

Veilederforum-podden: Min kompetansereise Marit og Tomas

Publisert 3. januar 2023

Når en ny karriereveiledningstjeneste opprettes, hvordan jobber man i fellesskap med å bygge kompetanse? Hvilke kompetanser vektlegges? Hvordan sikrer man bred kompetanseutvikling? Og hvordan kan kompetansestandardene i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning være et viktig verktøy i denne utviklingen?

Hei, og velkommen til Min kompetansereise i Veilederforum-podden en podkast fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.

Mitt navn er Mari Thorbjørnsrud, og jeg er en av fagredaktørene for Veilederforum.no, et nettsted for deg som veileder om utdanning, jobb og karriere.

2. september 2020 ble Karriereveiledning.no lansert med et gratis karriereveiledningstilbud til hele befolkningen. Og siden det har 30 613 veisøkere møtt 19 veiledere til karriereveiledere på chat eller telefon. Siden oppstarten har Karriereveiledning.no jobbet med å utvikle en tjeneste av høy kvalitet og bred kompetanse.

I dag i Veilederforum-podden skal vi ha en episode av Min kompetansereise og vi skal snakke med karriereveilederne Marit Overrein og Tomas Iversen som jobber i Karriereveiledning.no, både om Karriereveiledning.nos felles kompetansereise, men også om deres individuelle kompetansereise. Velkommen til dere Tomas og Marit!

Nå er det jo sånn, Tomas og Marit, at selv om både dere og jeg jobber i Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse så jobber dere i Tromsø og jeg i Oslo, og det er også der vi sitter i dag.

Jeg har lyst til å starte med Karriereveiledning.no som tjeneste, og spørre dere om hvordan den felles kompetansereisen til tjenesten har vært?

Hvilke kompetanser vektla dere i starten?

Vi ble introdusert til Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning og kompetansestandardene tidlig i opplæringsperioden. De fleste av oss fikk også teste ut selvevalueringsverktøyet Min kompetanse som da var under utvikling – en større bevissthet rundt egen kompetanse og hva som for den individuelle veilederen var viktig å ha mer fokus på.

Ved oppstart var vi en ny tjeneste med kun nyansatte veiledere: Det var fokus på å bli kjent med hverandre og hverandres kompetanse, bli kjent med det tekniske/verktøyene - å operere og kunne veilede digitalt, i et lærende fellesskap,

Alder, kjønn, bakgrunn og erfaring hos karriereveilederne er variert. Erfaringen er blant annet fra karrieresentre, UH-sektoren, grunnskole og videregående skole, voksenopplæring, realkompetansevurdering, Nav, karriereveiledning i privat sektor, med mer. De fleste har lang erfaring med veiledning og/eller karriereveiledning. Utdanningsbakgrunn varierer, og flere er i et studieløp med mastergrad i karriereveiledning.

Områder vi fokuserte på:

- Utdanning og arbeid
- Etikk (veiviser for digital veiledning, de etiske retningslinjene)
- Veiledningsprosesser og relasjoner - hvordan skape tillit til veisøkere digitalt, hvordan legge opp til en god dynamikk og prosess
- Karrierelæring - kan karrierelæring foregå digitalt? Små og store karrierelæringsepisoder
- Intern kunnskapsbase: Hvordan vi møter ulike veisøkere (målgrupper og kontekst), innsikt og oversikt over arbeid og utdanning,
- Vi definerte områder det var viktig å ha kunnskap om og som vi trodde vi kom til å måtte veilede om

Hvilke kompetanser vektlegger dere nå?

Vi har jevnlig fokus på etikk, og har hatt to fagdager - en senest nå i oktober, om etikk. Alle veilederne tok også i oktober en ny selvevaluering i "Min kompetanse" med hensikt i å kartlegge hvor vi som veiledere ligger an nå, og hva vi som team mest hensiktsmessig kan ha fokus på fremover.

Det ser ut som "Arbeid og utdanning" skiller seg ut hos flere. Kontinuerlig behov for oppdatering der.

System: "Gull"-banken vår med veiledninger. Hvordan kan vi bruke det til å løfte og utvikle karriereveiledningsfeltet (digital veiledning?)

Hvilke kompetanseområder i Kompetansestandardene er de mest sentrale i tjenesten deres? Og hvordan jobber dere med å stadig utvikle kompetansen deres som faglig fellesskap? (Gjerne sett i lys av kompetanseområdene. Når dere snakker om kompetanseområdene er det fint om dere bruker navnene på kompetanseområdene og ikke nummer).

Vi har kollegaveiledning ukentlig. En veileder i fokus (som får velge case eller tema)

I tillegg har vi fagdager med ulike temaer og en intern kunnskapsbase. Vi har også gruppearbeid vi alle er innom. På ulike måter berører gruppearbeidene inn på kompetansestandard.

Internchat og lav terskel for å stille spørsmål, debriefe og utfordre hverandre. Også hverdagslig å observere hverandres veiledninger (på chat) for å lære av hverandre og gi eventuelle innspill.

Og hvordan jobber dere med å stadig utvikle kompetansen deres som faglig fellesskap?

Vi har et sterkt faglig fellesskap, felles kompetansereise i tjenesten.

Hvordan har «veien» vært til den jobben du har i dag?

Tomas: Jeg har grunnutdanning som barnevernspedagog - etikk og relasjonskompetanse, to viktige grunnpillarer. Veiledning og oppfølging av unge voksne i flere år.

Marit: Helt konkret? Kunsthistorie bachelor, alltid vært glad i å jobbe med mennesker, statsvitenskap, økonomi, filosofi, krøllete karrierevei. Jobbet på brun pub, kunstforening og så åpnet det seg en mulighet i Kirkens Bymisjon. Jobbet der i noen år, og deretter som veileder i NAV.

Oppdaget i KB raskt at det er det relasjonelle jeg liker å jobbe med og «være i», og at det er det jeg kjenner jeg mestrer og får gode tilbakemeldinger på. Så kan man kanskje si at jeg skulle tatt en annen eller ny utdanning, men så ble det arbeidserfaringen min som ble døråpner for neste jobb osv... Jeg var stolt over å jobbe som veileder i NAV da jeg jobbet der, men jeg opplevde at jeg ikke hadde tid eller anledning til å jobbe så tett på enkeltmenneskene som jeg ville i MIN rolle, og kjente at jeg savnet det. Jeg er dessuten fryktelig opptatt av kommunikasjon, både muntlig og skriftlig. Jeg er opptatt av hvor mye språk har å si for inkludering og det å føle seg sett og respektert. Så da jeg så denne jobben, hvor man skal «møte» folk digitalt, og raskt klare å skape en god relasjon, så så jeg det som en fantastisk utfordring.

Hvilke kompetanser har du utviklet underveis?

Tomas: I tidligere jobber utvikla jeg noen områder som har vært særlig nyttig i denne jobben; relasjonskompetanse, det å strukturere en samtale og veiledning på en grei måte, og knytte praksis opp mot veilednings/pedagogisk teori. Etikk må ligge i ryggmargen i arbeid med barn og unge i vanskelige situasjoner, og jeg har flere ganger blitt utfordra på det temaet. Totalt sett har dette vært et viktig og godt fundament for jobben som digital karriereveileder.

Marit: Bedre forståelse for utdanningssystemet vårt. Hvem gjør hva. Målgrupper. Etikk med tanke på digital veiledning, anonymitet etc.

Hva slags kompetanse har det vært vanskeligst å bli bedre på?

Tomas: Utdanning og arbeid: Vi skal betjene hele landet og alle aldre, dette krever kontinuerlig vedlikehold, innsikt, overblikk og gjerne litt mer dybde på enkeltområder..

Karrierefaglige teorier og metoder: Kanskje noe med at digital karriereveiledning på chat og telefon gir noen begrensninger (og muligheter/fordeler), at karrierelæringsaktiviteter blir seende litt annerledes ut.

Marit: Karrierefaglig metode og teori – det er ikke sånn at vi jobber ut ifra en metode eller med én teori i ryggen. Men samtidig så har vi jobbet mye med veiledningsmodellen vår, som er en slags treenighet mellom Kolbs læringsspiral, karriereknappene og 4K som viser til de fire fasene i veiledningssamtalen: kontakt, kontrakt, kommunikasjon og konklusjon. Spesielt det siste har vi jobbet med helt siden oppstart i tjensten.

At jeg syns denne kompetansen har vært vanskeligst å bli bedre på, handler nok også om at det rett og slett er hakket mer inspirerende å jobbe sammen med kollegaene, i «feltet» enn å for eksempel sitte for meg selv å lese teori. Det er mange måter å jobbe med teori på, men en av dem er å lese på egen hånd, og det må jeg kanskje ta mer ansvar for.

Ta utgangspunkt i ett til to av [kompetanseområdene](#) i Kompetansesstandardene, og fortell om din kompetansereise ut ifra det.

Veiledningsprosesser og relasjoner: dette er et område hvor jeg alltid har likt å «være», men nå i kv.no med et annet utgangspunkt enn i tidligere jobber. Men, det å skape en relasjon digitalt er jo noe helt annet enn ansikt til ansikt. Det har vært veldig gøy å jobbe med å bli mer strukturert i den digitale samtalen, chatten,

Karrierelæring: jeg jobbet før som veileder i NAV, og der var det ofte mye informasjon som skulle deles. Det var ikke alltid anledning til å tenke at dette er en karrierelæringsepisode, et steg i en prosess som kanskje tar tid. Menneskene jeg møtte der måtte av og til ta store hopp over i noe ukjent, og vi hadde vel ikke fokus på karrierelæring på den systematiske måten som vi i kv.no har.. Samtidig så ser jeg jo i ettertid at jeg helt sikkert har bidratt til noen sin læringsepisode. Før NAV jobbet jeg i Kirkens Bymisjon. Der ble det sagt at vi kan ikke reparere eller fikse, vi kan bare lindre. Være medmennesker, akkurat her, akkurat nå. Være sammen, vise respekt, aksept for det som er, sånn som det er. Jeg drar noen paralleller til det når jeg nå har fokus på å møte veisøkeren akkurat der hen er – men forskjellen er såklart at i dag er jeg prosessleder og har som mål at veisøkeren opplever læring av samtalen med meg – ikke nødvendigvis t jeg har gitt svaret, men at samtalen vår har bidratt til at veisøker er et skritt nærmere målet, eller at veisøker vet hva neste skritt skal være.