

# Veilederforum-podden: Karrierekompetanse i introprogrammet

Publisert: 3. mai 2022

*Hva er egentlig viktig å tenke på når du veileder flyktninger? Hvordan kan man snakke med deltakere i introduksjonsprogrammet om karrierekompetanse? Og hvordan kan det bidra til å styrke deltakernes motivasjonen og følelsen av mestring? Dette er noe av det vi skal forsøke å svare på i dag.*

Hei, og velkommen til 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 utdanning, jobb og karriere.

Nylig ble det lansert en ny ressurs i karrierekompetanse for veiledere i introduksjonsprogrammet. Denne ressursen er utviklet av en arbeidsgruppe med deltakere fra flere kommuner og fylkesvise karrieresenter.

Målet har vært å videreutvikle ressurser til temaet Karrierekompetanse, som er ett av to temaområder i det nye obligatoriske standardelementet Livsmestring i et nytt land.

I dag skal vi snakke med prosjektleder Åse Elise Mejdell-Edvardsen, fra HK-dir, og fagekspert Anne-Cathrine Bjordal, karriereveileder ved Veiledningssenteret Asker og Bærum om karriereveiledning for flyktninger.

## **Åse Elise, kan du fortelle kort om ressursen og karrierekompetanse?**

Etter at den nye integreringsloven ble vedtatt, fikk vi i HK-dir ansvaret for å videreutvikle innholdet i elementet. Vi startet et prosjekt midt under pandemien og fikk med oss deltakere fra ulike deler av Norge – vi skulle jo uansett jobbe digitalt. Fagekspert Cathrine Bjordal ble med tidlig i prosjektet. De andre som deltok var Nordreisa kommune, Bergen kommune, Bærum kommune og Oslo kommune. Av fylkesvise karrieresentre hadde vi med oss Karriere Troms og Finnmark, Karriere Vestland og Karriere Viken (Cathrine fra Veiledningssenteret i Asker og Bærum). Målet var at vi skulle finne ut hva vi kunne utvikle som ville være nyttig for de som skulle planlegge og gjennomføre disse timene om karrierekompetanse. Nancy Salvensen fra Bærum kommune kom med ideen om at vi kunne bruke case-historier i ressursen vi skulle utvikle, og det skal jeg fortelle litt mer om senere i denne podkast-episoden.

Mange kjenner jo til begrepet karriereveiledning – men hva er karriereveiledning og karrierekompetanse i forhold til hverandre?

Hva er egentlig karrierekompetanse?

Forståelsen om karrierekompetanse og denne målgruppen

## **Kan du fortelle litt om innholdet i ressursen?**

Det å tilpasse innholdet til målgruppen er en rød tråd i den ressursen vi har utviklet. Det ble tydelig gjennom utprøvingen av innholdet i kommunene.

Innholdet i ressursen er todelt:

1. Den første delen er en forberedelsesdel for veilederen. Her får man innsikt blant annet i hva karrierekompetanse er, hvordan man kan forberede timene, hvordan man kan håndtere etiske utfordringer som kan oppstå og hva det innebærer å innta rollen som gruppeveileder.
2. Den andre delen er en mer praktisk del, der du vil finne case-historier og refleksjonsspørsmål som du kan ta med deg inn i klasserommet. Case-historiene er delt inn i to nivåer, og du vil finne en forberedelsesdel til hvert case.

## **Dette med karrierekompetanse jo er en litt personlig ting. Er dette noe dere har tenkt på i ressursen?**

Ja, det har vi. Spørsmålene til casene er mulig å drøfte uten å dele fra eget liv. Dette er fordi mange av deltakerne har traumer og verken bør eller vil dele egne erfaringer. Ved å diskutere case-personens situasjon, kan de oppleve karrierelæring uten å utlevere seg selv. Samtidig vet vi at noen ønsker å fortelle om sin egen historie, og da kan man trykke på en «flipp»-knapp på kortet der refleksjonsspørsmålet til caset står, og få opp et personlig spørsmål på baksiden. Gruppeveilederen må sammen med sin gruppe finne ut hvilke spørsmål de skal jobbe med i timen.

I tillegg er der verd å nevne at det er en egen forberedelsesdel til hvert av disse temaene som er tilknyttet case-historiene. Her kan man som veileder blant annet øve seg på noen av oppgavene selv, for å kjenne litt på hvordan det er å snakke om det deltakerne skal drøfte i klasserommet. Det er også andre refleksjonsoppgaver der som er mer knyttet til det aktuelle temaet som case handler om, og lenker til mer fagstoff slik at de som ønsker kan øke sin kompetanse på dette.

## **Hvordan kan den brukes i praksis?**

Viktig å starte med forberedelsesdelen, slik at man som veileder blir godt kjent med temaene. I tillegg kan det være hensiktsmessig å samarbeide med noen om det faglige. – at man i alle fall er to kolleger som kan jobbe sammen om dette. Som veileder har man metodefrihet og kan velge litt selv hvordan man skal legge opp timene. Det vi har laget i denne ressursen er helt valgfritt å bruke, og man kan selv velge hva man eventuelt tar i bruk. Bli kjent med alle casene og finn ut hva som passer for akkurat din gruppe i klasserommet.

## **Når i introduksjonsløpet møter deltakerne dette med «karriere»?**

Det er jo 15 timer som er satt av som et minimum antall timer til karrierekompetanse. Temaene som tas opp her er jo store, dette med hvem er jeg, hva kan jeg og hva vil jeg. Da er jo ikke 15 timer egentlig så mye. Det kan være fint å vite at deltakerne møter dette med jobb og karriere på flere steder gjennom introduksjonsprogrammet. Samfunnskunnskapen har en egen modul som heter utdanning, kompetanse og arbeidsliv. Kanskje lurt å

samarbeide med samfunnskunnskapslæreren? Ulike kommuner har ulike programmer og utdanningsopplegg som berører disse temaene. De 15 timene som er satt av til karrierekompetanse i Livsmestringselementet må ses på som en intro til disse temaene. Det er ikke meningen at deltakerne skal lære alt som er relevant om dette her. De møter det også for eksempel i norsken. I tillegg er det jo det andre temaet i Livsmestringselementet; Migrasjon helse og mangfold. Der har de et undertema som heter Ny hverdag i Norge, og her er det også noen overlappende temaer.

Det kan også være viktig å huske på at det er forskjell på deltakerne, og at de som har lite eller ingen utdanning fra hjemlandet kan måtte bruke flere timer på å tilegne seg karrierekompetanse.

### **Er det noen erfaringer fra utprøvingen av ressursen du har lyst til å trekke frem?**

Ja, det er det. Jeg kan trekke frem to ting. Det ene handlet om at vi i starten hadde landbakgrunn i casene. Det viste seg å bidra til konflikt i klasserommet. Så det tok vi ut. Det andre jeg ønsker å trekke fram er en av lærerne som gjennomførte disse timene på arabisk. Det fungerte veldig fint. En av tilbakemeldingene han fikk var de det var første gang de hadde snakket om disse tingene høyt. Ikke bare ta imot informasjon, men at de selv reflekterte over hva som er riktig for dem. At det var veldig nyttig. Og det er jo veldig hyggelig å høre.

### **Velkommen Cathrine. Du har vært fagekseperten i prosjektet, Cathrine.**

### **Hva er viktig å tenke på som veileder når du skal jobbe med karrierekompetanse for denne målgruppen?**

I dette begrepet så ligger det en forforståelse om at her skal noe læres for å gi en spesiell kompetanse, nemlig Karrierekompetanse.

Både for den enkelte og for samfunnet er det av betydning at befolkningen har forutsetninger for å manøvrere denne kompleksiteten, og at de klarer å ta reflekterte valg og håndtere utfordringer knyttet til utdanning, jobb og karriere.

En innsats som kan bidra til dette, er å sikre at befolkningen har og får mulighet til å utvikle karrierekompetanse. Karrierekompetanse er kompetanse som setter mennesker i stand til å håndtere liv, læring og arbeid, også i forandringer og overganger.

Det er kompetanse til å kjenne og forstå seg selv og sin kontekst, til å handle og ta valg, og til å håndtere dilemmaer og spenninger knyttet til liv, læring og arbeid. [Karrierekompetanse og karrierelæring - Kompetanse Norge](#)

Vår felles forståelse av Karrierekompetansebegrepet forutsetter at vi er enige om ordenes innhold og begrepenes betydning. Karrierekompetansebegrepet forutsetter at vi forstår innholdet likt og det igjen forutsetter en god forståelse for norsk skolesystem og arbeidsliv som igjen krever et relativt høyt norsknivå. Vi kan så klart snakke om hva vi legger i karrierelæring og karrierekompetanse med tolk til stede, men det forutsetter igjen at tolken selv har et solid norsknivå og er godt kjent med vår forståelse og tolkning av ordene vi bruker i vår dagligtale.

F. eks så snakker vi om at karriereveiledning handler om læring. Den enkeltes utbytte av å delta i karriereveiledning, kan øke ved å introdusere et tydeligere læringsperspektiv i karriereveiledning osv.

Ta f.eks ordet karriere. Dette er et ord som mange ikke vestlige flyktninger oversetter direkte til arbeid. Det er svært viktig å være oppmerksomme på hvordan vi bruker våre begreper og stiller våre spørsmål i møter med flyktninger som ikke kjenner språket. Dette gjelder egentlig i møter med alle våre veisøkere. Både de vi møter med og uten tolk til stede.

Hvis vi ikke forstår hverandres ord og betydningen blir det ekstra utfordrende å ta den andres perspektiv og for veisøker blir det svært utfordrende å få tak i hva som er hensikten med karriereveiledningssamtalen og oppfatte målet for denne!

Det som er viktig for meg som veileder å si, er at vi ikke generaliserer og putter alle flerkulturelle opp i en og samme gryte. At vår tro på likeverd og respekt gjelder uansett hvor du kommer fra eller hvor du skal.

Karriereveiledning av flyktninger bør ta utgangspunkt i de etiske og faglige prinsipper som all type karriereveiledning hviler på og vi må være oppmerksomme på at et hvert karriereveiledningsmøte nettopp er et møte på tvers av kulturer uansett om du er vokst opp i Kabelvåg, Kristiansand, Kiev eller Kabul.

Det er også viktig å tenke på at når vi snakker om flerkulturell eller krysskulturell, så kan kulturbegrepet skape avstand og stereotyper. At vi her snakker om flyktningene eller personer som tilhører en bestemt etnisk minoritet, som en bestemt gruppe som vi videre tenker på som «de andre».

Jeg liker godt det Sanna Toiviainen og Anette Vaage Slåtto skriver om i sin siste artikkel om kulturorientert karriereveiledning for flyktninger, der de bl.a. refererer til Nancy Arthur er professor ved University of South Australia:

*Det er så viktig å være konkret i vår forståelse av kultur som konsept.*

*Kultur er overalt, det er limet som forbinder oss med verden. Kultur omfatter alt som er sosialt og kulturelt konstruert: fra institusjoner til vaner og verdenssyn.*

(Sanna Toiviainen, postdoktor, Universitetet i Sørøst-Norge og

Anette Vaage Slåtto, PhD stipendiat, Universitetet i Sørøst-Norge, Veilederforum, 21/4-22)

En annen kjent forsker innen Karriereveiledningsfeltet er, professor Gideon Arulmani fra India. Han ber oss vestlige, individfokusede karriereveiledere se nærmere på hva som motiverer og engasjerer flyktningenes engasjement eller innsatsvilje i sitt nye vertsland? Arulmani mener at innsatsen påvirkes av deres vilje til å akseptere reglene i det nye vertslandet. At kvaliteten på denne tilpassingen henger tett sammen med om de opplever en resonans i dette møtet, en gjenklang mellom individet og det nye systemet. Han ber veilederen undersøke flere ting:

- hvilke tanker og lærte handlemåter informantene har flyktningene med seg fra sitt mentale, sosialt- kognitive miljø?

- Hvilke karriereforestillinger styres de av?
- Hva bør jeg vite om det samfunnet og den kollektivistiske kulturen informantene kommer fra?
- Hvordan ser de på arbeid og hvilken sosial status har økonom i f.eks Syria?
- Kan denne statusen sammenliknes med norske forhold?

### **Hvilke etiske utfordringer kan oppstå når man jobber med karrierekompetanse og denne målgruppen?**

I den kommunale og fylkesvise veiledning så møter flyktningene en spesiell veiledningskontekst. Det er enormt stor spredning i deres erfaring og kompetanse knyttet til skole, utdanning og arbeidserfaring. Ulik kjennskap til systemet og beherskelse av språk og kulturelle koder øker maktforskjellen i veiledningsrommet. Dette maktforholdet kjennetegner *alle kontekster* hvor offentlige ansatte samtaler med innvandrere som brukere av tjenester (Eriksen & Sajjad, 2015).

Hvis maktforskjellen er stor mellom veisøker og veileder, kan det medføre en ubalanse. Denne ubalansen mener jeg er viktig å være oppmerksom på og den vil kunne prege samarbeidet og forventningene en karriereveileder har til flyktningenes vilje og evne til å bli integrert og inkludert.

Et viktig aspekt ved å bli inkludert i et samfunn, handler om å forstå hva likeverd betyr i et demokrati. Et demokratisk samfunn er basert på borgernes deltakelse og derfor blir inkluderende verdier viktige. Vi er frie mennesker, med en fri vilje som skal vise alle mennesker likeverd, respekt og i tillegg har ytringsfrihet.

I mange udemokratiske samfunn, er det familien, kollektivet, religionen, klanen eller landsbyen som tar vare på deg. Dette er du er helt avhengig av for å overleve når de som sitter med overmakten og styrer er korrupte.

Et annet etisk dilemma er det Arulmani mener at veilederen må undersøke, nemlig hva er veisøkeres karriereforestillinger?

Dette gjelder i møter med alle mennesker, men er spesielt viktig å være oppmerksom på for en vestlig veileder som er formet og preget av verdiene til et samfunn med en individualistisk kulturforståelse. Hvordan møter vi veisøkere med en kollektivistisk kulturforståelse? Han poengterer at hvis deres karriereforestillinger ikke blir vektlagt i veiledningen, kan karriereveiledningen miste sin betydning.

Jeg tenker at som veileder for flerkulturelle, bør vi ta et dypdykk i vår egen kultur eller subkultursekk og sjekke hva som er kjernen i våres verdisyn?

Vi bør oftere ta opp speilet og reflekterer litt over vår tolkning og vår forståelse av egen kulturidentitet. Hva tenker jeg er viktig å lære mine barn om familieliv, barneoppdragelse, utdanning, arbeid eller fritid?

Med hvilken rett har jeg, en hvit, middelaldrende, høyt utdannet kvinne fra vesten til å lære *lære deg* noe om det jeg mener er de gode, riktige verdiene i livet?

Uten evne til kritisk selvrefleksjon, kan vi miste evnen til å oppfatte den andres forståelse og verdisyn og overkjøre dette i vår iver etter å fortelle eller informere om vår viktige, gode verdier. Om hva vi mener er rett og galt osv...

Vi må våge å spørre oss selv hva vi kan gjøre og forbedre for å bli mer sensitive og lyttende til den andres kultur og verdisyn.

### **Hvordan kan karrierekompetanse bidra til å styrke deltakernes motivasjon og følelsen av mestring?**

I mange kommuner regnes karriereveiledning og karrierelæring som en del av flyktingenes opplæring, tilbud og aktiviteter. Eksempler på dette kan være gruppeveiledning, individuell veiledning eller ulike former for karrierelæringskurs. Samtidig som karriereveiledning trekkes fram som et viktig virkemiddel i integreringspolitikken, trenger vi mer kunnskap om karriereveiledning av flyktinger, spesielt fra Afrika og Asia.

Ved å lage rom for kommunikasjon og samhandling, har vi tatt det viktigste steget. For å styrke flyktingenes opplevelse av motivasjon og mestring, må de forstå hvorfor og se nytten av det vi ønsker å lære bort. I gruppesamtalene som det legges opp til i denne ressursen, er hovedfokus at flyktingene skal få møte andre flyktinger, fra kanskje andre land og verdensdeler. Som har det til felles å måtte bryte opp fra en kultur og et sråk de kjenner, og stige inn i det ukjente. Da hjelper det å møte likesinnede som kjenner til eller har vært i samme situasjon.

Min erfaring fra undervisning og veiledning i grupper med flerkulturelle, er at samtalen og diskusjonen går lettere, når en likemann eller likeperson forteller om sin erfaring og sin opplevelse. Vi håper at i disse 10 casene, vil det være rom for å finne eksempelhistorier og spørsmål som gir gjenklang i deres liv.

Enten det handler om situasjoner i livet som krever at de forholder seg til valg og tilfeldigheter, tilpasning og motstand, meg i kontekst eller muligheter og begrensninger. (Ref. karriereknappene)

Uansett så er det viktig at vi legger til rette for karrierekompetanseutviklingsrom, der alle føler oss trygge til å tørre å snakke sammen, lytte til andre, dele sine erfaringer og våge å diskutere og stille kritiske spørsmål.

Vi må som veiledere akseptere at all denne integreringen og kompetansebyggingen vi ønsker å formidle, tar TID!

I tillegg er det til syvende og sist følelsene som overmannet mange og med det, opplevelsen av tap og usikkerhet. Dette kan stoppe eller begrense muligheten for læring over tid. Vi ser gang på gang at det rammer mange av flyktingene, selv lang tid etter bosetting.

### **Hvilke fortrinn vil det gi deltakerne å lære mer om karrierekompetanse når de kommer til Norge?**

Flyktninger som kommer til Norge, møter mange utfordringer når det gjelder egen karriereutvikling. Den største utfordringen er ofte språket og det å forstå og oppfatte alle nye kulturelle og sosiale koder.

I tillegg kommer skrevne og uskrevne regler og normer som former og styrer deres nye virkelighet. Dette gjør at flyktninger har et spesielt behov for å få nyttig og relevant informasjon, og karriereveiledning på en tilrettelagt og forståelig måte for å unngå unødvendige misforståelser og feilvalg. Når karrierekompetansen har fått utvikle seg og blitt til noe flyktningen selv ønsker å undersøke og utvikle fordi det gir mening og oppleves som nyttig, er jeg sikker på at dette vil gi deltakerne et fortinn i prosessen og på veien inn i det norske skole, utdanning- og arbeidslivssystem.