

# Nordisk arbejdsseminar om vejledning i tyndtbefolkede områder

26-28. september 2010 i Island

## Seminarrapport



## Indhold

1. Indledning .....	2
2. Bosættelse og studievalg i perspektivet af habitus teori .....	3
3. Eksempler på vejledning i tyndt befolkede områder. Muligheder og begrænsninger .....	4
4. Vejlederkompetencer .....	6
5. Vejlederens betingelser og udfordringer .....	7
6. Adgang til vejledning .....	11
7. Samlet opsamling på arbejdsseminaret .....	13
8. Abstracts:.....	15

### 1. Indledning

I et samarbejde mellem Nordisk Netværk for voksnes Læring (NVL), Nordisk Forening for Uddannelses – og Erhvervsvejledere (NFUE) og Center for Vejledning i Grønland (CVG) afholdtes i dagene 26-28. september 2010, et Nordisk arbejdsseminar om vejledning i tyndtbefolkede områder. Pirkko Sartoneva fra NVL, Helene Valgreen fra NFUE og Sonja Christensen fra CVG bød velkommen og åbnede seminaret, hvor deltagere fra de nordiske lande, var inviteret til at bidrage med oplæg om nogle af de udfordringer der knytter sig hertil.

Seminaret blev skudt i gang med et oplæg af Gudbjörg Vilhjálmsdóttir, Islands Universitet og NVL, om vejledning set i et habitus perspektiv og de to dage var herefter organiseret i forhold til følgende 4 temaer:

- Eksempler på vejledning i tyndtbefolkede områder. Muligheder og begrænsninger
- Vejlederkompetencer
- Vejlederens betingelser – og
- Adgang til vejledning

Denne rapport indeholder et resumé af oplæggene på seminaret og af de input, som deltagerne havde i forhold til de 4 temaer. Hvert af rapportens kapitler afsluttes med en opstilling af de hovedpointer og spørgsmål, som fremkom gennem oplæggene og den efterfølgende plenumdebat. Disse kan indgå som inspiration til det fortsatte arbejde med at kvalificere vejledningsindsatsen i tyndtbefolkede områder. Rapportens afsluttende kapitel (kapitel 7) er resultaterne af seminardeltagernes afsluttende gruppediskussion og forslag til videre arbejde. Endelig er oplægsholdernes abstracts vedlagt, som bidrag til NVL's fremtidige arbejde.

## 2. Bosættelse og studievalg i perspektivet af habitus teori

*Gudbjörg Vilhjalmsdottir, Islands Universitet og NVL*

Gudbjörg indledte sit oplæg med at referere til resultaterne fra en række forskningsprojekter og undersøgelser om vejledning i tyndt befolkede områder, og de konklusioner, som man var nået frem til, i disse. Af særlig interesse for arbejdet med vejledning i tyndt befolkede områder, nævnte hun bl.a. at det var vigtigt, at få skabt politisk opmærksomhed omkring vejledningens betydning, både for det enkelte individ og for lokalsamfundets erhvervsudvikling. Herefter fortalte Gudbjörg om sit forskningsprojekt, som både trækker på socialvidenskaberne og på karriereteori, men tager afsæt i Bourdieus teori om betydningen af individets habitus. I forskningsprojektet inddrages desuden andre sociale variabler, såsom køn og etnicitet og betydningen af individets fysiske placering (bosættelse).

I forlængelse af Bourdieus teori har habitus ikke blot betydning for individets måde at tænke på, men kan også have betydning for, hvordan den enkelte opfatter de omgivende mulighedsstrukturer. Derved kommer individets habitus til at påvirke både valg og handlinger, uden at den enkelte nødvendigvis er bevidst om det. Nogle af hovedresultaterne fra Gudbjörg forskning er, at personer der bor i tyndt befolkede områder:

- Træder tidligt ind på arbejdsmarkedet
- Har lave forventninger til deres karriereudvikling (få arbejdstilbud)
- Justerer sine forventninger ned på baggrund af bl.a. køn og self-efficacy, som konstrueres i netop den kulturelle sammenhæng som de befinder sig i
- Tenderer at have mere traditionelle og stereotype opfattelser af forskellige jobs (køn og status), hvilket især gælder drengene

Den habitus, som unge i tyndt befolkede områder udvikler, er påvirket af, at ikke findes så mange uddannelses tilbud og at der både kan være geografiske hindringer og færre jobmuligheder. De lave forventninger får således direkte betydning for uddannelses- og erhvervsvalget, men er også påvirket af de muligheder, som findes indenfor det geografiske område (fx at det at tage en højere uddannelse ofte medfører, at man må flytte)

### 2.1. Pointer og spørgsmål der knytter sig til habitus og bosættelse

- *Hvilken betydning har det for vejledningen at begreberne "tyndt befolket" og "subjektivitet" er sociale konstruktioner?*
- *Hvilken betydning kan det have for fremtidige undersøgelser/forskning, at koble sociale analyser til analyser på individniveau – når vi søger forklaringer på individers adfærd (fx deres valg af og deltagelse i uddannelse, eller erhvervsmæssige mobilitet)?*
- *Hvilken betydning kan habitus have for uddannelses- og erhvervsvalget og hvordan spiller denne sammen med andre variabler, som køn, status og demografi?*
- *Hvilken betydning kan det have at uddannelsesvalget også er knyttet til bosættelse (hvor vil man bo) og at pigerne tilsyneladende har større lyst til at flytte, end drengene?*

### **3. Eksempler på vejledning i tyndt befolkede områder. Muligheder og begrænsninger**

Under dette tema præsenteredes tre forskellige eksempler på, hvordan vejledning i tyndt befolkede områder foregår, og hvilke udfordringer der knytter sig hertil.

#### **3.1. Vejledning på arbejdspladsen – også til søs.**

*Sólrun Bergþórsdóttir, Vejleder i Vestmannaeyjar*

Sólrun fortalte om de udfordringer der knytter sig til vejledning på Vestmannaøerne, hvor erhvervsstrukturen er præget af fiskeri. Den dominerende erhvervsstruktur indebærer blandt andet, at de fleste ansatte ikke har en fast arbejdsadresse (skibene "flytter rundt") og at det derfor har været nødvendigt at tænke utraditionelt. Et af de værktøjer, som de havde taget i brug var en dvd, som fiskerne kunne have med sig til søs. Denne indeholder, blandt andet, en præsentation af de forskellige vejledningstilbud og af de støttemuligheder som findes.

Udover den generelle vejledningsrelaterede information findes på dvd'en desuden en række interviews med tidligere fiskere, som har taget uddannelse og skiftet karriere, som, på denne måde, kan "give en besked til fiskere på havet". Personerne som videregiver deres historie på dvd'en fungerer som en slags rollemodeller for de erhvervsaktive fiskere, idet disse bidrager til at nuancere deres fremtidsperspektiv. Udfordringen i at motivere fiskerne til at deltage i uddannelse er blandt andet konjunkturerne og den konkrete beskæftigelsessituation i erhvervet. I perioder, hvor det er nemt at få job i fiskeriet, føler mange ikke, at de har brug for at tænke i alternative karrieremuligheder og det kan derfor være svært at motivere dem til at have en "plan B". Desuden virker erhvervsstrukturernes som sådan (få andre jobmuligheder) hæmmende i forhold til at motivere til uddannelse – fiskerne har svært ved at få øje på, hvad udbyttet kan være for dem.

#### **3.2. Vejledning i Grønland**

*Konsulent Johannes Jensen, Center for Vejledning i Grønland (CVG)*

Johannes fortalte om vejledningen i Grønland, hvor der ikke rigtig er kommet gang i voksenvejledningen. Grønland er karakteriseret ved meget store geografiske afstande, med flere små byer, eller bygdeområder (500- 5000 indbyggere). Hovedparten af befolkningen er bosiddende i Nuuk, som har 15.000 indbyggere. Der er etableret 20 vejledningscentre (piareersarfiit) i Grønland, som har ca. 200 vejledere fordelt over hele landet. Af det samlede vejlederkorps arbejder knap halvdelen i Grundskolen, som Skolevejledere, mens resten er ansat på AF-centre, som branchevejledere eller som vejledere i Ungdomsuddannelser.

I Grønland er en meget stor del (2/3) af arbejdskraften ufaglærte, men der er en voksende opmærksomhed på, at forandringer i erhvervsstrukturen, også kræver udvikling af nye kompetencer. Noget af det, som man diskuterer i Grønland er, hvordan vejledning kan bidrage til, at borgerne får en øget forståelse af samfundsudviklingen og de udfordringer og muligheder, som denne giver.

I uddannelsessystemet er situationen den, at flere må tage dele af Grundskolen om og at der på Ungdomsuddannelserne, er et stort frafald. Sprogvanskeligheder er en af hovedårsagerne til det store frafald. En stor del af befolkningen har grønlandsk som modersmål, og primære sprog og kun en mindre

del, har dansk. I princippet, er en del af befolkningen funktionelle analfabeter, eller har tilegnet sig det, der kaldes "dobbelt halvsprogethed", som resultat af, at undervisningssproget i uddannelsessystemet er dansk. Desuden er mange unge tvunget til at flytte tidligt hjemmefra, når de skal i gang med deres ungdomsuddannelse, hvilket også bidrager til øget frafald.

### 3.3. Generalist eller specialist. Om at være vejleder i et tyndtbefolket område

*Märit Hemphälä, Studievejleder, Övertorneå kommun*

Märit fortalte om, hvordan det er at være fungerende vejleder i et område med meget stor geografisk spredning, og med et begrænset arbejdsmarked. Den geografiske spredning indebærer blandt andet, at den enkelte vejleder får mange forskellige opgaver, fx visitation af studerende og kontakt til virksomhederne, i forbindelse med kortlægning af deres kompetenceudviklingsbehov. Udfordringen for den enkelte vejleder kan derfor være, at dennes kompetencer er begrænsede ("det er umuligt at være god til alt"), men at det samtidig forventes at vejlederen kan løse mange forskelligartede opgaver. Ambitionen må derfor være "good-enough" – og eventuelt satse på at blive ekspert på et enkelt område.

Vejledningsopgaven i området udfordres desuden af, at uddannelsesinstitutionerne har pligt til at udvikle tilbud til de voksne, men at voksne ikke samtidig har en ret til at deltage i uddannelse. Det kan generelt være svært, at vinde gehør for behovet for uddannelse – ikke mindst i lyset af det begrænsede arbejdsmarked. De muligheder, som de tyndt befolkede områder giver er, at alle kender alle, hvilket kan give en synergieffekt, som fx indebærer at man ved kun ét besøg af én person, kan løse flere forskellige opgaver på samme tid. Ulempen kan dog være, at det at man er så tæt sammen, kan rumme en del etiske udfordringer (hvilken kasket har jeg på i dag?). Endelig fremhævede Märit, at selv små satsninger ofte kan have en god effekt, fx ved anvendelse af de muligheder, som kan skabes gennem inddragelse af it-løsninger (fx distanceuddannelse).

### 3.4. Pointer og spørgsmål der knytter sig til praksiseksemplerne

- *Hvilken betydning kan opsøgende vejledning have for voksne i job?*
- *Hvordan kan rollemodeller og deres livshistorier bidrage til at udvide valgperspektivet (at møde "sådan en som mig")?*
- *Hvordan kommer personens interesser mere i fokus i vejledningen – der er behov for mere fokus på at synliggøre, hvad vejledte "får ud af det?" (fx muligt udbytte af at deltage i uddannelse)*
- *Der kan være behov for at diskutere og balancere mellem flere forskellige interesser i vejledningen – fx arbejdsmarkedets behov for kvalificeret arbejdskraft, regioners behov for innovation/jobskabelse og/eller at modvirke flugt fra de små lokalsamfund*
- *Verden ændrer sig: Det moderne, det traditionelle lever side om side – og selvom den lokale arbejdskraft bliver opkvalificeret, importeres der alligevel arbejdskraft*
- *Hvad er betydningen af vejlederjobbets "mångfall", fx i forhold til de roller, opgaver (samfunds-) funktioner som vejlederen kan blive pålagt?*
- *Hvordan er samspillet mellem ønsket om at flere tager mere uddannelse og den enkelte persons ret til voksenuddannelse?*

- *Hvilken rolle skal vejledningen spille i relation til virksomhederne og hvad indebærer det at skulle varetage både virksomheders og enkeltindviders interesser?*

## 4. Vejlederkompetencer

Under dette tema præsenteredes to oplæg om kvalificering af vejledningsindsatsen i henholdsvis Grønland og Sverige.

### 4.1. Kompetenceudvikling af vejledere i Grønland

*Johannes Jensen, konsulent i Center for Vejledning i Grønland (CVG)*

Johannes indledte med at fortælle, at den måde, hvorpå vejlederkompetencer valideres er skiftet, blandt andet i forhold til behovet for øget kendskab til arbejdsmarkedet og erhvervsudviklingen. Mange Grønlandske vejledere er pålagt en række meget forskellige opgaver, hvilket blandt medfører at de også kan have behov for kompetencer, der knytter sig til administrative opgaver og til samarbejde over store geografiske afstande.

Center for vejledning i Grønland har til opgave at uddanne og efteruddanne uddannelses- og erhvervsvejledere i alle sektorer i Grønland og at opbygge og støtte vejledernetværk i byerne og i de forskellige sektorer. Endelig er det centrets opgave at bidrage til udvikling af vejledningsindsatsen og støtte beslutningstagere i vejledningsspørgsmål. Ud over varetagelse af grunduddannelsen for vejledere, udbyder Centret også efteruddannelseskurser, workshops og lignende, der fx kan have til formål at introducere, eller diskutere nye vejledningstvækketøjer, metoder mm. Endelig bistår centret med individuel kompetenceafklaring og udarbejdelse af kompetenceudviklingsplaner.

### 4.2. Karrierevejledning i periferien, muligheder og forhindringer

*Anders Lovén, Malmö Högskola og NVL*

Anders indledte med at rejse spørgsmålet, om vejledningens individualisering indvarsler et paradigmeskift, hvilket blandt andet fremgår af den måde, hvorpå man italesætter vejledning, fx som støtte til at "bane vejen for fremtiden". I forhold til at bedrive vejledning i periferien, pegede Anders på, at der er flere forskellige udfordringer, fx at:

- Der i tyndt befolkede områder er færre valgalternativer
- Personer kan være splittet mellem ønsket om at blive, og ønsket om at flytte
- Der er flere mænd end kvinder, som vælger erhvervsuddannelse (og kortere uddannelser)
- Deltagelse i uddannelse kan indebære, at flere må flytte tidligere hjemmefra

Men hvad er individualiseringens vilkår – og hvad indebærer "det grænseløse arbejde"? Ifølge Anders klinger det nye paradigme både rigtigt og forkert, idet "selvrealisering", på den ene side, både kan finde sted i og udenfor arbejdsmarkedet og ved, at der kan være et vist sammenfald mellem arbejde og selvrealisering.

Det vil sige, at der i dag både kan findes en gammel og en ny karrierediskurs, fordi den traditionelle karriere stadig findes og eksisterer, parallelt og samtidigt med den postmoderne.

Konsekvensen af dette er, mener Anders, at der kan opstå et misforhold mellem vejlederens fortolkning af, hvad vejledning bør være og det, som de vejledte efterspørger. Et eksempel på dette kan være det kaldte "cooling down", hvor fokus bliver at justere vejledtes forventninger ned, i forhold til alternativer, som vurderes at være realistiske. Den lokale kultur spiller en rolle i forhold til, hvad de vejledningsøgende er optagede af - fx at få et job, eller at skabe sig en karriere. Den kulturelle indflydelse "væves" således ind i og påvirker dermed individets karriereovervejelser - fx kan opfattelser, der relaterer sig til køn og kultur påvirke et valg. Karriereovervejelser er derfor altid helt unikke og individuelle, hvilket taler imod, at man inddeler personer i grupper med fælles behov.

I et samfundsperspektiv er der, for periferiområder, flere forskellige udfordringer – blandt andet det problem, at unge der tager en uddannelse er tilbøjelige til at flytte fra området, fordi jobmulighederne er begrænsede. En udfordring for vejlederne er desuden, at de betragtes som myndighedspersoner, hvorfor mange unge også udvikler forskellige former for modstandsstrategier ("forhandler", "vildleder", "klarer sig selv"). Dette aktualiserer en debat om vejledningens legitimitet – hvem er vejledning til for?

Anders mener at svaret på ovenstående udfordringer er, at udbydere af vejledning udvikler "varedeklarerationer" på de service tilbud, som de har, og at det gøres mere gennemskueligt for brugeren, hvad formålet er, med de enkelte tilbud.

#### **4.3. Hovedpointer og spørgsmål der knytter sig til vejlederkompetencer**

- *Lever vi en tid med "permanent tilfældighed" – og hvad indebærer det for vejledningens evne til, fx at gennemskue fremtidige kompetencebehov?*
- *Spiller indflydelse fra lokalsamfundet en større rolle end før?*
- *Hvilken betydning har den øgede inddragelse af det virtuelle rum – kan alle mestre opgaven at planlægge og styre sin egen karriere (careering)?*
- *Findes der et "grænseløst" arbejdsmarked for alle og hvilke spørgsmål knytter sig hertil - på individniveau og i forhold til lokal, regional og national erhvervsudvikling?*
- *Medfører urbanisering og centralisering et særligt problem for drenge – og hvorfor?*

## **5. Vejlederens betingelser og udfordringer**

Under dette tema præsenteredes tre forskellige eksempler på, hvilke betingelser og udfordringer der knytter sig til vejledning i tyndt befolkede områder. Eksemplerne er fra Telemark i Norge og Värmland og Göteborg i Sverige.

### **5.1. Når 1+1=4. Erfaringer med netværkssamarbejde i Telemark.**

Hans Magnus Johansen, NFUE

Hans Magnus orienterede om udviklingen i Telemark regionen, som kan karakteriseres ved både at have "tyndt" og "tæt" befolkede områder. Det officielle navn for tjenestens vejledning er Uddanning og yrkesrådgivning. Målet for vejledningsindsatsen er at "skabe vindere" og at sikre at alle skoleledere lever op til deres ansvar for, at sikre at alle får adgang til den vejledning, som de har ret til. I deres plan indgår flg. 3 elementer: A) Ny organisering af vejledningen, B) Professionalisering af vejledningen og C) Etablering af et karrierecenter.

I forhold til organisering af vejledningen i området arbejdes der bl.a. med tanken om at nedsætte lokale vejlederudvalg, som kan arbejde sammen på tværs, om at udarbejde planer for samarbejde med virksomheder, forældre og andre interessenter. Desuden kan det lokale netværk kompensere for at vejlederne ellers står meget alene, idet der oftest kun er en vejleder på skolerne.

I relation til kompetenceudvikling er afsættet, at ca. 50 % af vejlederne i området har en videregående vejledneruddannelse, mens ca. 85 % har gennemgået lokale kurser. Derfor indgår det i planen, at der skal igangsættes et uddannelsesforløb på videregående niveau.

I det fælles karrierecenter (Karrierecenter Telemark) har de bl.a. udviklet en fælles website med netbaseret rådgivning, hvor vejledningssøgende kan få svar på deres spørgsmål indenfor 24 timer. I webtjenesten gemmes gamle svar, som danner en historik (typiske spørgsmål indenfor et felt), som herefter kan bruges, som inspiration til andre vejledningssøgende. De foreløbige erfaringer fra webtjenesten er blandt andet, at der tilsyneladende ikke er nogen geografiske grænser, idet tjenesten bruges af personer udenfor regionen, selvom den i princippet er lokal.

### **5.2. Erfarenheter från kompetensinventering av vägledare i Värmland.**

Ann-Christine Ringström, Malmö Högskola og NVL

Ann-Christine orienterede om resultaterne fra et forskningsprojekt som er gennemført i regionen (61 vejledere), som blandt andet havde til formål at afdække behovet for vejledning i området, og af vejledernes kompetenceudviklingsbehov. Udgangspunktet for projektet var at 63 % af vejlederne i regionen mangler formel kompetence til de opgaver, som de skal løse. Kortlægningen af vejlederkompetencer i regionen har både omfattet vejledernes formelle kompetencer (erhvervet gennem uddannelse) og deres praksiserfaringer (fx med at anvende forskellige vejledningsmetoder). Formålet med undersøgelsen var desuden, at der herigennem blev foretaget en individuel kompetenceafklaring.

Nogle af resultaterne fra studiet viser, at mange vejledere føler sig ensomme i jobbet og at praktikere på feltet kan være i besiddelse af en uklar professionsidentitet. De uddannede vejledere har oftere et fagsprog/klarere faglig identitet, end de uuddannede, og blandt vejlederne anvendes flere forskellige betegnelser for deres service, fx "vægledning" og "handledning", som knytter sig til forskellige metoder. Vejlederne er generelt tilfredse med deres arbejde og mener at der er brug for dem, men den politiske interesse synes at være fraværende. Vejlederne i undersøgelsen ønsker blandt andet adgang til efteruddannelse, redskaber til kvalitetsudvikling og udvikling af digitale værktøjer. Desuden efterspørges metoder/strategier til imødekommelse af særlige vejledningsbehov.



### 5.3. Vejlederrollen og vejlederen som katalysator.

Tomas Mjörnheden, Vuxenutbildningen, Göteborg og NVL

Tomas havde i sit oplæg fokus på vejlederrollen og hvordan man kan arbejde mere systematisk med at sikre kvaliteten af vejledningsydelserne. I et organisationsperspektiv kan vejledning analyseres på flere forskellige niveauer, både i forhold til strukturelle og processuelle faktorer, og i relation til resultaterne af vejledningsindsatsen (output)

Kvalitet i vejledning kan, på det strukturelle niveau fx relatere sig til, i hvilken udstrækning alle borgere har adgang til vejledning, eller til ressource anvendelsen. På det processuelle niveau, kan det fx handle om, hvordan man definerer vejlederens rolle – I Göteborg anvendes fx begrebet "katalysator". Ved at arbejde på flere niveauer, kan der skabes der sammenhæng mellem, hvordan forskelle strukturelle forhold (fælles it- værktøj/web-service) kan spille sammen med "et fælles sprog" (arbejde med "Individual Study Plans"). Det tilstræbes, at der skabes synlighed omkring sammenhængen mellem indsatser og effekter.

I Göteborg har man etableret en webbaseret service, med afsæt i Bill Laws taksonomi for arbejde med karrierelæring (Career Management Skills). I programmet indgår en række case-stories, som kan danne afsæt for kommunikation med nye brugere af tjenesten – her kan brugere fx finde historier som ligner deres egen, og drage nytte af at læse om andre karriereveje. Tomas gjorde opmærksom på, at arbejdet med personens plan, både kan ansues i et organisatorisk og et individuelt/processuelt perspektiv og at det derfor kan være vigtigt at diskutere, hvilket formål de anvendte værktøjer tjener (individ-system perspektivet).

### 5.4. Hovedpointer og spørgsmål der knytter sig til vejledernes betingelser og udfordringer

- *Hvilken betydning har det, at vejledning defineres på forskellige måder – fx Handledning, Rådgivning, Læring, Guidance/counselling/advicing, Careering...*
- *Påvirker vores opfattelse af vejlederrollen de metoder vi anvender og/eller hvilken betydning har det for praksis?*
- *Der er mange interessenter i vejledning – hvilken betydning har dette for praksis?*
  - Fx arbejdsgivere, politikere, vejledere, individer.... ?
- *Forståelse af vejlederrollen har betydning for, hvordan vi kan vurdere forskellige værktøjer. Fx indebærer definitionen "katalysator", at der må være fokus på processer (læring)*
- *Valg af teoretisk ramme (fx DOTS, hviler på et specifikt menneskesyn/vejledningssyn – læring)*
- *Anvendelse af case-historier kan være et nyttigt redskab for nye brugere, der kan lade sig inspirere af at læse om, hvad andre har gjort.*
- *Kompetenceafklaring af vejlederkompetencer kan ske i forhold til 2 niveauer. De formelle kompetencer, som er erhvervet gennem uddannelse og de erfaringsbaserede, som er erhvervet gennem praksis. Hvilke udfordringer giver det, at mange vejledere primært har erhvervet sine kompetencer gennem praksis?*

- *Hvilken betydning har den manglende interesse fra beslutningstagere (det politiske niveau)*
- *Hvilke konsekvenser kan en uklar professionsidentitet og et manglende fælles sprog have for feltet?*
- *En region kan både have "tæt" og "tyndt" befolkede områder*
- *Hvordan sikres den enkeltes ret til vejledning og at institutionerne lever op til deres ansvar for at tilbyde vejledning*
- *Hvordan kan der arbejdes med lokale/regionale behov for vejlederkompetencer – behøver alle at vide alt?*
- *Udvikling af fælles redskaber ("tool-box) kan bidrage til at vejlederne får en fælles platform at arbejde ud fra.*
- *Hvilke udfordringer giver det at IT-systemer ikke kender til de geografiske grænser – skal/bør disse være regionale, eller nationale?*

## 6. Adgang til vejledning

I det ene oplæg under dette tema, præsenteredes ideer til, hvordan et netbaseret vejledningsværktøj kan opbygges, således at flere forskellige målgruppers behov kan tilgodeses. I det andet oplæg fik deltagerne en kort præsentation af arbejdet i det Europæiske vejledningsnetværk

### 6.1. Fleksiblere vejledningsservice med hjælp af ny teknologi – et finsk eksempel.

*Kai Koivumaki, Närings- og Arbetsministeriet, Finland og NVL*

Kai indledte sin præsentation med at sige, at ambitionen i Finland er at karrierevejledningen skal blive en landsomfattende service og at det er lidt forskelligt hvilke betegnelser, der anvendes (fx også "rådgivning", "yrkesvægledning"). I Finland har der været en nedgang i antallet af personer, som får personlig vejledning og megen uddannelsesinformation foregår i dag over nettet. Som følge heraf, har man arbejdet på udvikling af flere forskellige værktøjer.

For det første, har man udviklet et web baseret værktøj (AVO), som baserer sig på John Hollands metoder (self-directed search), og som kan anvendes af brugerne selv, til afklaring af interesser. Herudover er der udviklet en on-line informationservice (NOOVE), som er en interaktiv webportal, som integrerer nye former for information, rådgivning og erhvervsvejledning over nettet. Med inspiration fra Peavy er der fx udviklet værktøjer, som den enkelte kan arbejde med selv, i forhold til sit eget karriereperspektiv (fx livslinje øvelser). Desuden rummer programmet værktøjer til identifikation af vejledningsbehov, som er inspireret af CIP-teorien/Sampson. Endelig er der etableret en service-desk, hvor brugere kan få svar på sine spørgsmål (pilotprojekt, Karrierelinjen).

Målgruppen for den fleksible vejledningsservice er alle borgere, også dem som er i job og målene er:

- Let tilgængelig information, rådgivning og vejledning (life-long guidance)
- Kompetenceudvikling af praktikere (både uddannelses- og arbejdsmarkedssystemet)
- Systematiseret samarbejde (lokalt og regionalt)
- Bedre kvalitet og evaluering

Det er desuden målet, at de nye værktøjer også skal kunne anvendes til både forsknings- og evalueringsformål.

## 6.2. European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN).

Raimo Vuorinen, Jyväskylän Universitet og NVL

Raimo er NFUE's repræsentant i ELGPN og koordinator i arbejdet med EU's vejledningspolitik og han gav her en kort præsentation af netværkets rolle og funktion. ELGPN er et netværk som drives af medlemslandene, som, blandt andet, har til opgave at samle forskning af relevans for vejledningsområdet (26 medlemmer og 4 observatører). Netværkets medlemmer mødes løbende, men arbejder også i tematiske grupper, fx med at udarbejde policy papers. Hensigten med netværket er at skabe et bedre grundlag for at imødekomme nationale udfordringer og at styrke politikker på området.

Gruppens første opgave var at definere "Life-long guidance" i relation til 2004 resolutionen og den Europæiske kontekst, hvor vejledning knyttes til målene for Livslang Læring. Vejledning defineres her på følgende måde:

*IN THE CONTEXT OF lifelong learning, guidance refers to a range of activities that enables citizens of any age and at any point in their lives to identify their capacities, competences and interests, to make educational, training and occupational decisions and to manage their individual life paths in learning, work and other settings in which these capacities and competences are learned and/or used."*

Som følge heraf, var afsættet for netværkets arbejde, at vejledning bør anskues i relation til flere niveauer og centrale begreber: *What* (activities); *Whom* (all); *Focus*: (making meaningful choices on learning and work/empowerment); *Career* (individual life-patterns) - and *Where* (in education, training and working life). Afsættet for gruppens arbejde har desuden været følgende 6 principper:

- 1) Vejledning skal være bruger orienteret og tilbyde en personligt tilrettet service
- 2) Vejledning er en individual proces, som har fokus på livslang og livsbred udvikling af færdigheder i at håndtere karrierespørgsmål (career management skills)
- 3) Udvikling af vejledningsfeltet bør ske gennem dialog mellem praktikere på feltet og repræsentanter for det politiske niveau (institutioner, organisationer mm)
- 4) Relationen mellem individ og samfund skal styrkes, bl. a. ved at styrke individets "ansættelighed" og fremme vejledningsaktiviteter, som bidrager til bedre balance mellem arbejde og privatliv.
- 5) Vejledning skal kunne håndtere mange forskellige typer af overgangsfaser (Active transitions) både mellem uddannelse og arbejde, og mellem forskellige uddannelsesforløb og niveauer. (stopping out – not dropping out)
- 6) Vejledning bidrager til udvikling af de menneskelige potentialer, men der er mange eksterne interessenter på området og altid mere end én karrieremulighed. Borgeren bør altid hjælpes til at udvikle en plan B.

I relation til styrkelse af den enkeltes karrierelæring, understregede Raimo, at der hér er tale om en lang række forskellige individuelle kompetencer, som der kan arbejdes med på forskellig måde. For eksempel kan karrierelæring indgå i en skoles kursus curriculum, som en integreret del af et fag og der kan fokuseres både på individuelle processer (fx empowerment) og på det vejledningsfaglige (fx arbejdslivskendskab). Yderligere oplysninger om netværket kan findes på: [www: http://elgpn.eu](http://elgpn.eu)

### 6.3. Hovedpointer og spørgsmål der knytter sig til adgang til vejledning

- *Hvilken betydning har kommunikationen til brugerne af selvhjælpsværktøjer (fx formuleringer som: "hvis du ikke selv kan klare det... kan du ringe og få hjælp")*
- *Hvilke fordele og ulemper kan der knytte sig til selvhjælpsprogrammer (fx: sikring af anonymitet, spørgsmål-svar tilgang og fokus på informationer/vejlederen som informator.*
- *Hvordan finder brugeren ud af hvilket vejledningstilbud, som er det bedste for ham/hende?*
- *Indebærer det øgede fokus på it-baserede vejledningstjenester en skævvridning i forhold til ressourcestærke (de fleste brugere kommer fra byerne)*

## 7. Samlet opsamling på arbejdsseminaret

Som afslutning på seminaret blev deltagerne sendt i grupper, for at reflektere over de forskellige input, som de havde fået og diskutere hvad de mente var det vigtigste at gå videre med herfra. Grupperne blev desuden bedt om, at fremkomme med konkrete forslag til det videre arbejde. Fra grupperne kom der følgende forslag, som efterfølgende blev diskuteret i plenum.

### Gruppe 1 - Fremtiden er serveret - Hvilken menu vælger du?

Denne gruppe havde diskuteret et interaktivt materiale, som blev præsenteret af Anders Lovén. Materialet indeholder følgende indgange, eller menuer:

- Information menu
- Test menu
- Coaching menu
- Narrative menu

I forlængelse heraf, kan den service, som vejledningen tilbyder, præsenteres i relation til *vejledningens landskab* (det fysiske og det virtuelle). Vejledningsservicen kan fx kombineres med præsentationer af forskellige typer jobs og/eller uddannelser, eller med arbejde med individuelle karriereplaner. Herved kommer brugerens behov til at stå i centrum.

### Gruppe 2 - Netværk

Denne gruppe havde diskuteret, hvordan man kan arbejde med formelle netværk, der har til formål at kvalificere praksis, udvikle kompetencer og dele viden og erfaringer.

Gruppens forslag var at der arbejdes på at etablere uafhængige vejledningscentre for voksne, og at disse centre etableres i samarbejde med virksomheder og andre interessenter. Gruppen havde desuden diskuteret betydningen af, at både vejlederes og vejledtes rolle er under forandring, hvilket bl.a., har betydning for en diskussion af vejlederkompetencer (Career Management Skills). Hvordan vejlederrollen

fortolkes og udfoldes, afhænger blandt andet af lokalområdets kultur og af de rammer og betingelser som er gældende lokalt.

### **Gruppe 3 – Vejledning som frivilligt tilbud?**

Denne gruppe havde diskuteret betydningen af, at vejledning ikke altid er noget, som den voksne selv opsøger. Der blev peget på, at der er behov for opsamling af best practice eksempler og gode ideer til, hvordan man kan håndtere denne problemstilling. Dette gælder både i forhold til udvikling af vejledningspraksis og i relation til et systemniveau – fx hvordan der kan samarbejdes med de faglige organisationer.

Gruppen foreslog desuden, at der indenfor NVL, blev arbejdet på at etablere et "Mini netværk", bestående af deltagere fra Grønland, Island og Færøerne. Fordelen ved denne Nordatlantiske gruppe er at der kan udveksles erfaringer blandt medlemmer af NVL, som har meget tilfælles (fx sprog, kultur mm), hvilket kan gøre det nemmere at støtte hinanden. Det blev foreslået, at ideen videreudvikles, ved at hente inspiration fra det eksisterende Sydatlantiske netværk.

### **Gruppe 4 - Netværkssamarbejdet i fremtiden**

Denne gruppe diskuterede blandt andet de forskellige typer netværk, som allerede eksisterer og hvordan disse kan knytte an til arbejdet med vejledning i tyndt befolkede områder. Gruppen havde følgende input og forslag til den videre diskussion:

- Eksisterende netværk er ofte etableret på baggrund af "andre professionelle baggrunde". Vi behøver *vejledningsfaglige* netværk i de tyndt befolkede områder
- De lokale netværk bør også inkludere lokale virksomheder og/eller organisationer, så disse også kan bidrage til at imødekomme behovet for vejledning i virksomhederne
- Det foreslås, at der etableres en NVL- projektgruppe, med deltagere fra de lokale netværk i Aasiaat/ Grønland, Heimag/ Island, Övertorneaa/Sverige og Kragerö/ Norge)
- Det gode samarbejde mellem NVL og NFUE bør fortsættes i fremtiden – fx med emnet: "Hvordan er livslang Læring realiseret i de tyndt befolkede områder?"

### **Gruppe 5 - Opfølgning på seminaret og de resultater som er nået**

Denne gruppe diskuterede, hvordan der kan arbejdes videre med de resultater, som man er nået frem til, på seminaret. Gruppen fremkom med følgende forslag:

- At anvende seminarrapporten til at skabe debat om en styrkelse af vejledningen i de tyndt befolkede områder
- At omskrive rapporten, så den kan adressere forskellige målgrupper (fx politikere)
- At skabe debat om de ressourcer som afsættes til vejledning i de tyndt befolkede områder
- At skabe kontakt til og deltage i vejledningsfaglige netværk og grupper
- Lade "Vejledning i tyndt befolkede områder" blive et tema på et formelt NVL-møde

## 8. Abstracts

### Indledning til seminaret:

#### **Bosættelse og studievalg i perspektivet af habitus teori.**

#### **- Forskning og undersøgelser om vejledning i tyndtbefolkede områder**

*Guðbjörg Vilhjálmisdóttir, Docent ved Islands Universitet*

Det er meget vigtigt at studie- og erhvervsvejledere har et godt kendskab til den sociale indflydelse på studie- og erhvervsvalg, f.eks. indflydelse fra køn, social klasse og bosættelse i et tyndtbefolket eller tætbeholdet område. Bourdieu's (1979) habitus teori passer godt som grundlag for undersøgelser af studie- og erhvervsvalg, fordi den hævder at vores valg og værdier er præget af vores sociale position i samfundet, dvs. at vores tankegang og perspektiver er sociale. Det sociale og individuelle kan ikke adskilles. Bourdieu's teori er konstruktivistisk, og den passer godt til undersøgelser om unge mennesker i tyndtbefolkede områder (Rye, 2006), dvs. at tyndtbefolket eller tætbeholdet bosættelse kan defineres som social konstruktion. To undersøgelser om indflydelsen af bosættelse på tænkningen om erhverv og job i samfundet (Vilhjálmisdóttir, 2003; 2007;2008) viser, at unge mennesker i tyndtbefolkede områder har mere respekt for håndværksarbejde. Unge mennesker fra landet vælger i højere grad håndværksuddannelse (upper secondary school) end unge mennesker fra byerne. Ud fra Bourdieu's teori kan man sige, at folk fra tyndtbefolkede områder konstruerer deres viden om håndværk på en positiv måde. En undersøgelse fra Australien (Mullvee, Ford og Everton, 2006) understreger at folk fra tyndtbefolkede områder har et andet sindelag, som påvirker deres erhvervs- og studievalg.

## Tema 1- Eksempler på vejledning i tyndtbefolkede områder:

### **Educational- and career counseling – Also for fishermen**

*Sólrún Bergþórsdóttir, Vejleder i Vestmannaeyjar*

Vestmannaeyjar is a group of islands on the south coast of Iceland. Around 4200 people live there. The main industries revolve around fishing, so the majority of jobs is connected with this industry. The fleet is quite large, and consists of big boats and trawlers as well as numerous small ones. The fisherman's job is therefore quite common. I'm a fisherman's daughter and was born and raised on the island. Since 2009 I've been working as an educational- and career counselor at the secondary school and the centre for adult learning.

Since 2005 a project called **Your choice – Your way, educational- and career counseling at the workplace** has been in progress. Educational- and career counselors at centres for adult learning around the country have been visiting workplaces to offer people who have little formal education, counseling free of charge. So far counselors have been quite successful in reaching to the different groups. Still, fishermen have been hard to reach and it goes without saying that their ever so mobile workplace plays its part in that.

In order to reach them we've had to change strategy. Since early in 2009 I've been working on a presentation of **Your choice – Your Way** on a dvd. The idea is to deliver the offer of free counseling to fishermen into their workplace where they can watch the presentation in their leisure time. The dvd was finalised last May and is being distributed to boats nationwide at the moment.

I have also been able to reach to fishermen in my counseling through my work at the secondary school in Vestmannaeyjar. The school offers education for captains and first mates as well as for engineers. Some students study along their work at sea. Validation is a new option for fishermen. Recently the secondary school in cooperation with Viska, the centre for adult learning on the island, offered validation for engineers. That was quite successful. Counseling was an important part of the process and through this the word has spread around and the number of fishermen in counseling, both at the secondary school and the adult learning centre, has increased.

Still we are not reaching the majority of fishermen. How do we change that? That may be complicated and challenging. Due to the isolation of the workplace many fishermen feel out of touch of what is going on in land and believe that it is so vice versa. A number of them have a negative experience of the formal school system and lack faith in a possible success. Not to mention, fishermen think in a practical way, so a major concern for them is what is there to gain?

On the other hand, with continuing technological development, the possibilities to study have reached new dimensions which fishermen can definitely benefit from. Internet connection is now available on many of the big boats and trawlers. But is that enough motivation for fishermen to increase their education?



## Vejledning i Grønland

Johannes Jensen, konsulent ved Center for Vejledning i Grønland CVG  
Johannes.jensen@mail.dk www.vejledning.gl

Uddannelses- og erhvervsvejledning i Grønland er i udvikling og har stor bevågenhed i det politiske niveau. Mange vejledere med kort uddannelsesbaggrund præger feltet i det vidtstrakte og tyndtbefolkede land der nyligt har fået selvstyre. I år blev der i maj måned for første gang afholdt en fælles konference for alle vejledergrupper. På denne konference med 80 deltagere blev Grønlands vejlederforening dannet.

Vejledergrunduddannelsen har fungeret i 10 år og i den forbindelse blev der i september afholdt en Jubilæumskonference med 50 deltagere fra hele kysten og med alle typer af vejledere. Temaerne på konferencen var: Overgangsvejledning fra grundskole til ungdomsuddannelse, Vejledernetværk, Voksenvejledning. Se mere på vejlederportalen – adgang gennem [www.vejledning.gl](http://www.vejledning.gl)

Der bliver i november igangsat et projekt om validering af kompetencer – vejledningen før, under og efter valideringen kommer til at spille en væsentlig rolle i pilotprojektet der kommer til at køre i sydkommunen. Vejledningsportalen [www.nanoog.gl](http://www.nanoog.gl) er blevet opdateret og er i fortsat god udvikling.

Der kommer en evaluering af vejledningen og vejledergrunduddannelsen i nærmeste fremtid – iværksat af selvstyret.

Fakta: om Grønlands vejledere i 17 byer med 500-5.000 indb. 15.000 i Nuuk

- Folkeskole 50 + bygder (skolevejledere)
- Vejledningscentre 20 (piareersarfiit)
- Brancheskoler 8/gymnasier 4 (studievejledere)
- Arbejdsmarkedskontorer 18 (arbejdsformidling)
- De grønlandske huse i Danmark (4 huse med uddannelsesvejledere)

### *Udfordringer for vejledningen i dag*

- Synlighed – der er behov for at vejledningen bliver mere synlig og at borgerne forstår hvad uddannelses- og erhvervsvejledning kan hjælpe med.
- Frafald i uddannelserne er et stort problem som vejledere, coaches og kollegievejledere arbejder meget med. Barrierer er hjemve (de fleste må flytte for at få uddannelse) Sprog - Dansk er stadig primært undervisningssprog i gymnasiet, erhvervsuddannelser og videregående uddannelser – men grønlandsk breder sig i uddannelserne. En stor del af befolkningen har grønlandsk som primært sprog – en mindre del dansk som primært sprog. Der arbejdes med en kampagne/udviklingsprojekt der skal imødekomme funktionel analfabetisme og dobbelt halvsprogethed.
- For få tager uddannelse. En stor gruppe unge får ikke nogen ungdomsuddannelse- mange kommer sent i gang efter folkeskolen. Der er meget begrænset tilgang til efteruddannelse / uddannelse af den store gruppe af voksne uden uddannelse.
- Mange må tage grundskole igen for at leve op til adgangskravene på erhvervsuddannelser og gymnasier.
- Mange med lavt selvværd /evne til at overvinde modstand
- 2/3 af arbejdsstyrken på 28.000 er ufaglærte
- Der er behov for professionalisering / netværk af vejledningsområdet

*Temaer om vejledning i tyndtbefolkede områder.*

- Vejledning kan bidrage til borgernes forståelse af samfundets udvikling og muligheder.
- Barfodsvejledere contra professionelle vejledere.
- Organisering af vejledningen

## **Generalist eller specialist- att vara vägledare i glest befolkat område**

*Märit Hemphälä, Studievejleder, Övertorneå kommun*

### Bakgrund:

Övertorneå är en liten kommun som geografiskt är placerad i norrbotten vid finska gränsen. Den har en yta på ca 2400 km<sup>2</sup> och en befolkning runt 4900 personer. I Övertorneå tätort finns ca halva befolkningen övriga är ute i byarna. Det är 11 mil (bilvägen) mellan de yttersta byarna i kommunen.

### Begränsningar:

Avstånd: Dåliga kommunikationer och stora ytor gör att det är svårt att finnas tillgänglig för alla.

Ekonomi: Det är svårt att få gehör för vuxnas behov när budget läggs. De obligatoriska skolformerna och gymnasieskolan prioriteras före de vuxna.

Arbetsuppgifter: I större städer blir man som vägledare oftast stressad pga antalet klienter som man har hand om. I glesbygd ligger stressen mer på de många olika uppgifter som man ska klara av att hålla ordning på. Om man är anställd i en större kommun kan man koncentrera, specialisera, sig inom ett visst område. På mindre ställen är antalet personer mindre men man ska kunna serva dem inom fler områden (ibland inom alla). Med andra ord... på glesbygden måste man kunna lite om mycket i storstaden ska man kunna mycket om lite.

Arbetsmarknad: I glesbygd är arbetsmarknaden begränsad, det begränsar möjligheterna för de människor som vill/måste bo kvar.

### Möjligheter:

Samarbete/kontakter: Det är lätt att samarbeta med andra myndigheter. Vi vet vem som jobbar med vad. Vi vet även om det kommer någon ny på någon position. Alla vet vem man är, man ger information i matkön. Det behöver inte vara så märkvärdigt. Jag tar med mig ansökningarna och går till AF för att diskutera vem som ska tas in till yrkesvux. De skickar arbetssökande (eller ringer) som behöver ordna slutbetyg direkt till mig.

Synergieffekter: man kan få mycket genomfört vid ett och samma tillfälle. När jag är på företagsbesök kan vi tala behov på alla plan, från examensarbeten till högskolekurser eller program. Jag kan även prata om medarbetares behov av utbildning inom ordinarie utbud som svenska eller matematik. Jag kan prata praktikplats eller informera om instegsjobb osv.

Riktade medel: Det finns en undre gräns men.... Små medel kan göra skillnad. Innan regeringens satsning på yrkesvux (riktade pengar) hade jag noll kronor i budgeten för gymnasialvuxenutbildning (egentligen inte mitt problem utan rektors). Men redan när vi fick de första riktade pengarna kunde vi växla upp dem och

starta upp mer verksamhet. Idag finns en ganska väl fungerande verksamhet. Vi kan erbjuda vuxna att antingen gå in i en ungdomsgrupp, läsa kurser mot nätet eller gå yrkesutbildning genom yrkesvux.

Tekniklösningar: Går ev. att utveckla mer. Vi har tillgång till videokonferensutrustning och webplattformar, facebook, mail, webkamera osv. Som jag ser det är detta bra att använda vid information men det fungerar sämre för djupare vägledningssamtal

## Tema 2 - Vejlederkompetencer:

### **Kompetenceudvikling af vejledere i Grønland**

*Johannes Jensen, konsulent ved Center for Vejledning i Grønland CVG*

Center for vejledning i Grønland har til opgave at uddanne og efteruddanne uddannelses- og erhvervsvejledere i alle sektorer i Grønland. Derudover er det Centrets opgave at opbygge og støtte netværk i byer og sektorer for vejledere. Endelig er det centrets opgave at bidrage til udvikling af vejledningsindsatsen og støtte beslutningstagere i vejledningsspørgsmål. Aktiviteterne er:

- Vejledergrunduddannelsen VGU med overbygningsmoduler.
- Kurser
- Netværksmøder "på kysten"
- Workshops
- Individuel kompetenceudvikling
- Vejlederportalen
- Underviseruddannelse

Se mere på Vejlederportalen – adgang gennem [www.vejledning.gl](http://www.vejledning.gl)

#### Vejledergrunduddannelsen

Er en vekseluddannelse på 420 timer over 1½ år med 4 kursusmoduler + eksamen – der er i de 10 år uddannelsen har eksisteret uddannet ca. 150 vejledere. Modulerne har følgende temaer:

- Rolle og funktion
- Vejledningssituationen
- Uddannelse og arbejdsmarked
- Evaluering og kvalitetsudvikling

Overbygningsmodulerne er også vekseluddannelse på 100 timer med 2 kursusmoduler. Der er 4 overbygninger med følgende fokus:

- Overgangsvejledning
- Gennemførelsesvejledning
- Karrierevejledning
- Ledelse og udvikling af vejledning

Kurser planlægges og afvikles efter ønsker lokalt eller for grupper f. eks. efterskole, HTX. Derudover afvikles metodekurser f. eks. kollegial supervision, den vanskelige samtale, SE-pakken, handleplaner, afklaring/ realkompetencer og diplommoduler fra den danske vejlederuddannelse f. eks. valg og valgprocesser.

Netværksmøder "på kysten" afholdes med det formål at støtte opbygning af netværkene så deltagerne får kendskab til byens vejledere og styrker videns og kompetenceudvikling

Workshops afholdes for at udvikle materialer og initiativer f.eks. Netværk, folkeskolevejledning, GU vejledning

Validering af vejlederkompetencer er en særlig vanskelighed fordi der er flere aktører i feltet – som ikke eller kun i begrænset omfang har formuleret forventninger til vejledningen og vejlederne det gælder:

- Opdragsgivere
- Jobbeskrivelse
- Vejledningssøgendes forventninger
- Lokalsamfundets forventninger
- Uddannelseskrav (VGU)
- "Vejlederidentitet"

Samtidig skifter validerings fokus i forhold til aktuel uddannelses og arbejdsmarkedspolitik mellem krav til vejledernes kendskab til arbejdsliv og uddannelse, administrationskompetencer, gennemførelsesvejledning / coachingkompetencer, kompetencer i forbindelse med realkompetenceafklaring / overgangsvejledning og ikke mindst samarbejdskompetencer.

### **Vägledning i periferin – eller är individualiseringen och paradigmskiftet en dominerande trend?**

*Anders Lovén, Malmö Högskola og NVL*

Författaren ger inledningsvis en beskrivning av olika valmönster med utgångspunkt i några nyligen utkomna studier. Individualiseringen som fenomen diskuteras mot bakgrund av mer traditionella karriärformer. Bland annat konstateras av de olika formerna existerar sida vid sida och att den lokala kulturen har stor betydelse för synen på utbildning och arbete. Särskilt i glesbygd vävs den lokala kulturen samman med social bakgrund och genus och begränsar handlingshorisonten.

Glesbygdens specifika problematik diskuteras och vilken betydelse denna får för vägledningens utformning. Framför allt lyfts fram kluvenheten mellan att stanna eller flytta.

Hur vägledningen gestaltar sig visas med utgångspunkt i en studie i glesbygd. Här beskrivs också de olika strategier sökande har för att hantera möten med vägledning i olika sammanhang.

Vägledarnas eventuella kompetens diskuteras också bland annat med utgångspunkt i cooling-down teorier och vad det kan betyda för vägledarnas förhållningssätt.

Slutligen riktas fokus mot vad vägledarna bör och kan göra i glesbygdsmiljöer.

## Tema 3 - Veilederens betingelser og utfordringer:

### **Når 1+1=4. Erfaringer med netværkssamarbejde i Telemark**

*Hans Magnus Johansen, NFUE:*

1. Rammevilkår for veiledning i Telemark.
  - a. Geografiske og sosioøkonomiske rammer: Store forskjeller i bosettingsmønster og arbeidsliv gjør det nødvendig med lokal tilpasning av veiledningen
  - b. Lovmessige rammer: Opplæringslovens bestemmelser om at alle skal ha tilgang til nødvendig rådgivning. Det skal være et likeverdig veiledningstilbud til alle elever.
  - c. Økonomiske og ressursmessige rammer. De økonomiske rammene er alltid for trange, og tiden er alltid for knapp. Gjennom nettverksarbeid og kunnskapsdeling kan vi best utnytte de rammevilkår vi arbeider innenfor.
  - d. Strategiske valg og planer: Telemark har en helhetlig plan for hvordan hele befolkningen skal ha tilgang til karriereveiledning. Planen omfatter veiledning i skole og for voksne.
  - e. Mål med veiledningen i grunntopplæringen / skole er at flest mulig elever skal gjøre kunnskapsbaserte utdanningsvalg der de lykkes med utdanningen og gjennomfører fram til planlagt sluttkompetanse. Arbeidslivet skal ha tilgang til arbeidskraft med riktig kompetanse til rett tid og på rett sted.
  
2. Valg av løsningsmodell
  - a. Telemark har etablert et system med lokale veilederutvalg: Etablert 7 regionale grupper som kjenner forholdene i sitt område spesielt godt og har god kontakt med egne elever, arbeidsliv og hjelpeapparat.
  - b. Organisering: Samarbeid på tvers av skolenivåer og med relevante samarbeidspartnere.
  - c. Oppgaver: skape gode veiledningstiltak for elever i regionen og hjelpe elevene med den besværlige overgangen mellom grunnskole og videregående opplæring.
  - d. Arbeidsmåter: Faste samarbeidsmøter, bedriftsbesøk, utforming av planer, utviklingsprosjekter, møter med skoleledere i regionen, erfarings- og kunnskapsdeling.
  
3. Suksess eller fiasko?

Hvordan kan vi måle om vi har lyktes?

Styrket kompetanse blant veilederne

Økt trygghet i jobbsituasjonen

Bedre kommunikasjon

Bedre rutiner

Flere elever som er tilfreds

Flere elever som gjennomfører videregående opplæring

Andre fylker har valgt samme modell

## **Erfarenheter från kompetensinventering av vägledare i Värmland**

*Ann-Christine Ringström, Malmö Högskola og NVL*

Sammanfattning av Ann-Christine Ringströms anförande angående Kartläggningsprojekt i Värmland samt djupintervjuer.

Kartläggningsprojektet i Värmland har genomförts av Malmö Högskola, Studie- och yrkesvägledarprogrammet på uppdrag av Värmlandsregionen. Kartläggningen har genomförts med en skriftlig enkät och personliga intervjuer. Resultatet av intervjuerna och enkätunderlaget har sedan dokumenterats i en individuell kompetensutvecklingsplan, vilket var uppdraget.

Det övergripande resultatet av kartläggningen var att vägledarna överlag är nöjda med sitt arbete, att arbetet ofta upplevs som ensamarbete, att stöd saknas från beslutsfattare samt att det finns tydliga utvecklingsområden och önskemål om kompetensutveckling både fördjupning och breddning.

Utifrån resultatet av denna kartläggning har ytterligare intervjuer genomförts för att få en fördjupad bild av vuxenvägledning i glesbygdsområden.

Dessa intervjuer visar i stort på samma resultat med undantag av det uttalade behovet av arbetslivskunskap, och arbete i nätverk.

## **Vejlederrollen og vejlederen som katalysator**

*Tomas Mjörnheden, Planeringsledare Vuxenutbildningen i Göteborg, Sverige*

Katalysator kan delas upp i dels förflyttningar i rummet ("[vektoriella](#)" processer) dels som omvandling utan rumslig aspekt ("[skalära](#)" processer). Man skulle även kunna uttrycka sig det som "yttre" och "inre" förändringar hos en individ. Exempel på yttre förändring kan vara att påbörja en högre utbildning eller karriärutveckling ifråga om mer avancerat arbete och bättre lön. En inre förändring kan då vara ett utforskande av sina personliga färdigheter och kvalifikationer, men det kan även handla om den egna lusten och kärleken till en viss sak eller område.

Hur kan vi identifiera och påverka utformning av vägledning som en katalysator? Ett sätt är att dela in vägledningen utifrån olika perspektiv som; struktur, process och resultat. I vilka miljöer bedriver vi vägledning? Hur ser våra metoder ut och vilka resultat eftersträvar vi? Beroende på vilka svar vi får kan vi identifiera och utveckla ett innehåll som fungerar som stöd till den enskilde individen att genomföra en "yttre" eller "inre" förflyttning.

Exempel på olika miljöer är det personliga vägledningssamtalet, ett vägledningscentra, eller den webbaserade miljön. Beroende på miljö bör vi erbjuda olika service/vägledning utifrån vilka resultat vi eftersträvar. Ett sätt att koppla ihop miljö med resultat är att använda sig av modellen New DOTS (Bill Law - <http://www.hihohiho.com/memory/cafnewdots.pdf>) för att bestämma dels vad att erbjuda, dels hur och på vilken nivå (sensing, sifting, focusing, understanding)

Ett annat exempel är hur vi nyttjar studieplanen. Är studieplanen en organisationsfråga eller en metodfråga? Om vi väljer att titta på studieplanen utifrån ett grammatiskt perspektiv kan vi välja att se studieplanen som ett substantiv, eller ett imperativ (studieplanera). I latin kan imperativet även vara en uppmaning om något som ska komma framöver, t.ex. ett resultat av att ha studieplanerat.

Utgår vi från ett substantiv tar vi gärna ett organisationsperspektiv på studieplanen – alla studerande ska ha en studieplan. Väljer vi däremot ett imperativ, att studieplanera då blir studieplanen en metodfråga, hur ska vi arbeta med studieplanen? Ett antagande är att studieplanen då i högre grad upplevs viktigare och kan ägas av individen själv.

Oavsett miljö och möjlighet till att skapa en katalys hos individen är samtalet i centrum. Eller den dubbelriktade kommunikationen. Pratar vi om samtal tänker vi naturligt på det personliga vägledningssamtalet, men även i miljöer som ett vägledningscentra, eller på webben kan vi skapa ett "samtal", en stimulerande kommunikation med individen. Den naturliga scenografi som finns i ett vägledningscentra, eller på en webbsida går att utnyttja för att skapa kommunikation, ett samtal, med individen som stimulerar till förändring – en katalys.



## Tema 4 - Adgang til vejledning:

### **Nya former av informations-, rådgivnings- och vägledningstjänster i Finland**

*Kai Koivumäki, konsultativ tjänsteman, Arbets- och näringsministeriet, kai.koivumaki@tem.fi*

Behovet för yrkes- och karriärvägledning samt utbildningsinformation har vuxit under de senaste åren. Den ekonomiska krisen har ytterligare ökat rörligheten i arbetsmarknaden och tvingat många arbetstagare till nya yrkeslösningar. Undervisningsministeriet och arbetsministeriet i Finland utarbetade en gemensam policy redan 2006, där man konstaterade, att det är en gemensam utmaning både för arbets- och utbildningsförvaltningen att medborgarna hittar lätt information om utbildningsmöjligheter och har tillgång till personlig vägledningsservice. Detta policyarbete resulterade i ett stort utvecklingsprogram som bekostas med Europeiska Socialfondens medel under åren 2007-2013. Både undervisningsministeriet och arbets- och näringsministeriet (arbetsministeriet till 31.12.2007) har sina egna ansvarsområden i programmet. Programmet innehåller kompetensutveckling både för vägledningsservice och lärare, uppbyggande av regionala vägledningsnätverk samt utveckling av ett evalueringsystem för vägledningsservice både för arbets- och utbildningssektorn. Arbets- och näringsministeriet ansvarar bl.a. för utvecklingen av en web-portal som kommer att föra informations-, rådgivnings- och vägledningsservicen närmare medborgarna. Portalen beskrivs närmare i detta abstrakt.

Traditionellt erbjuder de finska arbets- och näringsbyråerna utbildnings- och yrkesinformationstjänster och yrkes- och karriärvägledning. För tillfället finns också en nationell telefonlinje på finska och en annan på svenska som ger utbildningsrådgivning för medborgare. Rådgivarna besvarar också frågor per e-post gällande utbildning. Det finns ungefär 230 yrkesvalspsykologer som arbetar med yrkes- och karriärvägledningen vid arbets- och näringsbyråer. Det finns dessutom ett yrkesvalsprogram i internet (baserat på Hollands teori) som är riktat speciellt för ungdomar samt en mängd självhjälpsverktyg för vuxna i olika omställningssituationer under sin yrkeskarriär. Det har dock konstaterats att det behövs mycket mera avancerade metoder och verktyg om man önskar att större skaror av människor i olika övergångsfaser i sin karriär skall hitta den hjälp de verkligen behöver.

Den nya medborgarportalen kommer att öppnas för allmänheten i slutet på året 2012. Portalen kommer att vara "ett fönster" för den enskilde medborgaren in i utbildningssystemet och möjligheterna för kompetensutveckling. Frågorna gällande utbildningen kommer att kanaliseras till utbildningsrådgivare vid arbets- och näringsbyråer, utbildningsstyrelsen eller – när det gäller möjligheterna i utlandet – till centret för internationell mobilitet (CIMO). Systemet möjliggör mottagande, besvarande och klassificering av frågor, utnyttjande av tidigare svar, insamling av information, organisering av besvarandet av frågor samt en möjlighet att beakta regional- och nätverksaspekten i verksamheten. Systemet möjliggör likaväl virtuella arbetsytor som kan användas till att organisera t.ex. vägledningsgrupper i Internet eller kollegial kompetensutveckling vägledare emellan. Via portalen kan man också få kontaktuppgifter till personlig face-to-face –service vid arbets- och näringsbyråer.

Telefontjänsten utvidgas att gälla även yrkes- och karriärvägledningen. Karriärinjen kommer att vara en riksomfattande telefontjänst, där yrkesvalspsykologerna ger nationellt koordinerad service genom att reservera 45 minuters samtalstid för kunden. Psykologen ringer upp kunden, vilket gör att kunden inte behöver betala telefonavgiften. På detta sätt garanteras jämlikheten. Man har goda erfarenheter av psykologservicen per telefon från ett pilotprojekt som har genomförts under hösten 2010. Kunderna har varit hittills både från storstadsområden och glesare bebyggda områden.

De nya formerna av informations-, rådgivnings- och vägledningstjänster ställer ändå ganska stora utmaningar både för dem som upprätthåller och bekostar systemet och för personalen som kommer att sköta själva kundservicen. Det har visat sig vara en bra lösning att ha ESF –projektpersonalen sittande på arbets- och näringsministeriet. På detta sätt kan man förutse många tekniska och ekonomiska problem. Servicen integreras automatiskt i de vardagliga arbetsprocesserna i arbets- och näringsförvaltningen. Rådgivarna och vägledarna är inte heller alltid genast färdiga att ta till sig nya kanaler eller metoder att ge service. Det krävs utbildning och attitydförändringar för både chefer och ledare samt för dem som har hand om det praktiska kundarbetet. Arbetsförmedlingen blir alltmer en myndighet som ansvarar för kompetensutvecklingen för medborgare i övergångsfaser under hela yrkeskarriären. Också detta är en ny kulturell utmaning, och lösningen är i största utsträckning en gemensam manöver för både arbets- och utbildningssektorerna

### **European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN - outputs 2009-10 - draft work programme 2011-12**

*Raimo Vuorinen, Ph.D. Coordinator of the ELGPN, Finnish Institute for Educational Research,  
University of Jyväskylä, Finland*

#### **What is the ELGPN?**

The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) is an alliance of European countries formed to support the development of lifelong guidance in both the education and the employment sectors. It provides advice to the European Commission and receives financial support through the EU Lifelong Learning Programme. The purpose of ELGPN is to promote co-operation at Member State level in implementing the priorities identified in the EU Resolutions. The ELGPN's policy-level work complements the Euroguidance network (which helps guidance practitioners to advise citizens on learning opportunities abroad, thus promoting mobility). Membership of the ELGPN is open to all countries eligible for assistance under the EU Lifelong Learning Programme 2007-13.

#### **Role of guidance in the view of the changes and challenges of migration**

Lifelong guidance helps people achieve their potential and make thoughtful, well-informed decisions about learning and job opportunities has always been important. However, the greater frequency of the transitions people face over the course of their life, coupled with the strong rise in the volume of available information and the greater diversity and mobility in education/training and the labour market, make effective lifelong guidance systems more important than ever. Countries are facing common challenges such as how to deal with increased demand for guidance services within tight budgets. Lifelong guidance is recognised as a crucial dimension of lifelong learning, promoting economic as well as social policy goals. In particular, it improves the efficiency and effectiveness of education, training and the labour market through its contribution to reducing drop-out, preventing skills mismatches and boosting productivity. It also promotes citizen mobility and social cohesion.

#### **Where can I find out more?**

The ELGPN 2009-10 Full Activity Report and a Short Report can be obtained from the ELGPN Co-ordinator (elgpn@jyu.fi) or can be downloaded from the ELGPN website (<http://elgpn.eu>). The Short Report is

translated into a number of European languages. For information on Euroguidance, see [www.euroguidance.net](http://www.euroguidance.net)