her og nu kunne han godt tænke sig at tage nogen AMU kurser²⁵, så han kan udvide og professionalisere sit arbejdsfelt, men da han har en videregående uddannelse, er prisen på kurserne meget dyrere. På længere sigt overvejer han også at få papir på sine kompetencer, men det er spørgsmålet hvilken uddannelse det skal være. Her ville det være formålstjenligt at kunne blive valideret i forhold til en bredere ramme end de enkelte uddannelsers mål eller i forhold til et job. På sigt planlægger han at tage uddannelsen til bygningskonstruktør for at kunne bygge oven på sine håndværksmæssige kompetencer og dermed også kunne påtage sig projekteringsopgaver.

Selv om Carsten er gået ned i løn efter han har skiftet karriere, i hvert fald på kort sigt, føler han sig meget mere tilfreds og synes han har fået et rigtig godt arbejdsliv. Han er også mere fri i forhold til at sige til og fra over for arbejdsopgaver og kan i højere grad selv bestemme.

25 Korte arbejdsmarkedsrettede kurser, målrettet ufaglærte og faglærte

Einar – Fra hæren til ingeniøruddannelse

Baggrund

Einar er 30 år og bor sammen med sin kæreste i en lille by, tæt på hovedstaden. Efter at have færdiggjort folkeskolen, begyndte han at arbejde i IKEA og har i sin fritid dyrket en krævende sport i lang tid. Han har også arbejdet meget med børn og unge igennem frivilligt arbejde for en UNICEF hjælpeorganisation og var med til at grundlægge samme afdeling.

Han besluttede sig for at flytte til et andet nordisk land, hvor han igen arbejdede hos IKEA og fortsat dyrkede sport. Einar er interesseret i udendørsaktiviteter og naturen. Han har klare målsætninger og et godt fokus på de opgaver, som han er interesseret i at udføre.

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

Det krævede meget energi og lang tid at opfylde kravene til at opnå statsborgerskab og at lære sproget, men det lykkedes til sidst. Einar har altid interesseret sig for militæret og har brugt det meste af sine 20'ere på at komme ind i hæren og den vanskelige opgave med at bestå de militære adgangseksamener. Efter mange års forberedelse, nederlag og skuffelser lykkedes det ham til sidst at komme ind i den mest krævende afdeling i militæret. Desværre viste det sig i løbet af uddannelsen, at han ikke kunne løbe lige så stærkt som de andre og at han ikke var så fysisk stærk, som han troede. I en medicinsk undersøgelse kom det frem, at han havde en hjertesygdom.

Det så ud som om de seneste otte års arbejde med målet om en militær karriere sluttede her. Det var et stort chok og han stod uden mål på et svært tidspunkt i sit liv. Han besluttede sig for at vende tilbage til sit hjemland, men det var svært at finde et arbejde og han havde det meget dårligt med situationen.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

Efter et stykke tid besluttede han sig for at melde sig ledig på jobcenteret for at få hjælp til jobsøgning. Han håbede også at kunne få hjælp til at finde nye mål og muligheder, hvilket var meget

svært for ham, fordi han havde haft så meget fokus på militæret i hele sit voksenliv. På jobcenteret bliver Einar opfordret til at arbejde på sit CV og sin kompetenceportefølje. Han vil gerne skaffe sig et overblik over sine kompetencer, styrker og svagheder, som fundament for at udarbejde en plan for fremtiden. Einar sad fast i sine tidligere ønsker og drømme om en militær karriere og havde brug for hjælp til at kunne se sig selv og sine muligheder fra et nyt perspektiv. Han deltager i en realkompetencevurdering omkring "employability" og synes, at det giver ham et første overblik over hans kompetencer, styrker og svagheder. Realkompetencevurderingen fungerer inspirerende, udvider hans horisont og hjælper ham med at se flere muligheder.

I realkompetenceprocessen finder han ud af at han er meget organiseret, har nemt ved at bearbejde komplicerede informationer, er arbejdsom og har evnen til at indgå i frugtbare diskussioner på arbejdspladser. Han er kvik, disciplineret og har nemt ved at finde ud af hvordan ting fungerer bedst muligt. Han er også ambitiøs og ikke bange for nye udfordringer.

Udfald

Einar mener, at det at have gennemgået realkompetencevurderingen har styrket både hans selvtillid og hans evne til at udnytte sine egne styrker og interesser med henblik på at sætte fremtidige mål. Han søger f.eks. et arbejde, som han ikke tidligere har haft mod til at søge. Han fik imidlertid et andet arbejde, som han er glad for. Samtidig arbejder han på at kunne bestå adgangseksamen, så han kan søge ind på universitetet. Han har planer om at læse til ingeniør til næste efterår, og hans interesser er blandt andet planlægning, forskning og ledelse.

Chokket over at være diagnosticeret med en hjertesygdom er stadigvæk tilstede, og han kommer resten af livet til at tage sygdommen med i sine karriereovervejelser, men arbejder hver eneste dag på at træne og styrke sig selv. I dag er han tilfreds, fordi han har fået en ny opfattelse af sig selv og nye mål, han kan arbejde på.

Erik – Arbejdsløs, der fik nyt job, tidligere kompetencer værdifulde

Baggrund

Erik, 61 år, har en toårig erhvervsuddannelse inden for metalbranchen. Han er gift og har tre voksne børn og seks børnebørn. Erik har boet i en lille provinskommune hele sit liv. Umiddelbart efter at han var færdig med erhvervsuddannelsen, begyndte han at arbejde på låsefabrikken i sin hjemkommune. Da fremstilling af låse kræver præcision og stor nøjagtighed, fik han til at starte med de mest simple opgaver i fremstillingen. Han var god til matematisk tænkning og til at arbejde med små detaljer og avancerede til mere krævende opgaver i fremstillingsprocessen. Han var teknisk anlagt og lærte sig hurtigt at bruge teknologien på fabrikken.

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

Låsefabrikken har været lukningstruet flere gange, inden det endelig blev besluttet, at fabrikken skulle nedlægges og produktionen flyttes til en anden fabrik i koncernen, 600 km fra hjembyen. Erik bliver arbejdsløs på et tidspunkt, hvor han regner med kun at have et par år tilbage på arbejdsmarkedet, inden han skal pensioneres. Der er mulighed for at fortsætte med at arbejde på det nye sted, men Erik og hans kone ønsker ikke at forlade hjemstedet, hvor deres familie bor. Men på trods af at beskeden om at miste jobbet er tungt, føles det næsten som en lettelse endelig at få klar besked og slippe for at bekymre sig for, hvad der kommer til at ske. Han tænker længe over, om han skal forsøge at få pension, men kommer frem til, at han ønsker at fortsætte med at arbejde. Pensionen ville være blevet lav og den økonomiske situation ville være blevet drastisk forringet. Desuden føler han, at han har brug for det sociale samvær, som en arbejdsplads giver. Hans kone arbejder, og han har ikke nogen hobby at fylde dagene med.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

Da flere industrier i hjemkommunen er blevet lukket ned, er der få arbejdspladser i industrien,

og Erik bliver arbejdsløs i lidt over et år. Gennem sine tidligere kolleger finder han ud af, at flere af dem har fået nyt job i en virksomhed, der blandt andet producerer glasvægge og -døre til krydstogtskibe og som ligger i rimelig pendlerafstand. Virksomheden har udvidet sin produktion, og har svært at rekruttere arbejdskraft. Erik tager kontakt med virksomheden og bliver straks ansat. I virksomheden ser man hans lange erfaring inden for industriel produktion og de kompetencer han har med sig fra tidligere som værdifulde, alderen er ingen hindring. I det nye job føjer han aluminiumsprofiler sammen, der fungerer som rammen for glasvæggene.

Udfald

Nu har han arbejdet et par måneder i virksomheden og lærer hele tiden de nye arbejdsgange i produktionsprocessen at kende under vejledning af en kollega, der fungerer som mentor. Hans matematiske og tekniske kompetencer betyder, at han hurtigt lærer arbejdet. En omstilling har været at gå fra at arbejde på en svensksproget arbejdsplads til at arbejde i et finsk miljø. Arbejdskulturen adskiller sig også. På den tidligere arbejdsplads var stemningen mere familiær, mens man her har mindre kontakt med kollegerne på de andre afdelinger. Han ville helst have afsluttet sin karriere på låsefabrikken, men er trods alt glad for, at han fandt et nyt job og at hans tidligere kompetencer kom i brug. Han behøvede ikke at videreuddanne sig, hvilket for ham ville have været frustrerende, når han snart kan gå på pension. Han er en smule nervøs for at blive arbejdsløs igen, branchen er følsom over for konjunkturer, men han forsøger at tage dagene, som de kommer. I den tid, han var arbejdsløs, indså han, at han er nødt til at forberede sig på at gå på pension. Som ung interesserede han sig for at snedkerere, og dette kunne blive en ny hobby.

Gudrun – Fra folkeskolelærer til naturbeskyttelse

Baggrund

Gudrun har arbejdet som folkeskolelærer i over 25 år og har for det meste undervist på det mellemste og højeste niveau. Hun bor på landet, er 55 år, skilt og har 3 børn og et barnebarn.

Gudruns speciale på læreruddannelsen var naturvidenskab, og hun har altid interesseret sig meget for natur, botanik og udendørsaktiviteter. Hun har i mange år dyrket bjergbestigning i sin fritid.

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

Gudrun har succes som lærer og har på det seneste haft en del udendørsundervisning. Hendes interesse for natur og naturvidenskab er kun blevet større og større. Hun har i de seneste år fundet ud af, at hun er blevet temmelig træt af at sit job som folkeskolelærer, især den del, der omhandler elevvejledning og kontakt med forældre og institutioner og som ikke er direkte undervisningsrelateret. Hun oplever, at meget af det, hun beskæftiger sig med i dag, ikke har så meget med lærerfaget at gøre, som da hun i sin tid valgte uddannelsen. Hun er ofte angst og stresset over for den del af jobbet og føler, at hendes interesse for lærerjobbet er aftaget markant. Samtidig føler hun sig låst fast i sin undervisning, er over halvtreds og er i tvivl om hendes chancer for overhovedet at kunne starte et nyt job et andet sted.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

Hun interesserer sig i stigende grad for friluftsliv og naturvidenskab, og tanken om at føle sig fanget i folkeskolen resten af sin karriere/professionelle liv er ikke rar. Hun begynder derfor at overveje et karriereskift. Gudrun har meget viden og mange kompetencer inden for undervisning og formidling samt kendskab og stor interesse for naturen. Hun er også meget organiseret og ved, at det er nemt for hende

at lære nyt og hun kan også godt lide det. Fra bekendte hører hun om et bachelorstudie i natur- og miljøvidenskab på et nærliggende universitet, som hun undersøger nærmere. Hun beslutter, at hun gerne vil starte på studiet og bliver optaget. Hendes mål er umiddelbart at styrke sine kompetencer inden for naturundervisning, og ikke nødvendigvis at gennemføre hele uddannelsen.

Især kemi og matematik var i starten en udfordring, men ellers er det gået utrolig godt med at tilegne sig de praksisser/studiefærdigheder, der er nødvendige på universitetsniveau. Derudover fandt hun studiet meget interessant og underholdende, mødte en masse nye mennesker og nød i det hele taget at tage fat på et nyt projekt. Gudrun påbegyndte uddannelsen som fjernstuderende, men besluttede senere at deltage fysisk som fuldtidsstuderende og endte med at afslutte den fulde universitetsuddannelse.

Udfald

Gudrun dimitterer med topkarakterer og går i gang med sin jobsøgning. Hun er heldig at få det andet job, hun søger. Det er inden for naturbeskyttelse, både med at udarbejde undervisningsmateriale og med planer for naturbeskyttelse. Jobbet er meget præget af udendørsaktiviteter og at opholde sig i naturen, og omfatter også en del aktiviteter omkring undervisning og formidling, som hun kender fra sit job som lærer.

Hun er tilfreds med sit karriereskift og føler også, at hun har fået mere fritid. Jobbet er varieret, fordi det kombinerer udendørs arbejde med kontorarbejde. Det passer hende også godt, at jobbet er udfordrende og opfylder hendes behov for at være i et job, der stiller krav til hende og samtidig i tæt tilknytning til naturen.

Halli – Kok som starter egen virksomhed og importerer produkter fra fjerne verdensdele

Baggrund

Halli er 38 år og far til tre børn. Han er uddannet kok og har arbejdet i 10 år på forskellige restauranter, både som chef og med at styre indkøb og valg af varer. Ved siden af sit arbejde, har han deltaget i frivilligt arbejde i forældrebestyrelsen på skolen. Det kunne han godt lide, især på grund af samarbejdet med de andre forældre og skolen, men på grund af hans arbejdstider som kok måtte han ofte aflyse sin deltagelse i møderne, der næsten altid lå om aftenen.

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

De skiftende arbejdstider og lange arbejdsdage var ikke særlig familievenlige, og efterhånden som familien voksede blev det sværere at passe arbejdet samtidig med familielivet. Rygsmerter og andre muskelrelaterede problemer kom også til, så der var efterhånden virkelig behov for karriereændringer. Da Halli skulle i gang med at finde en ny levevej, fandt han ud af, at han kunne bruge sin viden om madlavning, råvarer og ingredienser til en ny karriere. Han besluttede, at han ville arbejde som selvstændig med omdrejningspunkt i hans viden om mad og gastronomi, men ikke som kok. I den forbindelse besluttede han sig for at tage anden uddannelse.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

Han valgte en uddannelse i salgs- og markedsføring, i samarbejde med en IT-skole og et livslangt læringscenter. Det er en forholdsvis kort uddannelse, som han kunne læse ved siden af arbejdet.

Med baggrund i hans viden om de ingredienser, der indgår i madlavning og hans fornemmelse for både kvalitet og kvantitet, var det let for ham at sælge og markedsføre de produkter han havde tillid til og viden om. Hans færdigheder og erfaring med at kommunikere med mennesker letter også hans salgsarbejde. Halli mener dog han har behov for viden på videregående niveau om salgs- og markedsføring for at ajourføre og forbedre hans nuværende kompetencer og muligheder for at få succes som selvstændig og til at fungere som salgs- og marketingsrepræsentant for større virksomheder.

Udfald

Halli bliver færdig med sin uddannelse i salgs- og markedsføring. Han begynder derefter at importere produkter til restauranter, der anvender krydderier fra fjerne kontinenter. Dette går godt og han starter sin egen virksomhed.

Der er meget arbejde i opstarten af virksomheden, men derefter ansætter han to medarbejdere til at udføre sine daglige opgaver. I dag går virksomheden godt, og han har det meget bedre, da den fysiske belastning er meget mindre. Han har meget mere tid til sig selv og familien og er i stand til at leve et normalt familieliv og være mere involveret i børnenes daglige liv.

Hanna – Karriere- og kompetenceudvikling på samme arbejdsplads

Baggrund

Hanna er 49 år gammel, er gift og har tre børn. Hun bor i en lille by på landet, hvor både hende og hendes mand voksede op. Efter at have færdiggjort grundskolen, påbegyndte hun en erhvervsuddannelse, men stoppede efter to semestre, fordi hun ikke var interesseret i at studere på daværende tidspunkt.

Hanna har ikke afsluttet nogen uddannelser, men har meget erfaring fra forskellige arbejdspladser som f.eks. en fiskefabrik i to år, rengøring på en folkeskole og arbejde som skoleassistent og senere på skolens kontor i 11 år. For omkring 10 år siden begyndte hun at arbejde som medarbejder på jobcenteret i hendes hjemby.

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

Hanna har altid været tilfreds med hendes arbejde på jobcenteret. Hun har givet information og service til arbejdssøgende, både i fysisk form, telefonisk og over internettet. Hun har også arbejdet med registrering og indsamling af data fra folk, der søger arbejde.

I de seneste år har arbejdet ændret sig i takt med en stigende automatisering, hvilket har påvirket hendes arbejde og gjort mange af hendes arbejdsopgaver overflødige. Derudover har behovet hos de arbejdssøgende ændret sig. Mange taler ikke sproget, nogle er meget vrede eller kede af det på grund af den situation de står i, og det kan være vanskeligt og krævende at håndtere disse situationer.

Jobcenteret har introduceret et nyt computersystem, som erstatter mange af de arbejdsopgaver, Hanna har varetaget. De arbejdsopgaver, der er tilbage stiller krav om kompetencer på et højere niveau i form af at kunne give en bred vifte af vejledning og rådgivning til de ledige og at håndtere komplekse sager. I denne proces får hun tilbudt nyt arbejde samt den nødvendige oplæring og de nødvendige kurser. Hvis Hanna ikke tager jobbet bliver hun nødt til at sige op og finde job et andet sted. Eftersom hun bor i en lille by kan det være en svær opgave.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

For at kunne tage det nye job, hun bliver tilbudt,

skal hun deltage i et projekt omkring realkompetencevurdering i forhold til de kompetencekrav, der er gældende for jobbet. Fordi hun har arbejdet på en skole har hun meget erfaring med at arbejde med mennesker. Det gælder både børn og forældre, men også samarbejde med lærere. Hun kan godt lide at arbejde med mennesker selvom hun synes, at de forskellige situationer, der opstår på hendes nuværende arbejde nogen gange kan være vanskelige at overskue. Hun har deltaget i flere foredrag og kommunikationskurser osv. mens hun arbejdede på skolen. Derudover kan hun godt lide at arbejde med registrering af oplysninger på PC, selvom hun også fornemmer, at hun mangler bestemte digitale færdigheder. Hun synes heller ikke hendes engelskfærdigheder er tilstrækkelig stærke. Det kunne være formålstjenligt at udvikle disse, eftersom klientellet er blevet mere og mere forskelligartet og hun ofte skal bruge fremmedsprog, især engelsk.

I slutningen af realkompetenceprocessen vil hver ansat både blive tilbudt et oplæringsprogram på arbejdspladsen, der er individuelt tilpasset samt en række grundlæggende kurser med henblik på at skaffe alle de kompetencer, som der kræves for at kunne udføre arbejdet bedst muligt.

Udfald

Hanna beslutter at indgå i realkompetenceprocessen, og bliver derefter vurderet til at skulle gennemgå en række kurser omkring basale digitale færdigheder og engelskkundskaber. Hun får også tilbudt kurser inden for kommunikation og service, der blandt andet omhandler håndtering af vanskelige situationer. Gennem dette bliver hendes tværgående eller generiske kompetencer væsentligt styrket og hun får flere muligheder, både på hendes nuværende arbejdsplads og på arbejdsmarkedet generelt. Hun er meget tilfreds med det og nyder at lære nyt og at udvikle sine kompetencer. Hun føler også, at hendes kollegaer er tilfredse med hvordan arbejdspladsen håndterer situationen og behovet for karriereudvikling blandt de ansatte, i stedet for at fyre de medarbejdere, der bliver erstattet af automatisering af arbejdsgangene.

Når Hanna har færdiggjort sine kurser og sin udviklingsplan, bliver situationen genevalueret. Eftersom at Hanna har deltaget i projektet er hun garanteret arbejde.

Henrik – Fra murer til social og sundhedshjælper

Baggrund

Henrik er 50 år, uddannet murer og har, siden han startede i lære, arbejdet som sådan i forskellige firmaer i 35 år. Han er gift og har to børn, som ikke længere er hjemmeboende. I sin fritid har han altid brugt meget tid på at være fodboldtræner for lilleputterne og interesserer sig ellers for naturen på forskellig måde.

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

Henrik begynder at føle sig lidt slidt på grund af det tunge murerarbejde, han har haft i så mange år og hans læge har nævnt for ham, at han skal til at overveje at finde et andet job. Han er også ked af arbejdsbetingelserne, bl.a. de mange op og nedture inden for byggeriet med deraf følgende arbejdsløshedsperioder og skift i ansættelse. De hårde vintermåneder, hvor det kan være svært at udføre murerarbejde og risikoen for at blive sendt hjem på vejrlig med dagpenge er han også kørt træet i. Der går let mindst et par måneder hvert år uden arbejde og det belaster familiens økonomi voldsomt.

I en periode uden arbejde, begynder han dybere at overveje sin situation på arbejdsmarkedet. Der er alt for lang tid til, at han kan gå på pension, så han er nødt til at finde en anden karriere, hvis han ikke skal ende med at være totalt nedslidt. Måske har han også lyst til at prøve noget helt andet og udvikle og bruge andre sider af sig selv, men er bekymret over om han vil kunne opfylde de krav, det stiller til ham.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

Arbejdet med at være fodboldtræner har altid været noget, han har været glad for. Her har han haft mulighed for at bruge andre sider af sig selv og udviklet sine personlige og sociale kompetencer i form af fx samarbejde og ansvar. Han finder ud af, at han gerne vil arbejde med og hjælpe mennesker og involvere sig mere personligt i sit arbejde. Han har hørt en del om sådant arbejde fra hans søster, der er sygeplejerske. En dag ser han i lokalavisen, at Social- og Sundhedsskolen (SOSU) har opslag om at blive social- og sund-

hedshjælper. Han har hørt lidt om arbejdet fra en nabo og synes umiddelbart det lyder interessant. Han tropper derfor op til det informationsmøde, der bliver afholdt på skolen. Mødet styrker hans interesse for at gå videre. Han lægger stor vægt på, at det lyder til at være et område med gode beskæftigelsesmuligheder.

Men før han beslutter sig endeligt for at søge ind på uddannelsen vil han gerne "lugte" lidt mere til arbejdet og han finder ud af, at det er muligt at blive ansat midlertidigt som ufaglært timelønnet i jobbet.

Udfald

Arbejdet passer umiddelbart Henrik godt. Det er afvekslende og det giver ham en god fornemmelse at have med mennesker at gøre, der har brug for hjælp. Han er lidt bekymret for om hans ryg kan klare det, men beslutter at søge optagelse på uddannelsen. Det tiltaler ham også, at der er løn under uddannelse. Men forinden er han nødt til at supplere, da han ikke opfylder adgangskravet om dansk og matematik med karakteren 2. Samtidig opfordres han til at tage et kursus i it på basalt niveau. Det er en stor udfordring for ham, da det er lang tid siden han har gået i skole. Det viser sig at være udmærket at gå på Voksenuddannelsescenter (VUC) før han begynder på den egentlige uddannelse, da han på den måde får forberedt og øvet sig lidt. Han bliver optaget.

I og med at han er over 25 år kan han springe grundforløb 1 over og tage den samlede uddannelse på 1 år og 8 mdr. Han skal også gennem en realkompetencevurdering, og selv om han har en anden erhvervsuddannelse, giver den ikke afkorting, fordi den ikke vurderes relevant i SOSU sammenhæng. Hans fritidsarbejde som fodboldtræner giver heller ikke direkte afkorting, men skolen vurderer, at hans personlige og sociale kompetencer er en væsentlig fordel for jobbet og for gennemførelsen af uddannelsen.

Henrik gennemfører uddannelsen. Umiddelbart efter han er færdig bliver han ansat på et ældrecenter, hvor der er særlig vægt på fysisk aktivitet, og ikke så meget løft, som han har svært ved at klare.

Håkon – To-sidet faglighed i samme branche giver flere muligheder

Baggrund: Karriere, familie, køn, alder mv

Håkon er 45 år, gift og har to voksne børn. Han er uddannet murer og har arbejdet i byggebranchen i 25 år.

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

Håkon har arbejdet uafbrudt som murer i 20 år, men har i de sidste 5 år arbejdet inden for tømrerfaget. Han skiftede til tømrer, fordi det begyndte at blive sværere og sværere at arbejde med fliser og murværk på grund af stigende belastning af hans ryg og ben. Håkon er meget interesseret i at fortsætte med at arbejde inden for byggesektoren, da han er meget dygtig og synes det er spændende at arbejde med byggeri og renovering af bygningskonstruktioner. Han er også interesseret i at være selvstændig, og har mange venner og bekendte i byggesektoren. Hans mangeårige erfaring som murer og inden for byggeri har været brugbar for ham, og det har været godt for ham at arbejde på projekter med mindre fysisk belastning.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

Håkon vil gerne vide, hvilke kurser han behøver for at gennemføre en uddannelse i tømrerfaget. Han husker, at der, da han var i lære som murer, var nogle fag, der var fælles med tømrerarbejdet, men han er bekymret for at uddannelsen har ændret sig meget med færre fælles kurser. Eftersom han har mere end tre års erhvervs erfaring inden for tømrerbranchen, finder han ud af at han kan gennemføre en realkompetencevurdering (RKV)

i tømrerfaget. Han har aldrig hørt om RKV og er interesseret i at vide mere om det. Håkon er klar til at gå i skole, men ikke til at skulle starte med en ny uddannelse, helt fra bunden. Han beslutter sig for at gennemgå en RKV, som forkorter tømreruddannelsen med et år, hvilket er mere end han forventede. Samtidig er RKV processen meget motiverende for ham i hans videre karriereudvikling.

Udfald

Efter RKV vurderingen begynder Håkon at læse på aftenskole samtidig med, at han arbejder. Han får fuld anerkendelse for den praktiske del, så han kun skal gennemføre skoleopholdene for at kunne gå op til svendeprøven.

Han er nu uddannet både som murer og tømrer. Han er blevet selvstændig og kan nu både vælge de opgaver inden for byggeriet, der ikke er så krævende fysisk. Det øger hans muligheder på arbejdsmarkedet at have svendeprøven i to fag og derudover giver det ham flere valgmuligheder blandt de udbudte projekter.

Jenna – Svært at finde den rigtige karriere, kvinde i mandsdomineret branche

Baggrund

Jenna er 31 år og har mand og fire børn. I årene efter folkeskolen begyndte hun på flere uddannelser uden at gennemføre dem. Hun arbejdede i otte år i sine forældres virksomhed, men fordi hun i samme periode fik fire børn, var hun på forældreorlov det meste af tiden. På arbejdet varetog hun rutinemæssige kontoropgaver, primært udsendelse af fakturaer til kunder.

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

Efter folkeskolen valgte Jenna gymnasiet, fordi hun ikke vidste, hvad hun ville være. Men hun droppede ud efter et år og startede på en uddannelse som frisør, en uddannelse, som hun også afbrød. Derefter forsøgte hun at tage en handelsuddannelse via en lærlingeaftale i forældrenes virksomhed, men fordi familien krævede det meste af hendes tid, kunne hun ikke klare de teoretiske studier, der hørte til læringsaftalen. Samtidig kom det frem, at hun havde en mild form for ordblindhed. Dette har naturligvis bidraget til vanskelighederne på de tidligere uddannelser. Da det yngste barn fylder tre, føler Jenna, at det er tid til en forandring. Hun har stadig ingen uddannelse, hvilket bekymrer hende. Arbejdet i virksomheden føles heller ikke længere inspirerende. Hun er udadventt og kan godt lide at hænge ud med andre. Kontorjobbet er for stillesiddende og ensomt. Hver dag er den samme.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

I forbindelse med at Jenna og hendes mand renoverer et hus for sin familie, har de lavet ret meget af arbejdet selv, men el-arbejdet kræver fagmænd. Hun følger nøje med i el-montørernes arbejde og indser, hvor alsidigt og selvstændigt arbejdet er. Da hun desuden gerne vil arbejde med hænderne, tror hun, at et job som elektriker vil passe hende.

Hun har sans for detaljer og kan godt lide opgaver, hvor man skal være omhyggelig. Hun vil have et arbejde, som udfordrer hende, og hvor ikke to dage er ens. Hun ved også, at beskæftigelsen er god i branchen. Efter moden overvejelse søger hun ind på en grunduddannelse i el-branchen. På grund af sine tidligere uddannelsesforsøg er hun bekymret for, hvordan hun vil klare sin uddannelse denne gang. Hun indser ret hurtigt, at den individuelle studieplan, hvor der også tages hensyn til hendes ordblindhed, letter uddannelsen betragteligt, og hun kan gennemføre den efter planen. Da branchen er ny for hende, får hun kun lidt merit fra hendes tidligere uddannelser. Kun nogle af de almene fag bliver godkendt, efter at hun har demonstreret sin viden via prøver.

Udfald

Jenna får et almindeligt job i samme el-virksomhed, som hun tog den praktiske del af sin uddannelse. Arbejdsgiveren var tilfreds med hendes arbejde og ansatte hende. Hun er især værdsat for sin måde at behandle kunder på. Her kommer hendes kommunikative evner til deres ret. Hun har samtidig konstateret, at hun som kvinde møder en del fordomme, og at hun skal bevise sin kundskab på en anden måde end mændene. Fordommene er der ikke blandt kolleger, men mere blandt kunder. Man skal have en stærk natur for at overleve som kvinde i en mandsdomineret branche. Foreløbigt er hun glad for sit job, fordi arbejdet er lige så alsidigt, som hun troede.

Johannes – Fra landmand over lærer til selvstændig i massage

Baggrund

Johannes, 55 år, er oprindelig uddannet agronom og vokset op på et mindre landbrug, som han overtager sammen med sin kone i forbindelse med et generationsskifte. Da Johannes' kone dør efter længere tids sygdom tænker han, at der må være andet at lave end at være landmand og at hans umiddelbare karrierevalg måske har været lidt for traditionelt familiebundet. Det går op for ham, at det ikke har været hans eget valg, men bare ureflekteret har ligget i kortene og som et usynligt pres fra familien for at skulle overtage og drive familiegården videre.

Johannes begynder at føle sig lidt isoleret som landmand og kunne godt tænke sig at prøve at have kolleger. Mens Johannes driver landbruget fungerer det som besøgslandbrug. I forbindelse med det får han en del indsigt i formidling, som han i stigende grad interesser sig for. Hans interesse og kompetencer inden for det bevirker, at han beslutter at uddanne sig til lærer. Han tager meritlærer uddannelsen på 2 år og kort tid efter han er startet på uddannelsen, får han allerede tilbudt job som lærer.

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

Hans ideer med at være lærer passer ikke så godt ind i lærerværelsets generelle opfattelse af pædagogik. Han føler sig også lidt indespærret som lønmodtager og de rammer, lønarbejdet sætter. Han er i og for sig ikke træt af at være lærer, men synes måske alligevel ikke det er så spændende og heller ikke arbejdet med børn. På meritlæreruddannelsen valgte Johannes idræt som linjefag og han bliver mere og mere interesseret i at videreudvikle denne kropslige og fysiske side også karrieremæssigt.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

Med udgangspunkt i interessen for det kropslige, tager han parallelt med lærerjobbet, en ny kortere uddannelse som massør. Under uddannelsen begynder han sideløbende at arbejde med firmamassage. Mens han er under uddannelse bliver det massagefirma han arbejder i, sat til salg. Den selvstændige karrierelivsform, som han har fået ind med modermælken og som han trives med, trækker i ham. Han overvejer om han skal til at være selvstændig igen. Han har kompetencer til at være selvstændig, både de hårde i form af regnskab og økonomi og de bløde i forhold til den usikkerhed, der kan være forbundet med at være selvstændig. Desuden ser indtjeningsmulighederne også gode ud, idet han ved overtagelsen vil få de eksisterende kunder i firmaet med.

Udfald

Han køber firmaet sammen sin kæreste, som passer det administrative ved siden af sit arbejde som billedkunstner. Johannes fortsætter at arbejde som massør. Han reflekterer over, at det at være selvstændig måske i virkeligheden er en livsholdning; det at have foden under eget bord. Men nu i en ny sammenhæng.

Jóna – Ændring af karriere på grund af helbred

Baggrund

Jóna er 43 år og har tre børn på 8, 12 og 17 år. Hun er skilt og bor i en lejelejlighed. Hendes økonomiske situation er svær, og der kommer kun lidt støtte fra børnenes far. Jóna har afsluttet en uddannelse som både kosmetolog og som pædagogmedhjælper. Hun arbejdede som kosmetolog i tre år efter eksamen, og arbejdede som pædagogmedhjælper, sideløbende med at hun tog uddannelsen. Efter afsluttet uddannelse, arbejdede hun som pædagogmedhjælper i folkeskolen, hvorfra Jóna efter en årrække blev sygemeldt.

I sin fritid har hun forsøgt at sørge for at få tid til sine hobbyer inden for håndarbejde, yoga og gåture med veninderne. Hun har også trænet sine computerfærdigheder, mens hun har hjulpet sine børn med deres skole. Hun bruger ofte lang tid på at planlægge familiens økonomi, og har dertil benyttet forskellige regnskabsskabeloner på sin banks hjemmeside, der guider hvordan man kan styre sit husholdningsregnskab osv.

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

For fire år siden gennemgik Jóna en svær skilsmisse. Samtidig var hendes far alvorligt syg og døde kort efter. De økonomiske bekymringer påvirkede også hendes velbefindende og helbred. For at forsørge familien arbejdede Jóna meget, både som pædagogmedhjælper i folkeskolen på fuld tid og en gang i mellem om aftenen som kosmetolog hjemme hos sig selv.

Hun fandt hurtigt ud af, at det var alt for meget for hende og smerterne og udmattelsen blev kun værre og værre. Hun stoppede med at arbejde som kosmetolog, og snart sagde hun også sit job op på skolen for at blive sygemeldt. Ved en lægeundersøgelse bliver det klart, at Jóna har symptomer på udbrændthed og fibromyalgi og at hun skal langtidssygemeldes og påbegynde genoptræning.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

Jóna er sygemeldt i to år. Hun kan ikke vende tilbage til det tidligere job på grund af for meget uro og støj på arbejdspladsen, hvilket betyder at

hun må finde ud af noget andet. Jóna har gode kompetencer inden for kommunikation, kan lide at arbejde sammen med andre og er dygtig og i øvrigt ressourcestærk. Hun har, gennem sin livserfaring, opnået en god portion vedholdenhed og er løsningsfokuseret og positiv, når det kommer til at styre nye "projekter". Hun er også god til planlægning og er opfindsom med henblik på at få familien til at fungere og hun har trænet sine computerfærdigheder. Det er nemt for hende at lære nye ting, og hun er, på trods af al modstand, klar til forandringer.

Jóna er interesseret i at læse virksomhedsledelse på et universitet, men det vil kræve at hun gennemfører en studentereksamen og at hun skal tage lån. I stedet beslutter hun sig for at læse til revisor, da hun i første omgang kan læse hjemme i et roligt miljø. Først går hun på tre grundkurser i økonomi som fjernstuderende og tager derefter mere uddannelse og afslutter som akkrediteret revisor.

Udfald

Jóna afslutter sin uddannelse som revisor med succes, på trods af, at hun aldrig har arbejdet med regnskab professionelt. Hun har fået mange forskellige former for lægehjælp og hendes helbred er blevet bedre. Fra sin bekendtskabskreds kender hun en person, der ejer et lille meditations- og yogacenter, og som har brug for en revisor. Hun søger jobbet, som hun får og er nu i et halvtidsjob, som hun er rigtig glad for. Som situationen er, kan hun ikke klare mere end halvtid, da hun stadigvæk døjer med sygdommen og ikke vil overbelaste sig selv. Selvom hun savner samværet med sine kolleger på skolen, er det mere stille arbejde bedre for hendes helbred. Hun kan godt lide personalet i det nye job, men er glad for nogle gange at kunne arbejde hjemme.

Jóna håber på snart at kunne øge sin beskæftigelsesfrekvens til 75 %, da hun har brug for en større indkomst for at kunne forsørge sin familie. Lige nu er fremtiden uklar på grund af hendes helbred, da hun endnu ikke ved hvor meget mere hun kan tåle at arbejde og må prøve sig frem.

Juha – Arbejdsløs trods mange tiltag

Baggrund

Juha er 24 år, single og studerende. Han er vokset op i et hjem, hvor forældrene var arbejdsløse, og familien havde dårlig økonomi. Efter folkeskolen valgte han gymnasiet, men motivationen til at studere var lav, og karaktererne til studentereksamen var lave. Efter gymnasiet vidste han stadig ikke, hvad han ville lave i fremtiden og kendte ikke meget til mulighederne. Han søgte ind på uddannelser, der krævede væsentligt bedre karakterer, end han havde, og han blev derfor ikke optaget på en videregående uddannelse.

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

Da Juha ikke har fået en studieplads, er han arbejdsløs. Det er svært at få et job, når man kun har en studentereksamen. Han føler sig mislykket og er generelt negativt indstillet over for uddannelse. Han bor i en lille lejlighed og fordriver tiden med at spille computerspil. Han er også meget ensom, fordi hans venner studerer og er optaget af deres studieliv.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

Juha kommer via opsøgende ungdomsarbejde på en produktionsskole, hvor forskellige arbejdsrelaterede aktiviteter bliver sat i gang. Han får en masse information om forskellige uddannelser og indser, at der er mulighed for at vælge andre uddannelser end universitetsuddannelser efter

studentereksamen. Han kan godt lide at lave mad og bliver arbejdsprøvet på en restaurant. Der trives han godt og han søger og kommer ind på kokkeuddannelsen. Men da uddannelsen begynder, starter han ikke. En årsag er økonomien. Da han er under 25 år, kan han ikke læse på dagpenge, men må i stedet søge SU. SU er væsentligt lavere end dagpengene. Tilskudssystemet gør det svært for ham at få en uddannelse. En anden og måske endnu større grund til ikke at starte på uddannelsen er hans frygt for ikke at kunne gennemføre studiet. Hans dårlige erfaringer med uddannelse kommer op igen. Derudover er han bange for ikke at passe ind i gruppen, fordi han er lidt ældre end de andre studerende.

Udfald

Juha er stadig arbejdsløs og uden uddannelse på trods af tiltagene. At han ikke begyndte på den uddannelse, han blev optaget på, er blevet et nederlag for ham, som han har svært ved at komme sig over. Nu deltager han i arbejdsløsheds-tiltag i hjemkommunen. Han aner ikke, hvad han vil lave i fremtiden og mangler initiativ til at komme videre. Der er stor risiko for, at han vil komme til at gå fra job til job uden den tryghed, som en fast arbejdsplads giver.

Karl – Personlige udfordringer førte til et karriereskift

Baggrund

Karl er uddannet elektriker og har arbejdet med el i over 16 år. Han er 39 år gammel, skilt og har et barn i teenageårene. Han tror, at han valgte uddannelsen, fordi han som teenager havde arbejdet meget hos sin bedstefar, som var elektriker, hvilket på en eller anden måde førte til beslutningen om at tage samme uddannelse. Senere, da han havde fået en kæreste og et barn, passede det også godt, fordi der er løn under uddannelse. Efter svendepreven arbejdede Karl i den første tid hos sin bedstefar, men fik kort efter arbejde for et byggefirma, der primært leverede elektricitet til nye bygninger.

I fritiden har han været meget socialt engageret og politisk aktiv og taget aktivt del i sønnens fodboldklub.

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

Karl har dog aldrig været rigtig tilfreds med sit job, og de seneste år har han været direkte ked af sit arbejde. Han bryder sig ikke om de lange arbejdsdage, og arbejder ofte meget alene, hvilket han ikke har det godt med.

Karl har i længere tid drukket for meget alkohol, hvilket blandt andet var årsagen til, at ægteskabet gik i stykker. Efter skilsmissen begyndte han at drikke mere og det er fortsat sådan i mange år. For nogle år siden blev han fyret fra sit arbejde, hvilket førte til en beslutning om endelig at prøve at ændre sin livsstil og gennemgå en afvænnings.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

Efter afvænningsen begynder han at gentænke sit livsforløb. Han finder ud af, at han kan tage en slags prøve, som giver adgang til at studere på universitetet. Han er god til at argumentere

for sin sag og har lært meget og fået mange erfaringer både fra sit erhvervsarbejde og fra sit engagement i det frivillige arbejde. På grund af sit politiske arbejde har han tænkt meget over juridiske spørgsmål, og hvorfor og hvordan love bliver skabt og udformet.

Karl vælger, at han gerne vil læse erhvervsjura. Prøven afdækker, at han besidder en stor evne til at lytte og at huske, men har sværere ved at skrive og gennemføre skriftlige projekter (akademisk arbejde). Med hjælp og støtte bliver han i stand til at mestre de akademiske praksisser og studieteknik generelt. Han er meget glad for sit studie og deltager i alle de udfordringer, der følger med erhvervsjura, f.eks. diskussion, mægling, kontraktindgåelse og virksomheders juridiske rammer. Han kommunikerer let med mennesker og har fået venner på studiet, som er vigtige for ham, selvom det ind i mellem kan være svært for ham at håndtere personlige udfordringer.

Udfald

Karl færdiggør en BA i erhvervsjura. Han klarer sig bedre og bedre på studiet som tiden går. Karl er opmærksom på sine egne svagheder og fortsætter at arbejde med dem. Han er glad for, hvordan livet har udviklet sig, men er også klar over, at der kommer nye udfordringer omkring jobsøgning og at det kan tage tid at finde et arbejde, der passer ham godt.

Katrine – Brug af sygeplejefaglighed i ny sammenhæng

Baggrund

Katrine, 48 år, er uddannet sygeplejerske og har, siden hun blev uddannet, arbejdet på en afdeling med hurtig gennemstrømning, men med mange socialt belastede patienter. Katrine er lige blevet skilt og har en søn på 18, som er i gang med en erhvervsuddannelse som tømrer. Han er stadig hjemmeboende.

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

Katrine ønsker at prøve noget nyt, måske også initieret af sin nylige skilsmisse, som har sat en masse tanker i gang om hvordan hun vil leve sit liv. Hun er i og for sig ikke træt af være sygeplejerske, men hænger lidt fast i jobbet og er træt af de mere overfladiske relationer i sit arbejde. Patienterne er kun kort tid på afdelingen før de er ude igen. Hun vil gerne arbejde med mere dybt relationsarbejde og er frustreret over at det ikke kan lade sig gøre, fordi hun i den grad kan se behovet for det blandt de patienter, hun har med at gøre. Hun er derfor i stigende grad blevet interesseret i de sociale aspekter i sit arbejde og også i den store ulighed, hun oplever, der eksisterer inden for sundhed og i sundhedssystemet.

Samtidig ønsker hun også et mere normalt arbejdsliv uden for meget arbejde aften, nat og weekend.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

Katrine har tiden med sig, da behovet for forandring primært kommer fra hende selv og derfor kan hendes beslutning langsomt modne sig. Da hun egentligt ikke er træt af at være sygeplejerske, tænker hun at hun måske skal prøve om hun kan bruge sin sygeplejefaglighed i anden sammenhæng. Især er hun interesseret i de sociale aspekter omkring patienterne i kombination med den sundhedsmæssige dimension. Hun påbegynder, på eget initiativ, et modul på den sociale diplomuddannelse/familieterapi og relationel praksis, sideløbende med sit normale arbejde. Sønnen

har fundet en læreplads, så får nu elevløn og kan hjælpe lidt til med udgifter. På den måde kan hun gå lidt ned i tid og således bedre kunne overskue at læse samtidig med, at hun arbejder. Det er ikke fordi hun har en fasttømret plan for hvad hun vil bruge uddannelsen til, men i første omgang er hun bare nysgerrig efter at vide mere om det sociale område. Det er svært at få det til at passe med skiftende arbejdstider, men det lykkes for hende at få en aftale om at have tirsdag aften fri, måske fordi hun har været ansat samme sted i lang tid.

Hun synes det er svært selv lige at overskue hvor hun kan arbejde, hvis det ikke skal være på sygehus og har ingen fornemmelse for beskæftigelsesudsigter med den kombination. På uddannelsen møder hun andre faggrupper, som hun bliver inspireret af til at se nye muligheder og efterhånden kan hun se en masse andre jobs for sig, som ligger uden for sygehusområdet, men hvor hun stadig kan bruge sin uddannelse som sygeplejerske, men i en ny og anden sammenhæng. Hun begynder systematisk at læse stillingsannoncer og søge nyt job.

Udfald

En dag ser hun et ledigt job på et kvindecenter/hjem, hvor de søger en kvinde med en sundhedsfaglig baggrund, men med erfaring og viden inden for socialt arbejde og med en social forståelse. Hun søger jobbet og bliver ansat. Hendes mangeårige erfaring med at være sygeplejerske på en afdeling, hvor patienterne har mange sociale problemer samtidig med at hun har videreuddannet sig i det sociale område gør udslaget. De lægger også vægt på, at hun er en moden kvinde med livserfaring.

Efter hun bliver ansat tager hun, efter aftale med sin nye arbejdsplads, resten af modulerne på sin diplomuddannelse. I det her job kan hun bruges sin faglighed som sygeplejerske i sammenhæng med den viden, de færdigheder og kompetencer hun har fra diplomuddannelsen. Det betyder også meget for hende, at hendes arbejdstid er anderledes, så hun stort set ikke skal arbejde uden for normal arbejdstid.

Louise – En ufaglært kvinde – videreuddanner sig sideløbende med arbejde

Baggrund

Louise på 38 år, ufaglært, enlig og med et barn på 9 år. Hun har 10. klasse med mellemgode karakterer. Hun arbejder som maler og har gennemført nogen få AMU kurser på sin arbejdsgivers opfordring. Hun har på eget initiativ gået på et voksenuddannelsescenter (VUC), fordi hun var nysgerrig på at lære mere engelsk – en nysgerrighed, hun har fået vakt på hendes ferierejser.

Hun er politisk aktiv og temmelig involveret i fagbevægelsen, hvor hun varetager mange forskellige arbejdsopgaver.

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

Louise er nervøs for at sakke agterud på arbejdsmarkedet og føler hun er nødt til at handle og tage en uddannelse. Hun hører hele tiden i pressen, at man ikke har en chance på arbejdsmarkedet på længere sigt, hvis man ikke har en uddannelse. Og skal det være, skal det være nu, inden hun bliver for gammel, tænker hun. I hendes overvejelser over sin fremtid på arbejdsmarkedet, finder hun frem til, at hun egentligt er træt af at arbejde som maler og at en realkompetencevurdering i forhold til maleruddannelsen, som ellers ligger lige for, ikke er det, hun vil. Hvis hun skal uddanne sig, skal det være noget helt andet og noget andet end en erhvervsuddannelse. Hendes udfordring er, at hun ikke har de formelle forudsætninger for at bygge ovenpå, hvis hun skal tage en videregående uddannelse.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

Fra hun var ung har hun været interesseret i turisme, men aldrig fået taget sig sammen til at gøre noget ved det. Hun finder nu ud af, at der eksisterer en 2-årig videregående uddannelse (erhvervsakademiuddannelse), der hedder serviceøkonom. Her er det muligt at blive optaget

gennem en realkompetencevurdering i forhold til adgangsgrundlaget uden at have gennemført en erhvervsuddannelse eller en fuld gymnasial eksamen. Der er dog krav om enten Erhvervsøkonomi C, Virksomhedsøkonomi B eller Matematik C-niveau. Hun tilmelder sig Erhvervsøkonomi og tager faget i løbet af et år, sideløbende med hun arbejder. Gennem fagforeningsarbejdet har hun brugt, vedligeholdt og udviklet sine generiske kompetencer, så selv om det er længe siden, hun har gået i skole, er hun ikke særligt bekymret for at skulle på skolebænken igen.

Hendes bekymring er økonomien, hvis hun skal være fuldtidsstuderende. Hun kigger derfor også på akademiuddannelserne i voksenuddannelses-systemet, hvor hun kan læse, sideløbende med at arbejde. Hun finder ud af, at det nok er urealistisk både at arbejde på fuld tid, læse ved siden af og være enlig mor. Der er også en undervisningsafgift. Som fuldtidsstuderende i det ordinære uddannelsessystem er det gratis og hun opdager, at det er muligt at få dobbelt SU26, når man er enlig forsørger. Det lykkes for hende at blive optaget på trods af, at hun ikke har de formelle kompetencer. Hendes kompetencer fra det politiske tillidsmandsarbejde hjælper hende rigtigt meget i forhold til realkompetencevurderingen.

Udfald

Hun gennemfører uddannelsen på normeret tid og nyder at beskæftige sig med noget helt andet og at have tid til fordybelse. Der er en del udfordringer undervejs og hun bruger rigtigt meget tid på at læse og at lave opgaver.

Hun bliver ansat som rejsebureau medarbejder. I valget af hende lægger arbejdspladsen vægt på, at hun har solid generel arbejdserfaring og administrativ erfaring fra sit politiske arbejde.

Mariella – Brancheskifte via ny uddannelse

Baggrund

Mariella er en 53-år og bor i en lille by. Hun er enke med tre børn og tre børnebørn. Efter studentereksamen studerede hun informationsbehandling og har en magistereksamen i filosofi. Derefter arbejdede hun 16 år i it-afdelingen i en stor virksomhed.

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

Mariella er ret glad for jobbet i it-afdelingen, men begynder efterhånden at tænke på, om hun vil arbejde med netop de opgaver resten af sin karriere. Der er kommet markedsføring af produkter til kunderne ind under hendes arbejdsopgaver, der til dels er i strid med hendes egne etiske principper. I sin fritid træner hun grupper i redskabsgymnastik. Nogle gange opstår der skader blandt deltagerne, og det fører til, at hun finder ud af, hvordan man tager hånd om og forebygger skader. Efterhånden ved hun en hel del om det område. Hun er i 40'erne, har altid interesseret sig for træning og sundhed og synes, det er på tide at begynde at arbejde med det i en professionel retning. Alle disse faktorer gør, at hun beslutter sig for at uddanne sig til fysioterapeut.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

Mariella finder selv oplysninger om de uddannelser, hun kan søge ind på. Først havde hun tænkt sig at søge ind på en svensksproget uddannelse i fysioterapi, hvilket ville have betydet, at familien skulle flytte et andet sted hen. Men efter forslag fra en slægtning søger hun en finsksproget uddannelse

i nærheden af sin hjemby. Hun har i løbet af sin karriere i it-branchen arbejdet på finsk, så sproget er ikke noget problem. En bekymring er økonomien, fordi hun er eneforsørger. Så finder hun ud af mulighederne for at søge voksenuddannelsesstøtte, som er væsentligt større end almindelig SU. Hun har også mulighed for at arbejde ved siden af studierne.

På fysioterapistudiet får hun ikke ret meget godkendt fra sin tidligere uddannelse og karriere. Til gengæld er der tale om mange nærstudier, og hun synes, det er godt at få genopfrisket sin viden.

Udfald

I løbet af studiet erfarer hun, at en virksomheds-ejer vil sælge sin fysioterapivirksomhed. Da hun bliver færdig som fysioterapeut, overtager hun virksomheden sammen med en kollega. Idéen om at blive ejer af en virksomhed er ikke fremmed, hun voksede op med iværksætteri i familien. Hun kan godt lide at arbejde i teams, hvor de enkelte medlemmer kan specialisere sig og har realiseret denne arbejdsform i sin virksomhed. Da digitalisering er blevet stadig vigtigere på arbejdsmarkedet og også i hendes nye virksomhed, kan hun genanvende og har stor glæde af sine tidligere kompetencer fra it området. På trods af at indkomsten er lavere end i det tidligere job, er hun glad for sit valg, fordi hun nu skal arbejde ud fra sine egne værdier.

Minna – Karriere hos samme arbejdsgiver

Baggrund

Minna er 38 år, gift og har et barn. Efter folkeskolen uddannede hun sig til datamatiker, men fik ikke arbejde efter endt uddannelse. Hun begyndte at få det værre mentalt, og initiativet til at søge arbejde forsvandt. Til tider var hun sygemeldt. Efterhånden blev hun i stand til at håndtere sin situation og kom gennem arbejdsformidlingen til et ungdomsværksted. Her gik det op for hende, at it-branchen ikke var den rette for hende. Hun var træt af at forsøge at konkurrere om job i en mandsdomineret branche. Hun havde forsøgt at tænke ud af boksen, men det virkede ikke, og faktisk havde hun valgt datamatikeruddannelsen, fordi it-branchen blev betragtet som en branche med fremtid i. Mens hun var på ungdomsværkstedet, fik hun et praktikophold på et plejehjem og følte, at hun egentlig gerne ville arbejde med mennesker og især med ældre. Hun ville ikke »gå i skole« og valgte derfor at tage en praktisk uddannelse som social- og sundhedsassistent. Lærepladsen fandt hun på et af kommunens plejehjem. Efter endt uddannelse fik hun fast arbejde på plejehjemmet.

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

I jobbet har Minna et stort ansvar, blandt andet med hensyn til anvendelse, anskaffelse og pleje af klienternes hjælpemidler samt klienternes rekreation og deltagelse i egen pleje. I løbet af denne periode af sin karriere udvikler hun sin evne til at planlægge og organisere sit arbejde, fordi hun har forskellige opgaver, som alle skal håndteres. Hun har let ved at kommunikere med klienterne og får dem til at deltage i de aktiviteter, hun arrangerer for dem. Hun viser også, at hun egner sig til at være leder. Hun kommer godt ud af det med sine kolleger og får dem til at deltage i de nye aktiviteter, hun starter for klienterne. Hun kan godt lide sine opgaver, men vil gerne udvikle sin faglighed i jobbet og synes, at det er på tide at tage et nyt skridt i sin karriere. Arbejdsgiveren ser også hendes potentiale og er villig til at støtte hende, hvis hun vælger at videreudanne sig.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

Minna arbejder fem år som social- og sundhedsassistent, inden hun begynder at studere til sygeplejerske. Hun er bekymret for, hvordan det vil føles at begynde at studere igen, og om hun vil være i stand til at færdiggøre sine studier. Men da hun har en stor interesse for branchen, bemærker hun, at det ikke er så svært, som hun frygtede. Når arbejdsgiveren giver hende mulighed for at studere ved siden af arbejdet ved at give hende deltidsstudieorlov og ved selv at kunne planlægge sit arbejdsskema, kan hun studere næsten fuld tid. På det tidspunkt er hun stadig single og kan bruge al sin tid på studiet. I løbet af ferien får hun mulighed for at vikariere som sygeplejerske. Der får hun konkret erfaring, som også indgår i studierne.

Minna får merit for en del af sin tidligere erhvervs erfaring, efter at hun har fået vurderet sine kompetencer og viden. Hun opretholder et højt niveau og efter tre år er hun færdiguddannet. Derefter får hun straks arbejde som sygeplejerske hos sin kommunale arbejdsgiver, og allerede året efter avancerer hun til teamleder for psykiatri- og handicapområdet. Også her får hun brug for sine organisatoriske færdigheder. Hun kan godt lide jobbet som teamleder, men mener, at hun har brug for et bredere kendskab til ledelse og gennemfører derfor en specialeksamen i ledelse. Uddannelsen foregår for det meste på hendes egen arbejdsplads.

Udfald

Minna har fortsat sit lederjob og trives godt med opgaverne. Hun er glad for, at hun har været i stand til at udvikle sine kompetencer ved siden af arbejdet. Hun har stor gavn af at have arbejdet med forskellige opgaver gennem hele sin karriere. På den måde forstår hun som leder personalets forskellige opgaver. Hun ser nu på den tid, hvor hun havde det dårligt, som en vigtig erfaring. Hun har ingen planer om at skifte job.

Myra – Fra nyuddannet lærer til konsulent/koordinator

Baggrund

Myra er 28 år og nyuddannet folkeskolelærer. Myra er adopteret og kom til Danmark inden skolealderen. Hun bor alene i København uden et ret stort netværk og uden regelmæssig kontakt med sine adoptivforældre. Ud over læreruddannelsen har hun en studentereksamen og derudover en smule ufaglært arbejde fra butiks- og plejesektoren. I sin fritid er hun frivillig i foreningen "Adoption og samfund".

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

Myra har afsluttet læreruddannelsen med linjefag i matematik og engelsk og er overbevist om, at hun aldrig skal være lærer. I praktikforløbene på skolerne er hun blevet skræmt af det, som hun oplever som en rå tone og har haft store problemer med at sætte sig i respekt og bevare autoriteten på en fornuftig måde. Den teoretiske del af uddannelsen har hun derimod klaret helt fint og synes også, der er nogen interessante problemstillinger i dagens folkeskole og i pædagogikken. Hun oplever det temmelig frustrerende at stå som nyuddannet med en uddannelse, der har et klart og primært beskæftigelsessigte, hun ved, at hun helt sikkert hverken kan eller vil arbejde inden for.

Hun har aldrig været i tvivl om, at hun ville have en uddannelse, men altid været usikker på hvilken. Hun besluttede sig for læreruddannelsen, fordi hun havde haft svært ved at finde ud af, hvad hun ellers skulle vælge. Hun var måske godt klar over, at det ville blive svært for hende at fungere som lærer, men håbede hun kunne lære sig ud af det og fik professionelle redskaber til at håndtere det.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

Da hun er helt nyuddannet synes hun ikke løsningen er at tage en ny uddannelse og kan heller ikke overskue det. Hun overvejer derfor hvordan hun kan anvende sine kompetencer i en anden sammenhæng end folkeskolen. Fra læreruddannelsen har hun, udover at have særlige faglige kompetencer i matematik og engelsk, kompetencer inden for kommunikation og formidling og kendskab

til børn og unge, også i form af interkulturelle kompetencer. Hun overvejer om hun kan bruge det, at hun er adopteret til noget i erhvervsmæssig sammenhæng og de kompetencer hun har fra det frivillige arbejde i kombination med læreruddannelsen. Hun synes, at de kompetencer, hun har udviklet og bruger i det frivillige arbejde ofte ligger tæt på dem, de professionelle ansatte har.

I sine overvejelser om dette valg, overvejer hun om det kommer for tæt på at professionelt beskæftige sig med en problematik, som hun selv er en del af og har oplevet. På den anden side har hun altid trivedes med det frivillige arbejde og har godt kunnet klare at forholde sig til denne modsætning.

Udfald

Hun begynder derfor at arbejde på at skabe sig et lønnet job i foreningen Adoption og samfund. Hun starter i første omgang med at beskrive et jobindhold, der passer til de udfordringer og udviklingsbehov, hun ser, der er behov for at arbejde med i foreningen. Hun ser for sig en stilling i en konsulent- og koordinatorfunktion, hvor hun skal planlægge og afholde arrangementer for personer, der overvejer at adoptere og forældre, der allerede har adopteret. Den store fordel er, at det er voksne hun skal arbejde sammen med. Hun skal også arbejde med netværksdannelse og organisering af frivillige. Hun arbejder allerede med en del af dette sammen med en række andre frivillige, men hun synes, der mangler sammenhæng og kontinuitet. Her kan hun anvende de kompetencer hun har fra den teoretiske del af læreruddannelsen.

Hun præsenterer sin idé for ledelsen, som går i tænkeboks og overvejer økonomien. I første omgang bliver hun ansat med løntilskud gennem jobcentret, men herefter lykkes det hende at blive fastansat. Efter et par år, begynder hun, ifølge aftale med organisationen, at tage en master i humanistisk organisationsudvikling, som læreruddannelsen sammen med relevant erhvervs erfaring giver adgang til.

Omar – Immigrant, der kan bruge sine tidligere kompetencer i det nye land

Baggrund

Omar er 42 år, født i Irak og kom til Finland for fem år siden. Han fik relativt hurtigt opholdstilladelse, og hans familie med kone og to børn kom til Finland. Han har en bachelor i informations- og kommunikationsteknologi (IKT) fra et universitet i Irak.

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

Da Omar kommer til Finland, har han et klart mål om at skabe sig en bæredygtig fremtid for sig selv og sin familie og at få et job, der kan forsørge dem. På trods af at han har det psykisk dårligt efter den lange flugt, har han den indre styrke til at tage fat på den nye virkelighed i et nyt land. Han har været målrettet i hele sit liv, og også denne gang udarbejder han en plan for, hvordan han skal komme videre i sin karriere. Det første mål er at få et arbejde, uanset hvilket. Hans engelskkundskaber er gode og det fremmer hans muligheder. Han arbejder blandt andet som frivillig i et drivhus og som tolk i flygtningesager for Røde Kors. Men han vil gerne bruge sine professionelle kompetencer og begynder at lede efter job i IKT-branchen.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

Omar deltager i et universitetsprojekt om hjælp til flygtninge. Gennem projektet ser han, hvilke muligheder, der er. Han kan planlægge sin karriere og få

kontakt til forskellige virksomheder i IKT-branchen. Her nyder han godt af sin evne til at planlægge. I Omars uddannelse fra hjemlandet indgik kodning, og denne viden er efterspurgt på arbejdsmarkedet. Takket være dette får han mindre opgaver fra flere virksomheder i branchen. Efter at have fået sin tidligere uddannelse anerkendt, bygger han videre på sin uddannelse med flere kortere kurser i branchen via åbent universitet og øger dermed sine chancer for at få et job.

Udfald

Gennem sine kontakter får Omar kendskab til et job i en svensk virksomhed med kontor i Finland. Han søger og bliver fastansat. Hans tidligere kompetencer suppleret med de kortere kurser er nok til, at han kan få et job, der svarer til hans uddannelse. Arbejdssproget er engelsk. Han forsøger at lære finsk, men hans motivation for sprogkurset er lav, fordi han hidtil har kunnet klare sig med engelsk. Hvis han senere vil skifte job, er han dog nødt til at lære finsk. Med tanke på integration er sprogkundskaber på landets sprog yderst vigtige. Familien trives indtil videre godt i Finland, men kan godt tænke sig at vende tilbage til Irak, hvis situationen forandrer sig der.

Sanne – Fra selvstændig pilatesfirma til konsulent i "community building"

Baggrund

Sanne er 33 år, gift og har et barn på 2 år. Hun vil gerne have flere børn og er begyndt at planlægge nummer 2. Hun er uddannet som professionsbachelor i ernæring og sundhed og søgte efterfølgende optagelse direkte på kandidatuddannelse i idræt, hvor hun, til manges forundring, blev optaget.

Sanne har tidligere i sin karriere taget en privat uddannelse som pilates lærer, som hun brugt til at tjene penge, sideløbende med sin uddannelse. Efter afslutningen af kandidaten starter Sanne en virksomhed med undervisning i pilates og med flere lærere tilknyttet. Ud over undervisningen arbejder hun også med en række projekter alene eller sammen med andre professioner omkring sundhed, målrettet fx firmaer.

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

Efter 7 år som virksomhedsejer bliver de lokaler, hun har lejet til undervisningen opsagt og hun har svært ved at finde nye. Denne afbrydelse får Sanne til at tænke om det måske var tid til et karriereskift. Hun har været glad for at undervise i pilates og har haft en trofast deltagereskare, men synes måske det også er ved at være lidt kedeligt og mindre udfordrende. Hun savner at bruge sine faglige kompetencer fra uddannelsen, udvikle sine kompetencer og opleve kollegaskab. Hun brænder for at udvikle fællesskaber inden for kultur, idræt, fritid og sundhed samt hjælpe andre til udvikling. Det mener hun, at hun i højere grad kan gøre sammen med andre frem for alene. Det meste af sin arbejdstid ligger også sent eftermiddag og tidlig aften og lidt i weekenden og det harmonerer ikke så godt med at have en familie. Hun beslutter derfor at lukke sin virksomhed ned og melder sig ledig.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

Sanne har ikke et helt klart billede af hvad hun skal og kan. Af en bekendt får hun et tip om, at en vej til at afklare hvilke kompetencer man besidder

og deraf inspiration til sine karrieremuligheder, kan være at udarbejde et helt bredt kompetence CV. Hun går derfor i gang med at beskrive sine kvalifikationer og kompetencer. Gennem dette selvaflarende arbejde finder hun ud af, at hun har mange flere kompetencer end hun umiddelbart troede, også i jobområder, hun slet ikke havde forestillet sig.

Foruden viden og kompetencer inden for sundhed og bevægelse/idræt, bliver hun klar over, at hun har en del tværgående kompetencer inden for projektarbejde, udvikling og innovation og administration, som hun kan bruge inden for andre karriereområder. Hun overvejer dog om det ikke er nødvendigt for hende at tage et kursus i projektledelse. Hun har praktisk erfaring med projektarbejde, men trænger til et systematisk metodisk og teoretisk fundament. Hun beslutter derfor at tage et par moduler på diplom i projektledelse, og opdager, at det kan hun godt tage op til et vist timetal samtidig med, at hun er arbejdsløs på dagpenge eller på barsel, bare hun selv betaler. Hun bliver også klar over, at hun gerne vil fastholde den fleksibilitet, der kan ligge i at være løserer tilknyttet arbejdsmarkedet i form af projektansættelser eller et mindre timetal end fuldtid.

Udfald

Sanne finder ud af at hun kan bruge og udvikle en stor del af sine kompetencer inden for udviklingsprojekter omkring sundhed, kultur, fritid, ernæring osv. Hun kontakter en bekendt, som arbejder med området for at høre nærmere om jobindhold osv. Samtidig tjekker hun stillingsannoncer for at undersøge hvilke kompetencer, der efterspørges. Sanne ender, efter en række ansøgninger, med at blive ansat i en projektstilling på 30 timer som projektmedarbejder i en kommune inden for "community building" i et mindre kontor, der består af en leder, to projektmedarbejdere og en studentermedhjælp.

Sofia – Immigrant, der stiftede firma for at få arbejde

Baggrund

Sofia er 58 år, født i Rusland og har en russisk håndværksuddannelse i tekstil. Hun kom til Finland i midten af 1990'erne, fordi hun gerne ville prøve at bo i et andet land i et stykke tid. Da hun mødte sin finske mand, besluttede hun sig for at blive i landet. Parret har nu to voksne børn og tre børnebørn. I Finland har Sofia taget en handelsuddannelse (økonomibranchen).

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

Sofia havde valgt håndværksuddannelsen i Rusland, fordi hun godt kunne lide at designe og lave håndarbejde. I løbet af studiet mærkede hun, at det trods alt ikke var den rigtige branche for hende, og hun har aldrig arbejdet i tekstilbranchen. Efter at være flyttet til Finland ved hun ikke rigtig, hvad hun vil, men for at få beskæftigelse bliver hun aktiv i en organisation, der hjælper russiske immigranter med at falde på plads i samfundet, samtidig med at hun deltager i integrationsundervisning. Hun indser hurtigt, at hun er nødt til at lære finsk for at få en chance på arbejdsmarkedet og satser på at lære sproget bedre gennem uddannelser. Hun er uddannet merkonom og er bachelor i forretningsadministration. Men på trods af, at hun taler glimrende finsk, har det været svært at få job. Hun har nogle gange fået tidsbegrænsede praktikstillinger og sommerjob via bekendte, men ikke noget fast.

Familien får deres første hund, og Sofia er meget utilfreds med, hvordan hundens pels bliver trimmet, på trods af at hun prøver flere forskellige hundetrimmere.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

Hun beslutter sig for selv at lære at trimme og kommer gennem venner i kontakt med en russisk toptrimmer, der tager hende som lærling. Der lærer hun det grundlæggende inden for pleje af hunde, og snart vil venner og bekendte gerne have hjælp til deres hunde. Hun indser hurtigt, at det kan blive hendes profession, hun nyder at arbejde med hænderne, og hun har et godt tag på hundene. Men de certifikater, hun får der, rækker ikke til at arbejde med hundepleje i Finland, så hun leder efter en tilsvarende uddannelse. Det tætteste, hun kommer på hundetrimning, er at blive dyrepasser med speciale i små dyr. Ansøgningsdatoen er udløbet, men hun optages alligevel på uddannelsen og får sin eksamen efter to år. Nogle af hendes tidligere fag i hundepleje bliver godkendt, hvilket forkorter hendes studietid.

Udfald

Sofia stifter eget firma, og i dag tager hun sig af pelsen på en lang række hunderacer. Trimning er hendes speciale. Hendes bachelor i forretningsadministration har lettet arbejdet med at være selvstændig. Hun har ingen planer om at flytte tilbage til Rusland, da hendes familie og sociale netværk nu er i Finland. Derudover har hun en veletableret virksomhed. Men hun savner at tale sit modersmål og har derfor nogle gange meldt sig frivilligt som tolk. Hun konstaterer også, at det er svært som udlænding at komme ind på det finske arbejdsmarked. For mange er den eneste måde at få arbejde på, at starte egen virksomhed.

Søren – Fra faglært automekaniker til master i it og læring og job som konsulent/underviser

Baggrund

Søren, 41 år, er uddannet automekaniker. Han har haft eget mekanikerværksted og altid haft lærlinge. Han har lavet en del fagpolitisk arbejde i Metal. Han blev imidlertid træt af at være selvstændig og er nu ansat som faglærer på en teknisk skole. Her kan han bruge sin viden og erfaring som mekaniker og som selvstændig med at have elever og have ansvar. Han kan også bruge sine kommunikative kompetencer fra kontakten med svende, elever og kunder. Han har løbende taget AMU kurser i automekanikerfaget og i økonomi til brug for regnskab i virksomheden. Sideløbende med at være selvstændig, startede han på et modul på akademiuddannelsen til autoteknolog, men havde ikke ordentlig tid til at studere, så han stoppede hurtigt uden at tage modulet færdigt.

Søren er gift med Sussie, der er folkeskolelærer og de har 3 børn i skolealderen.

Problemstilling – nuværende situation, hvorfor forandring

Som ansat lærer på teknisk skole skal man tage 2 niveau A²⁷ fag inden for de første 3 år. Det skal man selv sørge for. Derudover er der krav om, at man skal tage diplomuddannelsen i erhvervspædagogik (60 ECTS). Diplomuddannelsen finansieres af den tekniske skole, han er ansat på og han følger undervisningen i arbejdstiden. Da Søren tager pædagogikum finder han, til sin store overraskelse, ud af, at det er interessant for ham at tage uddannelse på videregående niveau og går fuldt ind i det. Han tænker det måske skyldes, at det er noget han ved noget om i forvejen og som derfor giver mening for ham.

På skolen er han involveret i at anvende it i undervisningen og kommer med i et projekt omkring anvendelse af on line undervisning på AMU. Her er hen med til at skrive afslutningsrapporten. Det er en hurdle for ham, men han kommer igennem det også ved hjælp af de andre i projektet. Han tager nogen af de valgfrie moduler i e-læring/digital læring. For at blive optaget på de moduler, der ligger ud over de obligatoriske, skal han, fordi han kun har en erhvervsuddannelse,

have en realkompetencevurdering i forhold til adgangsgrundlaget. Den får han, bl.a. i kraft af hans arbejde med rapporten i form af skriftlighed og teoretiske og metodiske problematikker.

Processen – hvad sker der? Hvilke kompetencer kan anvendes, hvilke nye kræves osv.

Han bliver så interesseret i it som læringsredskab, at han et par efter han har afsluttet diplom, beslutter sig for at påbegynde en master i IKT og læring²⁸, denne gang delvist finansieret af den statslige kompetencefond. Børnene er større nu og kan stort set klare sig selv, så tiden er mere til det.

Han har fået en del "akademiske" kompetencer med sig fra diplomuddannelsen, men han kan godt mærke, at master er et niveau højere og at de, han går sammen med har helt andre baggrunde end han. Han synes især det er svært, når der skal skrives de store opgaver. Her får han god hjælp fra den uddannelsesinstitution, han går på og af hans kone, der er mere vant til skriftlighed.

Udfald

Søren søger, efter han er færdig som master i it og læring, en stilling som konsulent i en organisation, der har at gøre med erhvervsuddannelser, og hvor hans store styrke frem for rendyrkede akademikere er, at han kender miljøet og "ved hvad han taler om". Han bliver ansat.

27 A niveau er det højeste niveau på en gymnasial eksamen

28 En relevant diplom giver adgang til masterniveau

Seminar – webinar – kursus: Karrierevejledning og -udvikling i arbejdslivet

Den 31. august – 1. september 2021 afholdt vi, som en del af det samlede projekt, et internordisk seminar om Karrierevejledning af voksne i arbejdslivet. Formålet med seminaret var at sætte fokus på karrierevejledning i arbejdslivet, på voksne og på at sammenkæde arbejdet med kompetenceafklaring og karrierevejledning.

Seminaret var oprindeligt planlagt til at ligge i slutningen af projektperioden, men primært forårsaget af covid-19 obstruktion, blev det afviklet tidligere i projektprocessen.

Seminaret var allerede blevet rykket en gang og vi vurderede, at det ikke var formålstjenligt at ændre datoer igen. Det betød, at vejledningsøvelserne i det øvrige projektmateriale endnu ikke var helt færdigbearbejdet og derfor ikke blev direkte inddraget og afprøvet med henblik på at modtage feed-back fra deltagerne, som det oprindeligt var planlagt. For det andet blev seminaret, som skulle have været afholdt som et fysisk seminar i Helsingfors, i sidste øjeblik ændret til et webseminar, da Finland pludselig indførte restriktioner i form af et forsamlingsloft. Det betød, at vi måtte afkorte indholdet væsentligt i forhold til det udbudte program, ikke kun på grund af den digitale form, men også fordi vi nu måtte operere med 5 forskellige tidszoner i løbet af de to dage, kurset var annonceret til at skulle foregå i.

Både den digitale form og den tidsmæssige forkortelse af seminaret, vidste vi allerede inden afholdelsen ville få stor betydning for indholdet. Seminaret var oprindeligt i sin form for en stor dels vedkommende baseret på aktiv deltagelse fra deltagerne, men på grund af den ændrede afholdelsesform og forkortede tidsramme ville interaktionen blive væsentligt påvirket. Vi måtte sløjfe væsentlige elementer som fx gruppe- og casearbejde omkring karriere- og kompetenceforståelse og deltagerarbejde omkring kompetenceafklaringsøvelser. I de oplæg, der blev holdt af eksterne oplægsholdere, var der også planlagt deltagerinvolverende arbejde omkring redskaber til brug for karrierevejledning af voksne, som vi enten måtte tage ud eller forkorte væsentligt.

Endelig forsvandt også al den uformelle netværksdannelse og faglige diskussioner, der opstår når man er sammen fysisk, spiser sammen, holder pauser sammen osv.

Selv om der ikke blev evalueret på den oprindelige tidsramme for kurset, stod det alligevel klart for os, at de 1 ½ dag, som vi oprindeligt havde planlagt varigheden af kurset til, var for kort. Det blev også tydeligt, at der manglede endnu mere fokus på arbejdsliv og karriere som gennemgående tema og konkret deltagerarbejde med karrierecases som indfaldsvinkel til at arbejde med og forstå bredden i både karriere og

Der deltog 25 nordiske karrierevejledere fra 5 forskellige nordiske lande og fra et af de 3 selvstyrende nordiske områder.

Efter planen skulle seminaret afholdes som et pilotkursus for at få feed-back fra deltagerne med henblik på at udarbejde et generelt kursusprogram om emnet.

kompetencebegrebet. Det samme gjaldt konkret deltagerarbejde med øvelser i kompetenceafklaringsmetoder. I vejledningsoplæggene skal der være mere konkret sammenhæng og tråde til voksne og til arbejdsliv og karriereskift og det skal indeholde eksempler på dette. Det er også samtidig klart, at vi ikke kan have alle de aspekter og vinkler med, som vi i kapitel 5 opsummerer som den vigtigste og mest grundlæggende viden en vejleder, der arbejder med karrierevejledning af voksne i arbejdslivet, har brug for.

Deltagernes tilbagemeldinger:

I løbet af webinaret bad vi om deltagerne feedback på programmet.

Deltagerne udfyldte efter hver af de to dage et elektroniske spørgeskema. Der var mange, der kommenterede den praktiske og den tekniske del. Der var også en del, der efterlyste mere tid til øvelser og debat. Samtidig var der mange, der satte stor pris på, at de havde fået tilsendt præsentationerne inden seminaret, så de havde mulighed for at sætte sig ind i materialet.

Selve indholdet fik rigtig god feedback. Der var flere, der konstaterede, at fokus på vejledning af specifikt voksne er en ny vinkel inden for vejledning. Mange anså, at indholdet var umiddelbart anvendeligt i deres egen vejlederpraksis og at de fik ny viden. Der var også en del, der satte pris på de praktiske øvelser og flere overvejede at prøve dem i deres egen praksis.

Deltagerne syntes godt om, at kurset rettede sig mod karrierevejledere i hele Norden, men anså sproget som et problem. Vi nordboere har desværre svært ved at forstå hinanden. Flere påpegede, at det ville have været langt lettere at forstå hinanden, hvis det havde været tilrettelagt som et fysisk kursus. Og så havde man også sluppet for de tekniske problemer.

Kursusprogram fremadrettet (det tilrettede kursusprogram)

Dette program er justeret i forhold til deltagerne evaluering og vores egen opfattelse af mangler og behov for fordybelse og uddybning.

Målgruppe: Karrierevejledere i Norden, men også andre interesserede, som arbejder med karrierevejledning af voksne.

Sprog: Sproget er en klar udfordring. Hvis det skal afholdes i en internordisk sammenhæng, kan det afholdes på skandinavisk sprog, men med PowerPoint på engelsk.

Antal deltagere: 25–30 personer

Forslag til kursusprogram

Hovedpunkter	Emne	Form	Tid
Velkommen	Kort præsentation af kurset Præsentation af deltagere Introduktion til projektet som helhed	Plenum Deltagerpræsentation: 2 og 2	½ time
"Ramme" om karrierevejledning af voksne	Udviklingen på arbejdsmarkedet og i arbejdslivet – generelle træk	Mundtligt oplæg	1 time
	Karriere- og kompetenceforståelse Introduktion af begreber Livslang læring	Kort 2 og 2 snak omkring hvordan man forstår karriere og kompetence Opsamling Mundtligt oplæg	1 ½ time
	Voksne, livsroller og livssituation Forandring og transition Motivation og modstand Transformativ læring Selvbestemmelsesteorien	Diskussion rundt om bordet omkring hvad der karakteriserer voksne Opsamling Mundtligt oplæg	2 timer
	Arbejde med cases Diskussion af: • Karriereforståelse • Kompetenceforståelse • Vejledningsmæssige overvejelser • Vejledningsgreb i casene	Kort introduktion til gruppearbejde Grupper á 5 personer Opsamling i plenum	1 ½ time
Vejledningsdelen	Introduktion Definition af vejledning		½ time
	Kompetenceafklaring – Hvad kan jeg	Mundtligt oplæg om kompetenceafklaring samt oplæg til gruppearbejde. Grupper af 4–5 personer, startende med individuelt arbejde med egen kompetenceafklaring ud fra oplæg med efterfølgende udveksling. Opsamling i plenum	2½ time
	Selvkendskab – Hvem er jeg	Mundtligt oplæg om selvkendskab Grupper af 4–5 personer, startende med individuelt arbejde med øvelser omkring værdier, interesser, styrker og svagheder med efterfølgende udveksling. Opsamling i plenum	2½ time
	Karriereudforskning – Hvilke muligheder findes der	Mundtligt oplæg Gruppearbejde vekslende med individuelle øvelser Opsamling i plenum	2½ time
	Karrierevalg og handling – Hvad vil jeg? – Hvad er muligt?	Mundtligt oplæg Gruppearbejde vekslende med individuelle øvelser Opsamling i plenum	2½ time
Hvad er specifikt ved at vejlede voksne		2 og 2 Diskussion og opsamling i plenum	1 time
Evaluerings			½ time

Tidsrammen

Som programmet ser ud her, er den samlede varighed af programmet 18 ½ time, vel at mærke uden pauser. Det svarer til minimum 3 ½ dag, inklusive pauser. Hvis det afholdes som et internordisk kursus, kan det være fordelagtigt at starte kl. 12 den første dag, så deltagerne kan bruge formiddagen som rejsedag.

Hvis det skal udbydes af en akkrediteret uddannelsesinstitution, vil det sandsynligvis svare til 5 ECTS point, men man kan også gå dybere i indholdet, så det kan sagtens komme op på 10 ECTS.

Hvis det skal afholdes i digital form med de fordele og bagdele, der er i det, så kan det være formålstjenligt at planlægge med 5-6 halve dage.

Undervisningsbeskrivelse

Kurset er indholdsmæssigt en miniudgave af det materiale og de tekster, der findes i det foregående udviklingsprojekt. Alle de hovedelementer, der er beskrevet heri er væsentlige, i et eller andet omfang, at inddrage. Hvordan progressionen og sammenhængen i undervisningen skal være, fremgår også heraf.

Casene kan særligt inddrages i forbindelse med gruppearbejde til at belyse karriere- og kompetenceforståelse, men også som udgangspunkt for at diskutere hvilke vejledningsmæssige overvejelser, der kan afspejles heri og hvilke metoder og redskaber, der kunne være egnede at benytte i den enkelte case.

Omkring formidlingsmæssige og didaktiske overvejelser, bør man i planlægningen af kurset have særlig opmærksomhed på hvordan teori og praktik hænger sammen og hvordan øvelserne kobles til teorien. Deltagerne skal have mulighed for at afprøve øvelserne i et omfang, så de føler sig trygge ved at anvende dem i deres arbejde. Øvelserne kan gennemføres individuelt, i par eller i grupper, både i løbet af kurset og senere i det daglige arbejde. Hvis kurset opdeles i flere dele, kan nogle af øvelserne eventuelt gives som hjemmeopgave.

Gruppediskussionerne, hvor deltagerne udveksler erfaringer, er en vigtig del af kurset. Gruppestørrelsen må ikke være for stor, 4-5 personer pr. gruppe er passende. Bortset fra de indledende korte gruppeseancer, vil vi foreslå, at deltagerne arbejder i samme gruppe gennem hele kurset. På den måde lærer de at kende hinanden i gruppen og får en kontinuitet i arbejdet og behøver heller ikke at bruge tid på en præsentation af sig selv hver gang. Hvis deltagerne desuden kommer fra forskellige lande, giver det bedre mulighed for at løse forskellige sprogproblemer, når grupperne ikke ændres hele tiden. Det er desuden vigtigt, at de arbejdsopgaver, som grupperne skal arbejde med er tydelige og konkrete, så grupperne hurtigt kan påbegynde arbejdet.

Kursusindholdet er omfattende. For at deltagerne skal få så meget som muligt ud af kurset, kan det anbefales, at deltagerne får tilsendt oplæggene inden kursusstart, så de kan sætte sig ind i materialet. Det er ekstra vigtigt, hvis kurset er tværnordisk. Hvis deltagerne allerede har læst materialet, letter det forståelsen og læringen.

nvl.org