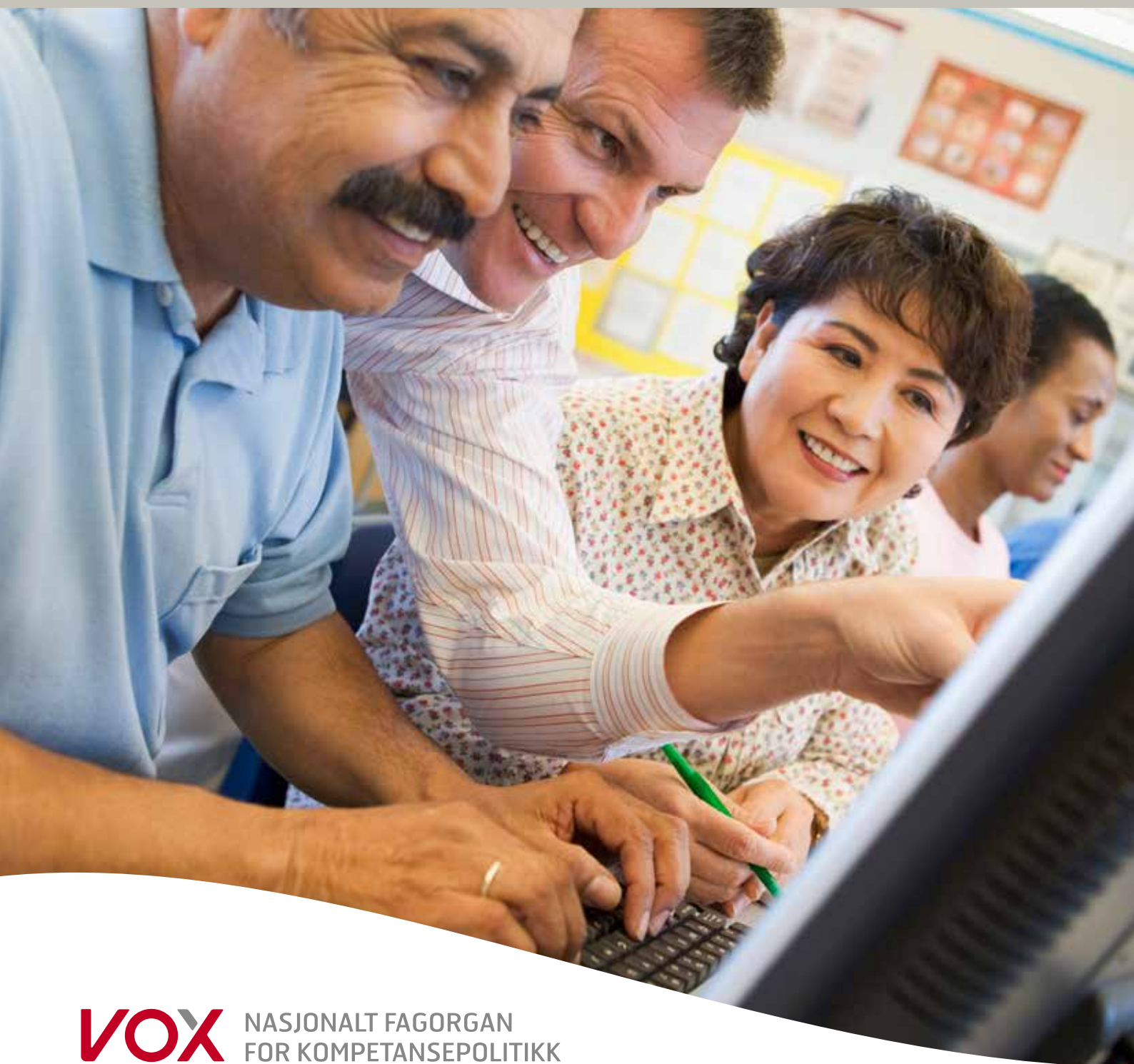

Karriereveiledning for innvandrere

– erfaringer fra Bærum kommunale voksenopplæring



Karriereveiledning for innvandrere

- erfaringer fra Bærum kommunale voksenopplæring

Forfattere: Cathinca F. Hatlem, Hilde Havgar, Hanne Størset

Innhold

Sammendrag	4
1. Innledning	6
1.1 Om rapporten.....	6
1.2 Innvandreres muligheter til utdanning og arbeid	6
1.3 Norskopplæring for voksne innvandrere	7
1.4 Hva er karriereveiledning?	8
1.5 Karriereveiledning for nyankomne innvandrere.....	9
2. Prosjektet <i>Karriereveiledning for innvandrere</i>	11
2.1 Rammene for prosjektet	11
2.2 Arbeid med begreper om utdanning og arbeidsliv	12
2.3 Arbeid med Jobpics.....	13
2.4 Individuell veiledning	14
3. Deltakernes vurderinger	18
3.1 Metode.....	18
3.2 Utvalgets bakgrunn	18
3.3 Svarene fra spørreskjemaet.....	19
3.4 Resultater fra observasjon og intervjuer	21
4. Prosjektgruppas og lærernes vurderinger	23
4.1 Forankring hos ledelsen.....	23
4.2 Tilpasning til ulike deltakergrupper.....	24
4.3 Forankring hos lærere	25
4.4 Utnyttelse av karriereveilederressursen	25
5. Oppsummering og videre arbeid	27
5.1 Om prosjektets bakgrunn og gjennomføring	27
5.2 Kunnskapsbehov og veien videre	28
Referanser	30
Vedlegg 1	33
Vedlegg 2	41
Vedlegg 3	42
Vedlegg 4	43
Vedlegg 5	44

Sammendrag

Denne rapporten handler om prosjektet *Karriereveiledning for innvandrere* som ble gjennomført ved Bærum kommunale voksenopplæring (BKVO) våren 2012. Arbeidsmarkedets krav til norskkunnskaper og høyere utdanning gjør det krevende for en del innvandrere å komme inn på arbeidsmarkedet. Også innvandrere med høyere utdanning har større utfordringer med å få relevante jobber enn høyt utdannede i befolkningen for øvrig. Videre er Norge ett av de landene i Europa som kommer dårligst ut når det gjelder innvandreres muligheter for å få godkjent utdanning og kompetanse fra utlandet, tilgang til utdanning og karriereveiledning og muligheter for realkompetansevurdering (MIPEX, 2013). Det at Norge ikke greier å bruke innvandrernes kompetanse fullt ut, har en høy kostnad – både for den enkelte og for samfunnet.

Norskopplæringen for voksne innvandrere reguleres av introduksjonsloven. Introduksjonsloven gir ingen spesifikk rett til karriereveiledning som en del av norskopplæringen. En gjennomgang av tilgjengelige karriereveiledningstjenester viser at voksne innvandrere har begrenset tilgang til karriereveiledning den første tiden etter bosetting. Mangelfulle norskkunnskaper hindrer nyankomne innvandrere i å dra nytte av eksisterende karriereveiledningstilbud, og det finnes få tilpassede tilbud. Det kan derfor være hensiktsmessig å utvikle karriereveiledningstilbud i tilknytning til norskopplæringen. Karriereveiledning i en tidlig fase vil kunne bidra til at den enkelte innvandrer tar mer informerte valg, slik at veien til arbeid og selvforsørgelse blir kortere.

BKVO fikk i desember 2011 tildelt prosjektmidler fra Vox for å prøve ut en modell for karriereveiledning for deltakere ved senteret. Målgruppa for prosjektet var nyankomne innvandrere som deltok i norskopplæring. Målsettingen for prosjektet var å prøve ut en modell for karriereveiledning tilpasset deltakere i norskopplæringen som ga effektiv ressursutnyttelse, og som skulle bidra til at deltakerne på et tidlig tidspunkt etter bosetting kunne starte prosessen mot utdanning og arbeid.

Prosjektet ble gjennomført i tre faser. I den første fasen arbeidet deltakerne klassevis med et utvalg ord og begreper knyttet til utdanning og arbeidsliv. Deretter fulgte arbeid med veiledningsverktøyet Jobpics. Karriereveilederne bistod lærerne med undervisningsopplegget i klassene. Den tredje fasen besto av individuelle karriereveiledningssamtaler der blant annet metoden Leveromskartlegging ble brukt.

I slutfasen av prosjektet gjennomførte Vox to brukerundersøkelser for å kartlegge deltakernes erfaringer med prosjektet og hvordan de vurderte utbyttet av karriereveiledningen. Den ene undersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av et spørreskjema til alle deltakerne. I den andre undersøkelsen intervjuet Vox seks av deltakerne. I begge undersøkelsene kom det fram at deltakerne hadde nytte av klasses timene med karriereveiledning. Deltakerne oppga at de hadde lært om yrker og brukt innholdet i timene til å planlegge utdanning og jobb. De mente at Jobpics var et godt egnet verktøy for dem som var usikre på yrkesvalg, og at Jobpics introduserte dem for ulike yrker og hjalp dem å vurdere yrkene i forhold til hverandre. Undersøkelsene tyder på at deltakerne i varierende grad oppfattet karriereveiledningstimen som del av norskopplæringen, og som en sjans til å lære ord relatert til arbeidsliv og utdanning.

Vox gjennomførte også intervjuer med prosjektgruppa og to av lærerne i prosjektet. Lærernes vurderinger samsvarer godt med prosjektgruppas vurderinger. Prosjektgruppa mente at den tredelte karriereveiledningsmodellen passet best for deltakere som ikke kunne så mye norsk, og som ikke hadde så mye utdanning, tilsvarende spor 2 og nivå A2. Den første fasen med å gå gjennom begreper var særlig viktig for deltakere som kunne lite norsk.

Prosjektgruppa vurderte også at prosjektet medvirket til en bedre utnyttelse av karriereveilederressursen ved voksenopplæringscenteret. Gjennom prosjektet kom deltakerne tidligere i gang med å planlegge utdanning og karriere enn det de mest sannsynlig ellers ville ha gjort. Prosjektgruppa vurderte videre at karriereveiledning i klassene førte til at deltakerne var bedre forberedt til den individuelle karriereveilednings-samtalen, som da ble mer effektiv. Noen deltakere hadde benyttet klassetimene til å få svar på spørsmålene sine, og uttrykte mindre behov for individuell veiledning. Prosjektet la til rette for at lærerne og veilederne kunne fange opp behov hos deltakere som ikke selv etterspurte individuell karriereveiledning. Intervjuene viser imidlertid at lærerne eller prosjektet ikke har klart å fange opp alle deltakerne som hadde behov for veiledning.

Både lærerne og prosjektgruppa mente at lærerne burde vært mer aktivt involvert i planleggingsfasen. Svak forankring hos lærerne kan føre til at de ser på karriereveiledning som en tidstyv, og ikke som et positivt bidrag inn i norskopplæringen.

Til slutt i rapporten presenterer vi noen vurderinger av prosjektet og planer for videre tiltak. Nasjonal enhet for karriereveiledning har som mål å styrke kunnskapen om karriereveiledningsfeltet og bidra til økt tilgang til profesjonell karriereveiledning for alle. Integreringsavdelingen i Vox har som mål å sørge for god kvalitet i norskopplæringen og gjennom dette bidra til å styrke innvandreres muligheter for å delta i arbeids- og samfunnslivet. Et satsingsområde for Vox framover vil være å legge til rette for tverrfaglig samarbeid mellom voksenopplæringscentre og fylkesvise karrierecentre for å bidra til å utvikle kunnskap om og erfaring med karriereveiledning for innvandrere.

1. Innledning

Denne rapporten handler om prosjektet *Karriereveiledning for innvandrere* som ble gjennomført ved Bærum kommunale voksenopplæring (BKVO) våren 2012. Målgruppa for prosjektet var nyankomne innvandrere som deltok i norskopplæring. Prosjektet har prøvd ut en modell for karriereveiledning der gruppeveiledning i norskopplæringen var et sentralt element.

1.1 Om rapporten

Rapporten består av fem kapitler. Innledningskapittelet beskriver konteksten for prosjektet og handler om innvandreres muligheter til utdanning og arbeid og hovedtrekk ved norskopplæringen. Videre redegjør vi for nyankomne innvandreres behov for karriereveiledning og mangelen på tilpassede tilbud.

Kapittel to beskriver rammene for og gjennomføringen av prosjektet ved BKVO. Denne delen er basert på BKVOs prosjektrapport i tillegg til observasjoner og undersøkelser gjennomført av Vox.

Kapittel tre og fire tar for seg funn fra undersøkelsene Vox gjennomførte i etterkant av prosjektet: to brukerundersøkelser og én intervjuundersøkelse med prosjektgruppa og to lærere. Deltakernes og de ansattes erfaringer er presentert hver for seg. Vi redegjør også for hvordan undersøkelsene ble gjennomført.

Avslutningsvis presenterer vi noen vurderinger av prosjektet og planer for videre tiltak for å styrke kunnskapsgrunnet og utvikle modeller for karriereveiledning for innvandrere.

Analyseavdelingen i Vox er ansvarlig for undersøkelsene. Rapporten som helhet er utarbeidet i et tverrfaglig samarbeid mellom Nasjonal enhet for karriereveiledning, Avdeling for integrering og Analyseavdelingen i Vox.

1.2 Innvandreres muligheter til utdanning og arbeid

Et sentralt mål for integreringspolitikken er at alle innvandrere skal bidra med sine ressurser i arbeidslivet og samfunnet for øvrig (Prop. 1 S (2010-2011)), men prosessen fram til arbeid og selvforsørgelse er ofte utfordrende og tidkrevende.

Norge er et land med høy sysselsetting og lav arbeidsledighet sammenlignet med andre vestlige land.¹ Den registrerte ledigheten blant innvandrere² er imidlertid mer enn tre ganger så høy som for befolkningen for øvrig.³ Når det gjelder innvandrerbefolkningen, er det stor forskjell på arbeidsdeltakelsen blant flyktninger, familiegjennforente og arbeidsinnvandrere. Mens arbeidsinnvandrere har adgang til arbeidsmarkedet umiddelbart, har andre innvandrergrupper større utfordringer med å få jobb. For flyktninger og familiegjennforente er yrkesdeltakelsen lav kort tid etter bosetting. Deretter stiger den raskt de første fem årene, for så å flate ut etter noen år (Statistisk sentralbyrå, 2009). Forskning indikerer at dette sysselsettingsmønsteret vedvarer over tid (Djuve, Sandbæk, og Lunde, 2011).

OECD-studier om innvandrernes deltakelse på det norske arbeidsmarkedet viser at Norge er det OECD-landet som relativt sett har færrest stillinger uten krav til utdanning.

1 Høsten 2012 var nesten 69 prosent av den norske befolkningen i arbeid, mens 3,5 prosent var arbeidsledige (Statistisk sentralbyrå, 2013a).

2 Som innvandrere regnes personer som er født i utlandet av utenlandsfødte foreldre, og som er registrert bosatt i Norge (Statistisk sentralbyrå, 2012c).

3 Den registrerte ledigheten blant innvandrere lå på 6,6 prosent i august 2012. I den øvrige befolkningen lå ledigheten på 2,0 prosent (Statistisk sentralbyrå, 2012b).

Dette, kombinert med at det stilles krav om relativt gode norskferdigheter for svært mange stillinger, innebærer at det for mange innvandrere er krevende å komme inn på arbeidsmarkedet. Dette gjelder i særlig grad for innvandrere med lite eller ingen utdanning, mangelfulle norskkunnskaper og liten relevant arbeidserfaring. OECD påpeker at det er et forbedringspotensial i Norge når det gjelder å ta i bruk innvandrernes kompetanse (Liebig, 2009; OECD, 2012).

Innvandrere med høyere utdanning har også større utfordringer med å komme inn på arbeidsmarkedet enn høyt utdannede i befolkningen for øvrig. Det er også mindre sannsynlig at de har arbeid som svarer til kvalifikasjonene. Dette gjelder i særlig grad de som har utdanningen sin fra utlandet. Overkvalifisering er et problem som i større grad rammer innvandrere enn befolkningen som helhet, uten at man vet i hvor stor grad dette skyldes manglende realkompetanse, for eksempel i form av manglende norskferdigheter (Henriksen, 2008; Villund, 2010).

For innvandrere med utenlandsk utdanning er det utfordrende å sette seg inn i mangfoldet av godkjenningsordninger som gjelder for utenlandsk utdanning, rettigheter til utdanning og språk- og kompetansekrav for ulike yrker. Kunnskap om ulike ordninger for godkjenning av utdanning og realkompetanse og avklaring av utdanningsrettigheter er viktige forutsetninger for å kunne legge realistiske planer for kvalifisering. Ifølge Migrant Integration Policy Index (MIPEX, 2013) er Norge ett av de landene i Europa som kommer dårligst ut når det gjelder innvandreres mulighet for godkjenning av utdanning og kompetanse fra utlandet, tilgang til utdanning og karriereveiledning og muligheter for realkompetansevurdering. Mangelen på effektive godkjennings- og suppleringsordninger fører til at norsk arbeidsliv ikke greier å bruke innvandrernes kompetanse fullt ut, og er én av flere grunner til at en del innvandrere ikke får brukt kompetansen sin (NOU 2011: 14).

1.3 Norskopplæring for voksne innvandrere

Introduksjonsloven regulerer opplæringen i norsk og samfunnskunnskap og introduksjonsprogram for nyankomne innvandrere. Formålet med loven er «å styrke nyankomne innvandreres mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet, og derigjennom deres økonomiske selvstendighet». Deltakernes oppholdsgrunnlag er avgjørende for hvilken rettighet og/eller plikt de har til å delta i ordningene.

Deltakerne i norskopplæringen omfatter innvandrere med ulikt oppholdsgrunnlag, og dermed ulike rettigheter. Innvandrere som faller inn under introduksjonslovens bestemmelse om rett til norskopplæring, får opplæringen gratis. Dette gjelder personer som har en oppholdstillatelse som danner grunnlag for permanent opphold. Andre må betale for opplæringen selv (se faktaboks).

I tillegg til at deltakerne i norskopplæringen har ulikt oppholdsgrunnlag, og dermed ulike

FAKTA

Innvandreres rettigheter til norskopplæring

Innvandrere med rett til gratis opplæring i norsk og samfunnskunnskap:

- personer med asylstatus
- overføringsflyktninger
- personer med opphold på humanitært grunnlag
- personer med kollektiv beskyttelse
- familiegjenforente med ovennevnte
- familiegjenforente med norske eller nordiske borgere
- familiegjenforente med personer som har bosettingstillatelse
- personer som har oppholdstillatelse på grunnlag av sterke menneskelige hensyn

Innvandrere som ikke har rett til gratis opplæring i norsk og samfunnskunnskap:

- arbeidsinnvandrere fra land utenfor EØS/EFTA-området
- familiegjenforente med arbeidsinnvandrere utenfor EØS/EFTA-området
- norske og nordiske borgere
- studenter, au pairer og andre med midlertidig oppholdstillatelse som ikke danner grunnlag for permanent oppholdstillatelse
- personer med opphold etter EØS/EFTA-regelverket

rettigheter og plikter etter introduksjonsloven, utgjør de en svært heterogen gruppe når det gjelder opprinnelsesland, utdanningsbakgrunn, arbeidserfaring, språkkunnskaper med mer.

For å imøtekomme deltakernes ulike forutsetninger og behov er opplæringen organisert i tre spor med ulik tilrettelegging og progresjon. I læreplanen er språkferdighetene beskrevet på fire nivåer: A1, A2, B1 og B2 i henhold til Det felles europeiske rammeverket for språk (Utdanningsdirektoratet, 2011). I tillegg er det beskrevet mål for deltakere som ikke har lært å lese og skrive. Innholdet i norsk-opplæringen er knyttet til domener som betegner arenaer eller sosiale sammenhenger for språkbruk. De fire domenene som er beskrevet, er det personlige og det offentlige domenet, opplæringsdomenet og arbeidslivsdomenet (Læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere, 2012).

Etter introduksjonsloven skal kommunen sørge for at det blir utarbeidet en individuell plan for norskopplæringen. Planen utarbeides som regel av opplæringscenteret i samarbeid med deltakeren og utformes på bakgrunn av den enkeltes kompetanse, forutsetninger, livssituasjon og videre planer for livet i Norge.

De fleste flyktninger og deres familiegjenforente har rett og plikt til å delta i et toårig fulltids introduksjonsprogram som skal forberede til deltakelse i arbeidslivet eller videre utdanning. Deltakere i introduksjonsprogrammet skal ha en individuell plan for kvalifisering, og bosettingskommunen har ansvar for å utarbeide og følge opp planen. Planen skal inneholde informasjon om mål for programmet, tiltak, aktivitet, tidsperiode for kvalifiseringen, og er mer omfattende enn den individuelle planen for norskopplæringen. Norskopplæringen utgjør en sentral del av programmet.

Målgruppa for rett til opplæring i norsk og samfunnskunnskap er langt større enn dem som er omfattet av rett og plikt til introduksjonsprogram. Rundt 35 prosent av det totale antallet deltakere i norskopplæringen deltar i introduksjonsprogram.⁴ Introduksjonsloven gir ingen spesifikk rett til karriereveiledning som del av norskopplæringen. Mens deltakere i introduksjonsprogram i noen grad får karriereveiledning som en del av sitt kvalifiseringsløp, er dette i svært liten grad tilfellet for øvrige deltakere i norskopplæringen. Hvorvidt rådgivere i introduksjonsprogrammet og rådgivere i norskopplæringen har formell kompetanse innen karriereveiledning, er ikke kartlagt, men tilbakemeldinger fra praksisfeltet tyder på at det er et stort behov for kompetanseheving på området. Enkelte opplæringscentre, først og fremst i de større kommunene, bruker ressurser på å tilby rådgivning selv om dette ikke er lovpålagt, men disse årsverkene utgjør bare 1,5 rådgiverstilling per 1 000 deltakere på landsbasis⁵ (Utdanningsdirektoratet, 2012).

1.4 Hva er karriereveiledning?

Per i dag finnes det ingen tverrsektoriell enighet i Norge om hva karriereveiledningsbegrepet rommer. Karriereveiledning foregår på flere arenaer, under ulike benevnelser og med ulikt innhold. Blant annet tilbys det karriereveiledning i den ordinære grunnopplæringen, på høyskoler og universiteter, i Nav-systemet, ved fylkesvise karrieresentre og hos private aktører. I skolen brukes begrepet utdannings- og yrkesrådgivning, Nav tilbyr veiledning, mens karrieresentre og attføringsbedrifter som regel bruker begrepet karriereveiledning. Internasjonalt er karriereveiledning et mer samlet og definert fag- og praksisfelt, der det stilles spesifikke krav til innhold, profesjonalitet og kvalitet i tjenestene.

⁴ Prosentandelen er basert på tall fra Statistisk sentralbyrå (Statistisk sentralbyrå, 2012a) og Statistikkbanken til Vox (Vox, 2012).

⁵ Beregningen er basert på tall fra Grunnskolens informasjonssystem (GSI).

Det finnes flere definisjoner av karriereveiledning, og karriereveiledning kan ses både i et bredt og et smalt perspektiv (Gaarder og Gravås, 2011). OECD definerer karriereveiledning som tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere (OECD/The European Commission, 2004). Et bredt perspektiv på karriereveiledning som ligger til grunn for OECDs definisjon, kan omfatte undervisningsopplegg, informasjon, tester, jobbsøkerkurs, gruppeveiledning, digitale karrieretjenester, jobbmesser, arbeidspraksis med mer (Gaarder & Gravås, 2011). I et smalt perspektiv er karriereveiledning begrenset til den individuelle karriereveiledningssamtalen mellom en profesjonell karriereveileder og den som blir veiledet. Karriereveiledningssamtalen dreier seg gjerne om å kartlegge kompetanse og interesser, utfordringer og muligheter i valgsituasjonen, muligheter på arbeidsmarkedet, valg av opplæring eller utdanning, jobbsøking og mer langsiktig karriereplanlegging.

1.5 Karriereveiledning for nyankomne innvandrere

I 2002 gjennomførte OECD en undersøkelse om karriereveiledningstilbudet i flere europeiske land, deriblant Norge. I landrapporten for Norge kom det fram at tilbudet her i landet var fragmentert og manglet et helhetlig perspektiv på tvers av sektorene. Videre påpekte OECD at tilbudet for voksne var mangelfullt, og at det var behov for profesjonalisering og kvalitetssikring av tjenestene (OECD, 2002).

Siden den gang har det, for å bedre situasjonen, blitt opprettet partnerskap for karriereveiledning i nesten alle fylker.⁶ Partnerskapene har blant annet fått i oppdrag å opprette fylkesvise karrieresentre som et supplement til karriereveiledningstjenestene i Nav, grunnopplæringen og universitets- og høyskolesystemet, der bare visse målgrupper har rett til et tilbud. 15 fylker har i dag ett eller flere karrieresentre. En kartlegging av de fylkesvise karrieresentrene viser imidlertid at tilbudet varierer mye fra fylke til fylke. Mange av karrieresentrene er små og har begrenset kapasitet i forhold til befolkningsgrunnlaget. Det er ikke alle karrieresentre som tilbyr individuell karriereveiledning til voksne, eller de tilbyr dette i liten skala, blant annet fordi de har prioritert rollen som ressurscenter for veiledere i Nav, grunnopplæringen og andre (Hatlem, Ianke, og Thorbjørnsrud, 2012).

Nyankomne voksne innvandrere med oppholdstillatelse i Norge har i prinsippet den samme tilgangen, eller manglende tilgangen, til karriereveiledning som den voksne befolkningen for øvrig. Tilgangen avhenger av om man har rett til tjenesten, og av hvorvidt det er etablert ett (eller flere) karrieresentre i det fylket der man hører hjemme. I praksis er det imidlertid enda en hindring for den nyankomne innvandreren. Tilgangen til karriereveiledning forutsetter nemlig at personen har tilstrekkelige norsksferdigheter til å kunne benytte seg av de tjenestene som eventuelt finnes, og kjennskap til at de eksisterer. De tjenestene som eksisterer, er dessuten i liten grad tilpasset nyankomne innvandrere og deres behov og forutsetninger.

I realiteten innebærer disse ulike faktorene at nyankomne voksne innvandrere har svært begrenset tilgang til profesjonell, kvalitetssikret og tilpasset veiledning om utdanningsmuligheter, arbeidsmarked og hvordan egen kompetanse kan tas i bruk i Norge. Samtidig er behovet stort: Mange kommer fra land med en helt annen organisering av arbeidslivet og andre krav til kompetanse enn det vi har i Norge. Karriereveiledning i en tidlig fase vil kunne bidra til at den enkelte innvandrere foretar mer informerte valg, slik at veien til arbeid og selvforsørgelse blir kortere. Dette tilsier at det vil være

6 Alle partnerskap består av fylkeskommunen og Nav. Noen har flere parter. Dette varierer mellom fylkene, i likhet med organisering og formalisering av partnerskapet.

hensiktsmessig å utvikle tilpassede modeller og metoder for karriereveiledning som kan tilbys innvandrere kort tid etter bosetting. På den måten vil man kunne øke mulighetene deres til raskt å komme i gang med den tidkrevende prosessen det ofte er å kvalifisere seg for utdanning og arbeidsliv. Norskopplæringen for voksne innvandrere er et naturlig sted å tilby karriereveiledning fordi de aller fleste nyankomne innvandrere starter sin prosess mot videre utdanning og/eller arbeid her.

Med dette som bakteppe ønsket Bærum kommunale voksenopplæring å prøve ut en metode for å tilby karriereveiledning som en del av norskopplæringen for voksne innvandrere.

2. Prosjektet *Karriereveiledning for innvandrere*

I dette kapitlet beskriver vi rammene for og gjennomføringen av prosjektet ved Bærum kommunale voksenopplæring (BKVO). Beskrivelsen er basert på senterets prosjektrapport, i tillegg til observasjoner og undersøkelser gjennomført av Vox. I tillegg til spørreskjemaundersøkelse og intervjuer med deltakere og ansatte som beskrives nærmere i kapittel 3 og 4, deltok medarbeidere fra Vox som observatører i en gruppeøkt med karriereveiledning. Hensikten med observasjonen var å få førstehåndskunnskap om deler av gjennomføringen av prosjektet.

2.1 Rammene for prosjektet

Voksenopplæringscenteret fikk i desember 2011 tildelt prosjektmidler fra Vox for å prøve ut en modell for karriereveiledning for deltakere ved senteret. Prosjektet *Karriereveiledning for innvandrere* var et utviklingsprosjekt der karriereveiledningen ble integrert i norskopplæringen for et utvalg deltakere ved senteret. Prosjektstøtten skulle dekke lønnsutgifter til en studie- og yrkesveileder i 50 prosent stilling i seks måneder våren 2012. Voksenopplæringscenteret bidro med et tilsvarende beløp. Prosjektgruppa ved senteret besto av rektor, studie- og yrkesveileder og en norsklærer/veileder. Disse omtales i rapporten som karriereveiledere.

Målgruppa for prosjektet var deltakere i opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere ved Bærum kommunale voksenopplæring. Deltakerne hadde et ferdighetsnivå i norsk på nivå A2 eller B1 i henhold til Læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere og var fordelt på tre klasser som fikk norskopplæring på spor 2 og spor 3. Til sammen var det 55 deltakere i prosjektet. Opprinnelig var det fire klasser i prosjektet, men én lærer trakk sin klasse, fordi deltakerne skulle ta norskprøve 3 og ønsket å prioritere forberedelse til prøven.

Målsettingen for prosjektet var å prøve ut en modell for karriereveiledning som var tilpasset deltakerne, som ga effektiv ressursutnyttelse, og som skulle bidra til at deltakerne på et tidlig tidspunkt etter bosetting kunne starte prosessen mot utdanning og arbeid. BKVO har erfart at det ikke er mulig å tilby alle som ønsker det, individuell karriereveiledning med de ressursene de har til rådighet. De ønsket derfor å prøve gruppeveiledning. Det var også et mål å involvere lærerne i arbeidet med å utvikle en modell for karriereveiledning tilpasset deltakernes bakgrunn og språkferdighetsnivå. Lærerne, som er de som kjenner deltakerne best, kunne blant annet bidra med å få oversikt over hvilke deltakere som hadde størst behov for individuell karriereveiledning.

Karriereveiledningen skulle inngå som en integrert del av norskopplæringen. Dette er i tråd med føringer i læreplanen, der det heter at arbeidslivsdomenet eller opplæringsdomenet kan vektlegges sterkere enn de andre domeneene for å gjøre opplæringen mer motiverende og relevant for deltakerne. For deltakere som vil raskest mulig ut i arbeidslivet, er det angitt at det vil være naturlig å legge vekt på arbeidslivsdomenet.

Deltakerne i prosjektet skulle lære om utdanningssystemet i Norge og om norsk arbeidsliv. Samtidig skulle de få bevissthet om egne interesser, evner, personlighet og verdier. Gjennom kunnskap og veiledning var målet å gi deltakerne en mulighet til å vurdere sin egen situasjon opp mot mulighetene for utdanning og arbeid.

⁷ <http://www.attforingsbedriftene.no/kompetanse/jobpics.aspx>.

⁸ For mer informasjon om RIASEC-kodene, se: http://en.wikipedia.org/wiki/Holland_Codes.

Prosjektet ble gjennomført i tre faser. I den første fasen arbeidet deltakerne klassevis med et utvalg begreper knyttet til utdanning og arbeidsliv. Deretter fulgte arbeid med veiledningsverktøyet Jobpics (se faktaboks). Karriereveilederne bisto lærerne med undervisningsopplegget i de tre klassene. Det ble brukt tre økter à 90 minutter i klassene, fordelt over en periode på ti uker. Det var også lagt opp til individuelt hjemmearbeid for deltakerne i tillegg til oppfølging i klassene i tiden mellom øktene. Den tredje fasen besto av individuelle karriereveiledningssamtaler. Nedenfor følger en beskrivelse av planen for og gjennomføringen av de tre fasene i prosjektet.

FAKTA

Om Jobpics

Jobpics er et bildebasert verktøy som brukes til å utforske yrkesinteresser. Verktøyet ble utviklet av arbeidspsykolog Arne Svendsrud for Bransjeforeningen Attføringsbedriftene i 2009.⁷ Jobpics består av 183 bildekort som illustrerer like mange yrker. På forsiden av hvert kort er det et bilde av en yrkessituasjon. På baksiden er det ytterligere to bilder knyttet til yrket og en liste over ti beslektede yrker. Yrkene som er avbildet, er kategorisert etter RIASEC-systemet⁸. Akronymet RIASEC er avledet fra den amerikanske psykologen John Hollands beskrivelse av seks yrkespersonlighetstyper: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising og Conventional. Hvert av Jobpics-kortene har to RIASEC-koder og et tall som henviser til hvilket utdanningsnivå som kreves for yrket (1: ingen utdanning, 2: videregående opplæring, 3: høyere utdanning).

2.2 Arbeid med begreper om utdanning og arbeidsliv

For at deltakerne skulle få best mulig utbytte av karriereveiledningen, startet prosjektet med å gå gjennom noen utvalgte begreper fra utdanning og arbeidsliv. Arbeidsmetodene som ble benyttet, var rollespill, intervju/samtale, bruk av tankekart og utfylling av et skjema med forklaringer til begrepene.

Følgende sju begreper ble valgt ut:

- utdanning
- jobb
- yrke
- kvalifisert
- ansvar
- arbeidstid
- sjef

Økten startet med et rollespill der den ene karriereveilederen intervjuet den andre om hennes oppvekst og studietid. Veilederen fortalte om sine valg og erfaringer, om endring av både planer og ambisjonsnivå underveis, og om hva hun hadde lært av prosessen. Deretter intervjuet deltakerne hverandre to og to om hvilke utdanningsmuligheter de hadde hatt i hjemlandet, hva som hadde påvirket deres valg, og hvilke ønsker og mål de hadde for yrkeslivet. I prosjektrapporten fra BKVO kommer det fram at enkelte deltakere opplevde denne oppgaven som vanskelig, fordi det var uvant å reflektere over personlige valg og framtidønsker sammen med en annen person. Andre formidlet at de opplevde samtalen som bevisstgjørende nettopp fordi samtalepartnern lyttet aktivt og stilte spørsmål om utdanningsmulighetene og arbeidslivet i det aktuelle landet.

To og to deltakere samtalte om, og noterte betydningen av, de nye begrepene. Deretter ble begrepene skrevet opp på smartboard, og gjennom innspill fra deltakerne ble det laget et tankekart rundt hvert begrep. Til slutt fikk deltakerne utdelt et skjema med de sju begrepene. Her skrev de ned forklaringer til hvert begrep, enten på morsmålet sitt eller på norsk, basert på det de hadde gått gjennom i timen. De jobbet også videre med skjemaet hjemme. Deltakerne skulle forklare eller finne synonymer til begrepene på norsk og på morsmålet sitt. Det var viktig å repetere begrepene for å lære dem godt. Gjennom forklaringene og samtalene rundt begrepene fikk deltakerne også et visst innblikk i utdanningssystemet og arbeidsmarkedet i Norge.

Faktorer som ferdighetsnivå i norsk, tidligere utdanning og arbeidserfaring ble utslagsgivende for hvor mange begreper som ble gjennomgått. I den ene spor 2-klassen på nivå A2 gjennomgikk de bare tre begreper. I de to spor 3-klassene på nivå B1 jobbet de med fire til fem begreper. I prosjektrapporten vurderer BKVO at det var de deltakerne som hadde lengst utdanning, det vil si deltakere på spor 3, som hadde det største læringsutbyttet av arbeidet med begrepene. Deltakere med et lavere ferdighetsnivå i norsk ble, ifølge rapporten, forvirret og usikre av forklaringene til de nye begrepene. De opplevde at forklaringene inneholdt nye vanskelige ord og begreper som igjen krevde nye tolkninger og forklaringer.

2.3 Arbeid med Jobpics

I den neste fasen i prosjektet utforsket deltakerne sine yrkesinteresser og -muligheter ved hjelp av det bildebaserte verktøyet Jobpics. I kombinasjon med Jobpics hadde deltakerne tilgang til Yrkeslisten⁹, som gir en oversikt over 1200 av de vanligste yrkene i Norge sortert etter RIASEC-kode og utdanningsnivå.

En del ord og begreper som benyttes i yrkes- og interestetester, kan være vanskelige å forstå for innvandrere med lite kjennskap til det norske arbeidsmarkedet. BKVO vurderte Jobpics som godt egnet for målgruppen på grunn av de mulighetene som ligger i det bildebaserte verktøyet. Dette harmonerer med andres vurderinger av Jobpics, slik det framkommer i en erfaringsrapport fra Arbeidsforskningsinstituttet (Schafft, 2012). Denne rapporten dokumenterer ti veileders erfaringer med bruk av Jobpics. De mener blant annet at Jobpics egner seg for personer med liten yrkeskunnskap som kjenner det norske arbeidsmarkedet dårlig, de som har utfordringer med språkforståelse eller svake lese- og skriveferdigheter, og de som er usikre på utdannings- og yrkesvalg.

Arbeidet med Jobpics startet med en samtale om hvilke yrker deltakerne hadde erfaring med eller ønsket å vite mer om. Samtalen dannet utgangspunkt for hvilke stillingsannonser som kunne være aktuelle å se nærmere på. Deretter jobbet deltakerne med å finne relevante stillingsannonser på Navs nettsider. I forbindelse med gjennomgangen av de ulike stillingsannonsene fikk deltakerne repetert noen av begrepene de hadde jobbet med i klassene tidligere. Formålet med dette arbeidet var å lære om hvilken kompetanse som kreves for ulike stillinger, og hva de ulike stillingene innebærer. I én av stillingsannonsene sto det for eksempel at arbeidsgiver ønsket en kvalifisert medarbeider som kunne «ta ansvar». I prosjektrapporten vurderer BKVO at det var stor variasjon i deltakernes forståelse av disse begrepene. De som ikke husket betydningen, fant forklaringen i begrepsskjemaet de hadde jobbet med tidligere. Det var deltakerne med lengst utdanning og god studieteknikk som raskest gjenkjente begrepene, ifølge BKVO. De var også langt mer erfarne i bruk av ordbøker og oversettelsesprogrammer.

Alle bildekortene ble lagt utover et stort bord. Deltakerne gikk rundt bordet og valgte tre kort hver som omhandlet yrker de var interessert i. Ifølge BKVOs rapportering opplevde

⁹ <http://karriereverktoy.no/produkter/yrkeslisten-papirformat/>.

mange at det ble for mange kort å velge mellom. De fikk dermed ikke god nok oversikt over valgmulighetene, eller fant ikke de yrkene de var mest interessert i. Det var også flere som var interessert i det samme kortet. I disse tilfellene ble det kortet/yrket de ønsket seg, notert ned, slik at deltakerne kunne bytte kort etter behov. Deltakere som ikke fant ett eller flere yrker de lette etter, kunne finne igjen yrket i Yrkeslisten.

Deltakerne ble deretter plassert sammen to og to for å intervju hverandre om kortene de hadde valgt. Intervjuene ble gjennomført ved hjelp av et intervju skjema med ni spørsmål. Deltakerne skulle beskrive hva de så på bildet, reflektere over hva yrket innebærer, og hva som kreves for å ha et slikt yrke. Spørsmål som ble stilt, var blant annet hvilke arbeidsoppgaver yrket medfører, hva som kan være utfordringer, og hva som kan være bra i et slikt yrke. De sju begrepene som deltakerne hadde jobbet med tidligere, var sentrale i intervju skjemaet. Deltakerne ble gruppert på tvers av alder, bakgrunn og yrkesinteresser. De fikk dermed muntlig trening i norsk, fikk bedre kjennskap til andre yrker og fikk mulighet til å utveksle kunnskap og erfaringer. På den måten fikk deltakerne også innsikt i hvordan kompetansekrav og praktisering av ulike yrker varierer mellom land.

De aller fleste valgte bildekort med yrker med én eller flere sammenfallende interessekategorier. En deltaker valgte for eksempel tre bildekort med kodene: RA, RS og SE. Interessekategoriene R (praktisk) og S (sosial) var med andre ord de dominante kategoriene. De deltakerne som hadde sprikende interesser, fikk lese kodebeskrivelsene i Jobpics-manualen og kunne velge de interessekategoriene som de kjente seg best igjen i. På denne måten fikk hver deltaker tildelt to bokstaver som utgjorde deres RIASEC-kode.

Deltakernes RIASEC-koder ble notert ned for å få en oversikt over yrkes- og interessekategoriene hos deltakerne i de ulike klassene. Formålet var å knytte RIASEC-systemet til arbeidslivsdomenet i læreplanen. BKVO skriver i sin rapport at deltakerne gjennom dette arbeidet ble mer oppmerksomme på sine yrkesinteresser og personlige egenskaper, og at kodebeskrivelsene kunne brukes i arbeidet med å skrive cv og søknad og i forbindelse med jobbintervjuer.

I den andre og siste økten var deltakere fra to klasser samlet til gruppearbeid. Jobpics-kortene lå sortert etter RIASEC-koder på fire stasjoner i et stort rom. Timen startet og ble avsluttet med en felles samling der prosjektleder forklarte hva som skulle skje. Deltakerne fikk utdelt et skjema med navn og RIASEC-kode. Skjemaet skulle også fungere som notatark. Deltakerne plasserte seg deretter på stasjoner merket med den RIASEC-koden de selv hadde. På hver stasjon var det en karriereveileder eller lærer og en pc med nettilgang. På stasjonen valgte deltakerne yrkeskort etter interesse. Deretter skulle de ha en samtale med de andre deltakerne i gruppa om de aktuelle yrkene. De delte egne erfaringer med samtalepartnern, søkte etter informasjon på Internett og stilte spørsmål til veilederen. Det var satt en tidsbegrensning for hver stasjon, og deltakerne måtte bytte til ny stasjon og ny gruppe minst to ganger i løpet av timen. De hadde fått i oppgave å notere aktuell informasjon, nettadresser og ellers det de lærte underveis. Avslutningsvis skulle kortene legges tilbake, og timen ble avsluttet med en fellessamling med oppsummering og spørsmål.

I prosjektrapporten vurderte BKVO at deltakerne gjennom dette arbeidet tilegnet seg faktakunnskap om norsk arbeidsliv samtidig som de fikk trening i muntlig norsk. Karriereveilederne opplevde at det ble mer dynamikk og energi i gruppene når deltakerne ikke kjente hverandre så godt fra før.

Noen deltakere hadde mange spørsmål til karriereveilederne, mens andre syntes det var mer interessant å utveksle erfaringer og tanker om et spesifikt yrke med andre deltakere. Karriereveilederne opplevde at det burde ha vært satt av mer tid til gruppearbeidet, slik at alle kunne ha vært med og reflektert og drøftet mer sammen med veilederen. For noen av deltakerne ble det også for krevende å ta notater parallelt med gruppesamtalene. Veilederne vurderte at de i større grad kunne ha notert viktig informasjon på tavlen eller hjulpet deltakere som trengte det underveis.

2.4 Individuell veiledning

Da arbeidet med Jobpics var gjennomført i klassene, ga de fleste uttrykk for at de hadde fått tilstrekkelig veiledning. 14 av de 55 deltakerne takket ja til tilbudet om individuell veiledningssamtale med en av karriereveilederne i prosjektet. Målet med veiledningssamtalene var å bevisstgjøre deltakerne om deres kompetanse, egenskaper, verdier og nåsituasjon. Videre var det et mål å veilede og motivere dem når det gjaldt deres muligheter for utdanning og karriere.

I prosjektrapporten beskriver BKVO at de tidligere hadde erfart at det var å få til gode karriereveiledningssamtaler med personer som hadde begrensede norskferdigheter og i tillegg liten eller ingen kjennskap til utdanningssystemet og arbeidsmarkedet i Norge. BKVO ville derfor prøve ut metoden Leveromskartlegging i veiledningssamtalene (se faktaboks).

FAKTA OM LEVEROMSKARTLEGGING

Leveromskartlegging

Leveromskartlegging er en visuell veiledningsmetode som er utviklet for å supplere dialogen mellom deltaker og veileder (Peavy, 2005). Deltakeren skal tegne viktige hendelser i sitt liv på et ark, slik at de utgjør en tidslinje. Deretter tegnes en sirkel for nåtid og en sirkel for framtid. Sirklene fylles med tegninger, symboler eller ord som beskriver viktige personer og hendelser eller mål for deltakeren. Til slutt tegnes en bro fra nåtid til framtid som beskriver aktiviteter som deltakeren kan gjennomføre for å bevege seg fra sin nåsituasjon mot et ønsket mål i framtiden.

Leveromsmodellen

Tidslinjen

Født skole jobb/utdanning gift Norge



Innledningsvis ble deltakerne spurt om hvilke forventninger de hadde til veiledningssamtalen. Seks av deltakerne hadde klare mål for hva de ønsket å få ut av samtalen, og hadde med seg dokumentasjon fra tidligere utdanning og jobb. Disse fikk individuell veiledning om hvordan de skulle gå fram for å få godkjent utdanningen fra hjemlandet, og hvordan de skulle skrive jobbsøknader og kontakte arbeidsgivere.

Åtte av deltakerne var mer usikre på hva de ville. De hadde ikke noen klare forventninger til samtalen, og de hadde ikke forberedt spørsmål. I disse samtalene ble metoden Leveromskartlegging benyttet. Leveromskartleggingen startet med at deltakeren tegnet viktige hendelser i livet, som skolegang, fødsler og dødsfall i familien, krig, reiser, studier, bryllup. På denne måten ble milepæler i fortiden synliggjort, noe som bidro til at veilederen fikk innblikk i deltakerens nåsituasjon, utfordringer og videre muligheter. BKVO beskriver i sin rapport at tidslinjen var nyttig for å plassere hendelsene i tid, og for å kunne stille oppfølgingsspørsmål. Dette bidro også til å bevisstgjøre deltakeren om betydningen av de forskjellige hendelsene.

Deretter tegnet deltakeren en sirkel som indikerte nåsituasjonen, med navnet sitt i sentrum av sirkelen. Deltakerens omgangskrets og aktiviteter ble tegnet eller skrevet inn i ulik avstand fra sentrum, avhengig av hvor betydningsfulle hendelsene var for deltakeren. De som hadde behov for det, fikk hjelp av veilederen til dette. Karriereveilederne oppsummerte i etterkant at et fellestrekk for alle som deltok i denne prosessen, var at de tok oppgaven alvorlig og deltok aktivt i prosessen med å synliggjøre dagens situasjon og hva som var viktig for dem. Det kunne være forholdet til barna, det å lære mer norsk eller å få jobb. Dette var viktig og nyttig informasjon for karriereveilederen å bygge videre på i veiledningssamtalen.

Leveromskartleggingen fortsatte med at deltakeren tegnet en ny sirkel som skulle fylles med ønsker og mål for framtiden når det gjaldt utdanning, jobb, familie og bosted. Deretter skulle deltakeren prioritere ønskene sine. For mange ble dette det mest utfordrende og springende punktet med tanke på å legge realistiske planer. Karriereveilederne opplevde at noen hadde ambisiøse yrkesønsker, mens andre hadde liten tro på sine framtidige valgmuligheter. Mange ønsket å bruke mer tid på å lære norsk, fordi de vurderte gode norskferdigheter som avgjørende for videre utdanning og yrkesmuligheter. Norskopplæring er imidlertid tidkrevende, og mange ønsket også å skaffe seg en jobb raskest mulig for å kunne forsørge seg selv og eventuell familie og skaffe egen bolig.

Til slutt tegnet deltakeren en bro mellom de to sirklene. Broen mellom nåtid og framtid fungerte som en plan der deltaker og veileder sammen skrev opp delmål og mål. Broen visualiserte hvilke skritt deltakeren måtte ta for å nå målene sine. Det ble også anslått hvor lang tid prosessen ville ta, og hvor mye det ville koste. Deltakerne så altså nåtiden og framtiden sin på samme ark, og delmålene ble visualisert. Karriereveilederne opplevde at dette ble en viktig realitetsorientering for mange. Veilederne erfarte at deltakere med svært ambisiøse planer innså at det kunne være behov for å moderere målene eller velge å konsentrere seg om færre mål om gangen. Deltakerne fikk med seg tegningen fra Leveromskartleggingen og ble oppmuntret til å bruke den som en plan for det videre arbeidet med karrieren.

2.4.1 Eksempler fra veiledningssamtaler

Eksemplene viser bredden i deltakergruppa og noen typiske utfordringer i veiledningssamtaler på voksenopplæringscenteret. Begge eksemplene er anonymisert.

Eksempel 1

Deltaker: «Zeima», kvinne 26 år
Opprinnelsesland: Tanzania
Oppholdstid i Norge: 3 år
Bakgrunn: 6 års skolegang, litt erfaring som frisør
Norskopplæring: spor 2-deltaker
Ønsker jobb SOM: sykepleier

Zeima er veldig usikker på kvalifikasjonene og mulighetene hun har knyttet til både utdanning og jobb. Hun drømmer om å bli sykepleier. Ved å bruke Leveromsmodellen som metode kartlegger veilederen og Zeima nettverket rundt henne, og de får sett på mulighetene for en fagutdanning som helsefagarbeider. Ved å tegne inn Zeimas nåtid og framtid i sirklene og en trapp med delmål for hvert trinn, kommer de fram til en mulig plan. De visualiserer også hvor mye tid hun må regne med å bruke for å nå et mål som helsefagarbeider, eller til og med sykepleier. Trappen mellom nåtid og framtid får mange trinn og gjør det enklere for Zeima å vurdere hvilke muligheter hun har.

Eksempel 2

Deltaker: «Muhammad», mann 49 år
Opprinnelsesland: Egypt
Oppholdstid i Norge: 11 måneder
Bakgrunn: høyere utdanning, jobberfaring innen finans, analyse, økonomi og ledelse
Norskopplæring: spor 3-deltaker
Ønsker jobb innen: handel, kontor, administrasjon eller ledelse

Muhammad har nylig vært på jobbintervju i en større bedrift i Oslo om en stilling som saksbehandler/konsulent. Han er skuffet og irritert over at han ikke fikk jobben. Han tror det er fordi han er overkvalifisert. Han venter på at NOKUT skal godkjenne utdanningen hans. Han mener det vil åpne muligheter for å få en lederjobb. Karriereveilederen velger ikke å bruke Leveromskartlegging som metode i denne veiledningen. Hun stiller spørsmål om hva arbeidsgivere ser etter i ansettelsesprosesser, i tillegg til utdanning og erfaring. De diskuterer betydningen av egenskaper som å være samarbeidsvillig, ydmyk og tilpasningsdyktig. Muhammad reflekterer over at det å framheve selvtillit og suverenitet i jobbsøknader, cv-er, intervjuer og i møter med nye kollegaer i noen tilfeller kan virke mot sin hensikt. Han innser at det å vinne tillit også innebærer å framstå som lærevillig og tålmodig. Han vil derfor se over cv-en sin og justere noen av formuleringene.

3. Deltakernes vurderinger

I forbindelse med tildelingen av prosjektstøtten til Bærum kommunale voksenopplærings-senter ble det avtalt at Vox i slutfasen av prosjektet skulle gjennomføre en deltakerundersøkelse. Formålet med undersøkelsen var å kartlegge

- hvorvidt den tredelte karriereveiledningsmodellen egnet seg for målgruppa
- hvordan deltakerne vurderte utbyttet av karriereveiledningen

I utgangspunktet skulle undersøkelsen gjennomføres ved hjelp av et spørreskjema til alle deltakerne. I tillegg ble det avtalt at Vox skulle intervju seks deltakere. Intervjuene skulle konkretisere hvordan deltakerne vurderte karriereveiledningen.

3.1 Metode

Spørreskjemaet ble utformet i et tverrfaglig samarbeid mellom fagavdelingene i Vox for å sikre ulike faglige perspektiver. Vox' observasjoner fra prosjektet ga bakgrunnsinformasjon som var viktig for utformingen av spørreskjemaet og intervjuguiden.

Skjemaet ble utarbeidet på papir. Denne avgjørelsen, metodiske vurderinger, gjennomgang av spørsmålsformuleringer og den praktiske gjennomføringen er gjort med tanke på nivået på deltakernes norskferdigheter, deres varierende digitale ferdigheter og ulike kulturelle bakgrunn. Vurderingene ble gjort i henhold til Inkluderings- og mangfoldsdirektoratets veiledning for brukerundersøkelser for innvandrere (IMDi, 2010). Det innebærer blant annet at skjemaet ikke inneholder skalaer. Skjemaet utgjør vedlegg 1 i rapporten. Skjemaet har én del med spørsmål om deltakerens bakgrunn og én del med spørsmål knyttet til timene med karriereveiledning. Denne siste delen dreide seg om opplevelsen av klasses timene med karriereveiledning i tillegg til spørsmål om opplevd nytte og utbytte av arbeidet med bildekortene. Skjemaet avsluttes med et åpent kommentarfelt.

Tre klasser i norskopplæringen fullførte prosjektopplegget med karriereveiledning. Spørreskjemaundersøkelsen ble gjennomført parallelt i de tre klassene. Alle deltakere som var til stede, svarte på undersøkelsen. Det ga 35 respondenter av de totalt 55 registrerte deltakerne i de tre prosjektklassene. En av respondentene hadde ikke deltatt i noen av timene med karriereveiledning. Utvalget består derfor av 34 deltakere.

Norsklæreren fra hver av klassene pluss en representant fra prosjektgruppa, eller den ansvarlige for undersøkelsen fra Vox, var til stede for å informere og svare på eventuelle spørsmål i løpet av undersøkelsen. Alle som deltok, fikk et informasjonsskriv om undersøkelsen (vedlegg 2) for å sikre informert samtykke.

Vox gjennomførte seks intervjuer med deltakere, hvert på cirka 15 minutter. Det ble valgt ut to deltakere fra hver klasse. En fra hver klasse hadde fått individuell veiledningssamtale. Bærum kommunale voksenopplærings-senter gjorde utvalget og sørget for at de som ble intervjuet, representerte ulik bakgrunn med hensyn til opprinnelsesland, alder, kjønn og utdanning. Intervjuene var semistrukturerte, og intervjuguiden utgjør vedlegg 3 i rapporten.

3.2 Utvalgets bakgrunn

Av de 34 deltakerne som svarte på spørreskjemaet, var 26 kvinner. 21 personer i utvalget kom fra et land i Asia. Fem personer hadde opprinnelsesland i Afrika, og

tilsvarende antall var fra land i Europa. Over halvparten, 19 personer, var mellom 25 og 34 år, og sju var i alderen 35 til 44 år. 20 personer oppga fullført universitets- eller høyskoleutdanning fra hjemlandet, og ytterligere åtte hadde utdanning tilsvarende videregående opplæring. Skjemaset inneholdt også et spørsmål om antall år med utdanning. 13 personer hadde 16 år eller mer, ni hadde 13 til 15 år og åtte hadde ti til tolv år utdanning. De fleste i utvalget hadde lite arbeidserfaring. Det var 13 personer som oppga å ha fire år eller mer med arbeidserfaring før de kom til Norge. Dette kan forklares med at det er få år siden de var ferdige med utdanningen.

Av de 34 hadde 26 vært i Norge i mindre enn tre år, og sju hadde vært i Norge i tre til fem år. Det vil si at bare én person hadde vært i Norge lenger enn dette. 14 personer oppga at de deltok i introduksjonsprogrammet. Bare to oppga at de betalte for opplæringen selv. 26 personer oppga at de aldri hadde jobbet i Norge, mens to hadde jobb da undersøkelsen ble gjennomført.

Bortsett fra at det er få menn, skiller ikke utvalget seg nevneverdig fra det som kunne forventes ut fra statistisk materiale om innvandrere.¹⁰ Det handler om hvilke innvandrergupper som er bosatt i Bærum, hvem som har rett til gratis norskopplæring, og at klassene som gjennomførte karriereveiledningen, hadde et visst ferdighetsnivå i norsk. De åtte mennene som var del av utvalget, hadde ulik bakgrunn og fordelte seg nesten som kvinnene på de resterende bakgrunnsvariablene.

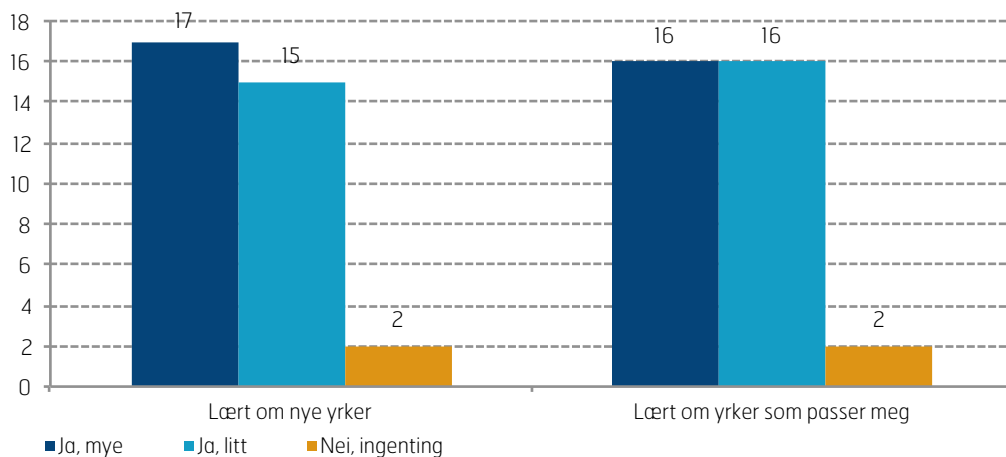
3.3 Svarene fra spørreskjemaet

Deltakernes tilbakemeldinger om timene med karriereveiledning var gode. På spørreskjemaet var det spørsmål som på forskjellige måter ga svar på om timene ga utbytte i form av ny kunnskap eller nytte i planleggingen av utdanning og jobb. Jevnt over var svarene positive og gjorde det klart at deltakerne har hatt nytte av timene på ulikt vis. Inntrykket var at hver enkelt har tatt tak i det de selv har hatt behov for, og at de har brukt timene til dette. Bortsett fra én person har alle rapportert om noe de har hatt nytte av.

Det er særlig positive svar på spørsmålene om hvorvidt deltakerne har lært om nye yrker, om yrker som passer for dem, og på om timene har vært nyttige for planleggingen. Halvparten, 17 personer, svarte at de har lært mye om nye yrker ved å snakke om bildekortene. I tillegg svarte 15 personer at de har lært litt. Hele 16 personer svarte at de hadde lært mye om yrker som passer for dem selv, og 16 hadde lært litt. Av de 34 personene var det 21 som svarte at de hadde lært mye på minst ett av disse to spørsmålene. Det var bare to personer som krysset av for at de ikke hadde lært noe om yrker. Dette var én kvinne og én mann fra to ulike verdensdeler som begge oppga høy utdanning og lang arbeidserfaring.

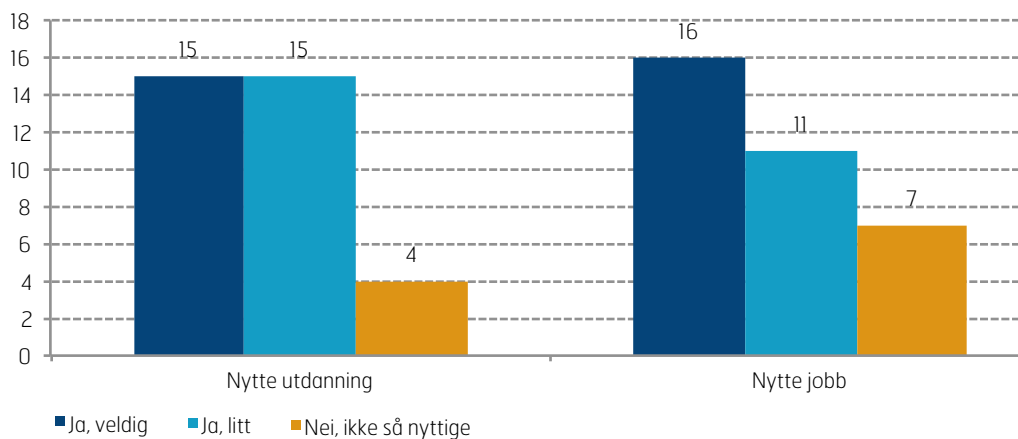
¹⁰ Statistisk sentralbyrå og Utlendingsdirektoratet har statistikk på sine nettsider (Statistisk sentralbyrå, 2013b; Utlendingsdirektoratet, 2013). SSB har utgitt en rapport om innvandrere i norske kommuner der Bærum er omtalt (Pettersen, 2009).

Figur 1 Fordeling av deltakerne etter hvor mye de oppga å ha lært om nye yrker eller yrker som passer for dem (N = 34)



På spørsmålet om hvorvidt timene var nyttige for å planlegge utdanning, krysset 15 av de 34 av for at det var veldig nyttig. Ytterligere 15 personer oppga at det var litt nyttig. 16 personer ga uttrykk for at timene var veldig nyttige med tanke på å planlegge jobb. I tillegg var det elleve som oppga at de hadde hatt litt nytte av timene for jobbplanlegging. 19 personer svarte at de hadde hatt veldig god nytte av timene for å planlegge for minst ett av alternativene.

Figur 2 Fordeling av deltakerne etter hvor nyttig de oppga at timene var for å planlegge for utdanning eller jobb (N = 34)



Fire personer krysset av for at de verken hadde hatt nytte av timene til planlegging av utdanning eller til planlegging av jobb. Dette var tre kvinner og én mann fra tre ulike kontinenter og i ulike aldersgrupper, alle med høy utdanning, som ikke betalte for norskopplæringen selv. Tre av dem hadde lang arbeidserfaring, mens den siste oppga å være i jobb. Bare én europeisk kvinne hadde krysset av for verken å ha lært noe om yrker eller hatt nytte av timene til planlegging.

Seks av de 34 personene var veldig fornøyde med å bruke bildekortene og lære om RIASEC-kodene, mens 27 personer var ganske fornøyde. 21 personer syntes det var lett å forstå hva kortene og kodene skulle brukes til. 27 personer husket ordene fra RIASEC-kodene som beskrev dem selv. 28 personer hadde snakket med noen utenfor skolen om timene med karriereveiledning, og seks av disse krysset av for at

de hadde gjort det mye. 16 personer oppga at det var veldig morsomt å bruke bildekortene, mens de resterende 18 svarte at det var litt morsomt.

3.4 Resultater fra observasjon og intervjuer

Observasjonen i den ene dobbelttimen og intervjuene med seks av deltakerne bidro til å utdype svarene fra skjemaene. Både i timene og i løpet av intervjuene var det klart at temaområdene utdanning og jobb engasjerte.

Vox observerte stor aktivitet blant deltakerne i gruppeøkten med Jobpics. Noen deltakere var målbevisste og hadde klart for seg hvilke yrkeskort de ønsket å finne, mens mange var på leting, tok i bruk kodene for personlighetstyper og stilte spørsmål. Noen deltakere fulgte instruksjonen for timen, men mange var mer opptatt av å få svar på spørsmål fra lærerne og veilederne. En del av aktiviteten skjedde ved pc-ene som ble brukt til informasjonssøk. Flere besøkte alle stasjonene og plukket med seg bildekort med yrker de var interessert i, for så å søke svar på spørsmål om yrkene ved én av stasjonene.

Det generelle inntrykket var at bildekortene fungerte som et håndfast utgangspunkt for å konkretisere ulike yrker og stille relevante spørsmål. Svarene på spørsmålene finnes imidlertid oftest andre steder enn på kortene, som for eksempel konkret informasjon om hvilken utdanning som kreves for å utføre yrket i Norge. En person tok utgangspunkt i at hun hadde en mastergrad fra hjemlandet og vurderte yrker der hun kunne bruke denne utdanningen, blant annet bibliotekaryrket. Kortet for bibliotekar ga ikke informasjon om at bibliotekarutdanningen er en egen profesjonsutdanning i Norge. Siden hun ikke kunne benytte utdanningen hun allerede hadde, og ikke ønsket å ta bibliotekarutdanning, ble bibliotekaryrket lite interessant.

Bildekortenes oversikt over yrker med samme kodetype var nyttige for deltakere som var usikre på yrkesvalg. Sammenkoblingen av personlighetstype, flere yrker, utdanningsnivå og illustrasjoner hjalp deltakerne å finne fram til og vurdere flere yrker. Deltakerne sammenlignet yrkene og vurderte dem i forhold til egen kompetanse og personlige preferanser. Tilleggsinformasjon som ikke kom fram på bildekortene, var også viktig i denne prosessen.

Intervjuene med deltakerne bekreftet at timene med Jobpics fungerte godt for de fleste. To av informantene fortalte at de vurderte alternative yrkesvalg på grunnlag av informasjon de hadde fått. Den ene hadde ønsket å bli frisør, men fant i løpet av timen ut at allergien hennes var uforenelig med dette. Den andre fikk informasjon om opptakskravene til utdanning som brannkonstabel. Han syntes det var mer interessant å finne et yrke der det var flere stillinger og mindre konkurranse. I det siste tilfellet hadde informanten brukt Jobpics tidligere. Likevel fikk han ny innsikt gjennom opplegget.

En informant fortalte at hun syntes Jobpics var veldig bra for å lære nye ord som hun for eksempel kunne bruke i et jobbintervju. Hun hadde brukt timene til å lære norske ord som kunne beskrive hennes personlighet og kompetanse. Det vil si at hun tok i bruk mulighetene RIASEC-kodene ga. Hennes plan framover, mens hun ventet på godkjenning av utdanningsdokumenter, var «å lære norsk, lære norsk og lære norsk». To andre informanter oppga også at det viktigste for dem i letingen etter jobb var å lære norsk. De hadde imidlertid ikke brukt timene med karriereveiledning til å lære seg norske ord knyttet til arbeidsliv og jobb. De svarte at de hadde lært lite, også på konkrete spørsmål om hvorvidt de hadde lært norske ord. I deres tilfelle framsto det som at det personlige utbyttet av timene ble begrenset av forståelsen av, eller innstillingen til, timene. De så ikke på timene med karriereveiledning som en anledning til å lære norsk.

I ett intervju kom det fram at deltakeren bare hadde deltatt på den siste økten klassen hadde med karriereveiledning. Han hadde dermed fått mindre informasjon og deltatt lite i opplegget. Informanten fortalte om lite utbytte av Jobpics. I tillegg fortalte denne informanten at han foretrakk å få individuell veiledning framfor veiledning i gruppe fordi han ikke ønsket å diskutere sin karriere i klassen. Han vurderte at den individuelle timen med veiledning hadde vært bra, og at han hadde fått mye informasjon.

Intervjuene bekrefter inntrykket fra skjemaundersøkelsen om at opplegget for karriereveiledning fylte ulike behov. Enkelte informanter ønsket seg jobb så raskt som mulig. Da var informasjon om arbeidsliv og veiledning som kunne bidra til å komme nærmere en jobb, viktig. Andre så for seg å begynne på en utdanning og vurderte hvordan de best kunne utnytte det de hadde av interesser, erfaringer og kompetanse. Informasjon om ulike yrker var viktig for at de skulle kunne sikte seg inn på en utdanning som ville føre fram til en oppnåelig jobb. En tredje innfallsvinkel var å konsentrere seg om å lære norsk. Enkelte framsto som mindre fokusert på jobb og utdanning for øyeblikket, men det viste seg at også de var fornøyd med å få informasjon som kunne hjelpe dem å planlegge karrieren deres.

Alle informantene svarte at de ikke satt med ubesvarte spørsmål, og at de etter prosjektet hadde den kunnskapen de trengte for sin planleggingsprosess. Noen hadde fått dette i timene, mens andre hadde hatt mest utbytte av individuell veiledning. Alle fortalte i løpet av intervjuet om planene sine, og om hva som var viktig for dem å gjøre nå. Flere var klar over at de kom til å trenge mer informasjon senere når de hadde fått svar på søknaden om godkjenning av utdanning.

4. Prosjektgruppas og lærernes vurderinger

Vox tok initiativ til en prosjektundersøkelse mens prosjektet pågikk. Vox ønsket blant annet å få konkretisert og få fram vurderinger av:

- forankring
- organisering og gjennomføring

Vox ønsket på denne måten å få et grunnlag for å vurdere om den tredelte modellen for karriereveiledning har overføringsverdi, og få konkretisert muligheter og utfordringer knyttet til modellen.

Undersøkelsen ble gjennomført i to deler. Hoveddelen besto i et gruppeintervju med prosjektgruppa, det vil si rektor, studie- og yrkesveileder og en norsklærer som også er veileder ved inntakskontoret. I tillegg ble det gjennomført individuelle intervjuer med to av norsklærerne som deltok i prosjektet med sine klasser.

Gruppeintervjuet tok i underkant av én og en halv time og var et semistrukturert intervju der de tre i prosjektgruppa hadde mulighet til å reflektere seg imellom. Hensikten med intervjuet var å få fram erfaringer og refleksjoner knyttet til gjennomføringen av prosjektet. Det handlet om vurderinger av prosjektet, om eventuell videreføring og forbedringsmuligheter. Intervjuguiden utgjør vedlegg 4.

Prosjektet bygget på et samarbeid med lærerne i prosjektklassene. Lærerne ble intervjuet for å få fram deres perspektiver og syn på gjennomføringen og på hvilke endringer de kunne ha ønsket. De to semistrukturerte intervjuene med lærere tok cirka en halv time hver. Intervjuguiden utgjør vedlegg 5 i rapporten.

Kapittel 4 inneholder fire underkapitler. Først omtaler vi prosjektets forankring hos ledelsen, i 4.1. Prosjektgruppas og lærernes vurderinger samsvarte i stor grad med deltakernes vurderinger om at prosjektet hadde fungert som planlagt. Prosjektgruppa vurderte i tillegg hvordan modellen fungerte ut fra deltakernes bakgrunn og forutsetninger. I 4.2 oppsummerer vi tilpasningen til de ulike deltakergruppene. Gjennom gruppeintervjuet kom det fram to hovedutfordringer knyttet til ressursutnyttelse. Den ene utfordringen gikk på forholdet mellom ressursbruk til norskopplæring og til karriereveiledning i timene og handlet om forankring hos lærerne. Dette omtales i 4.3. Den andre utfordringen handlet om hvordan stillingsressursen til karriereveiledning kunne utnyttes bedre. Dette omtaler vi i 4.4.

De to intervjuene med enkeltlærere supplerte, og samsvarte godt med, informasjonen som kom fram i intervjuet med prosjektgruppa. Den viktigste tilbakemeldingen fra de to lærerne dreide seg om planlegging av tidspunkt for karriereveiledningen. Denne problemstillingen ser vi på i 4.3.

4.1 Forankring hos ledelsen

Undersøkelsen bekreftet at prosjektet har vært godt forankret hos ledelsen ved senteret. Rektor har gjennom mange år erfart at deltakere ved senteret har behov for kunnskap om utdanning og arbeidsliv og om godkjenning av utdanningsdokumenter. Senteret har lenge hatt det rektor omtalte som et arbeidsfokus. De har jobbet for at lærerne skal se nytteverdien av arbeids- og språkpraksis i norskopplæringen. Prosjektgruppa mente at utviklingen i læreplanen, som etter revidering i 2012 legger mer vekt på arbeidsretting, er et skritt i riktig retning, selv om de kunne ønsket enda sterkere arbeidsretting. Arbeidsrettingen har imidlertid ikke ført til et pålegg om karriereveiledning i norskopplæringen, og det tilføres dermed ikke egne ressurser til dette. Rektor er

opptatt av karriereveiledning som et virkemiddel i prosessen med å få flere ut i arbeid. Allerede før prosjektet startet, har det vært lagt til rette for å bedre tilbudet om karriereveiledning ved senteret. Blant annet har enkelte ansatte tatt videreutdanning i karriereveiledning. Ledelsen tok deretter initiativ til dette prosjektet for å utvikle karriereveiledningen ytterligere.

Prosjektgruppa poengterte at forankring i ledelsen og lærergruppa er en forutsetning for at karriereveiledningen kan bli integrert i undervisningen og bli et tilbud til flere deltakere ved senteret. Prosjektgruppa ønsket å bruke erfaringene fra prosjektet som grunnlag for å planlegge neste skoleår – og for å videreutvikle karriereveiledningen ved senteret. De ville blant annet diskutere hvilke deltakere som kunne få karriereveiledning i undervisningen, og om det kunne være hensiktsmessig å dele inn deltakerne i grupper etter utdanningsnivå. Videre ville de vurdere hvor stor del av opplæringen som skulle brukes til karriereveiledning, og hvordan omfanget av denne formen for karriereveiledning skulle tilpasses andre karriereveiledningstiltak, som for eksempel yrkesmesse og andre aktiviteter med arbeidsfokus.

4.2 Tilpasning til ulike deltakergrupper

Prosjektgruppa vurderte tilpasning av karriereveiledningsopplegget til ulike deltakergrupper på følgende måte:

- Opplegget passer best for deltakere som ikke kan så mye norsk, og som ikke har så mye utdanning, tilsvarende spor 2 og nivå A2.
- Å begynne med å gjennomgå begreper er særlig viktig for deltakere som kan lite norsk.
- Inndeling basert på utdanningsnivå kan gi bedre tilrettelegging av karriereveiledningen i gruppe.

Medlemmene i prosjektgruppa var klare på at de har en sammensatt deltakergruppe i norskopplæringen, også innenfor hver klasse, og at ulike grupper har ulike behov. Med tanke på dette var de inne på at prosjektet kanskje hadde vært for lite differensiert, og at opplegget var for lite tilpasset deltakerne med høyest utdanning. Prosjektlederen mente at prosjektet hadde fungert best for deltakere på spor 2 og på nivå A2. Hun mente dette var fordi disse deltakerne ikke kunne så mye norsk, og ikke hadde så mye utdanning. De ble beskrevet som mindre utdannings- og arbeidsfokuserte enn deltakerne på spor 3. Deltakerne på spor 2 utgjør den største gruppa ved voksenopplæringssenteret. Prosjektgruppa hadde i forkant av prosjektet ment at denne gruppa ville ha størst utbytte av prosjektet, og prosjektlederen mente at prosjektet hadde bekreftet dette. Lærernes vurderinger var også i tråd med dette.

Prosjektgruppa sa at de hadde snakket om at framtidige opplegg med karriereveiledningstimer kanskje skulle utelate deltakere på spor 3 og nivå B1 eller høyere. Disse deltakerne har allerede ofte lagt planer for framtiden. Det kan dermed være bra å konsentrere seg om deltakere på spor 2 og nivå A2, og kanskje lavere nivå, for disse deltakerne bør få karriereveiledning tidligere enn det de har fått hittil. Prosjektgruppa poengterte imidlertid at det for denne gruppa er viktig å jobbe med begreper knyttet til utdanning og arbeid før verktøy som Jobpics blir introdusert.

Prosjektgruppa så en mulighet for å lage opplegg med karriereveiledning med utgangspunkt i deltakernes utdanningsnivå. Det vil kreve en annen type organisering, der klassene blir delt opp. En slik organisering vil være et forsøk på å gjøre gruppa mer ensartet, og kan gi bedre tilrettelegging for deltakere med lengre utdanning.

4.3 Forankring hos lærere

Prosjektgruppa formidlet at de ikke hadde fått forankret prosjektet godt nok hos lærerne og deltakerne. Prosjektet startet midtveis i skoleåret, og var ikke integrert i den overordnede planlegging av skoleåret. Planleggingsfasen var kort, men i løpet av intervjuet ble det også konstatert at det ikke var gjort en god nok jobb for å skape forståelse hos lærerne for prosjektet og metodene de skulle prøve ut. Rektor trakk en parallell til erfaringene fra arbeidsretting av norskopplæringen, som de hadde brukt flere år på å diskutere og implementere. Lærerne ble omtalt som de viktigste samarbeidspartnere til prosjektgruppa. Prosjektgruppa beskrev en sammensatt lærergruppe, der noen ville ha behov for mer tid enn andre for å ta i bruk nye verktøy. Dette ville prosjektgruppa ta høyde for i det videre arbeidet.

Klassetimene med karriereveiledning var ment å være en integrert del av norskopplæringen. Planen var at lærerne skulle bruke begrepene i klassene mellom klassetimene med karriereveiledning. Videre beskrev prosjektlederen at hun hadde forestilt seg at de, etter timene med karriereveiledning, etterlot en «verktøykasse» i klasserommet, som læreren kunne ta i bruk. Lærerne fulgte imidlertid i liten grad opp de intensjonene som prosjektgruppa hadde. Veilederne fikk ikke til det samarbeidet med lærerne som de ønsket. De mente at karriereveiledningstimen ble et avbrekk fra norskopplæringen, for lærerne og deltakerne, i stedet for at de ble en del av norskopplæringen.

Intervjuene med de to lærerne bekrefter langt på vei det inntrykket som prosjektgruppa ga. Lærerne var opptatt av at karriereveiledningen må planlegges bedre slik at den får en naturlig plass i opplæringen. De hadde ikke klart for seg hvor mye tid som skulle brukes til prosjektet, og mente det var mye med de tre gangene prosjektet var i klassene. Begrunnelsen var at det er mye lærerne skal holde oversikt over og få innpasset i opplæringen.

Karriereveiledningen ble ikke oppfattet som en del av norskopplæringen, men derimot som noe som gikk på bekostning av norskopplæringen. Samtidig uttrykte én av lærerne seg positivt om verktøyet Jobpics, som hun godt kunne tenke seg å benytte i norskopplæringen. Det kom også fram at klassen hennes hadde jobbet med begreper fra arbeidslivsdomenet mellom timene med karriereveiledning.

I forbindelse med implementeringen av den reviderte læreplanen vil, ifølge rektor, deler av karriereveiledningsprosjektet bli obligatoriske elementer i opplæringen. Prosjektgruppa viste til at nye læreverk legger mer vekt på utdanning og arbeidsliv, og at dette vil gjøre det lettere å inkludere karriereveiledningen som en naturlig del av norskopplæringen. Det vil si at lærerne, gjennom prosessen med å implementere den reviderte læreplanen, også involveres mer i planleggingen av opplegget for karriereveiledningen.

Prosjektgruppa reflekterte over at klassen som var i siste fase av norskopplæringen og ble trukket fra prosjektet, kunne ha hatt særlig nytte av karriereveiledningsopplegget. De mente at opplegget kunne bidratt til læring som ville være relevant for deres videre prosess mot utdanning og arbeidsliv etter bestått norskprøve. De hadde imidlertid ikke klart å formidle denne oppfatningen, verken til læreren eller til deltakerne. Selv om klassen ble trukket fra prosjektet, hadde en del av deltakerne på eget initiativ avtalt individuell karriereveiledning.

4.4 Utnyttelse av karriereveilederressursen

En målsetting for prosjektet fra BKVOs side var effektiv utnyttelse av veilederressursene ved senteret. I intervjuet med prosjektgruppa kom det fram ulike erfaringer som

utgjorde bakgrunnen for dette målet. Prosjektgruppa fortalte at deres erfaring er at ressurssterke deltakere selv tar initiativ og etterspør veiledning. Dermed blir det mindre tid til å følge opp mindre målrettede deltakere, som ikke selv ber om veiledning. I tillegg hadde studie- og yrkesveilederen erfart at individuelle veiledningssamtaler ble lite effektive dersom deltakeren manglet grunnleggende forståelse for norsk utdannings-system og arbeidsliv. Begge disse erfaringene er knyttet til å utnytte veilederressursen ved senteret.

Med utgangspunkt i gruppeintervjuet ble det dermed tydeliggjort at målet de hadde satt seg for effektiv ressursutnyttelse, var todelt. Det ene aspektet handlet om å legge til rette for at deltakere som er usikre på hva de skal gjøre, kommer i gang med en planleggingsprosess og får individuell veiledning dersom de har behov for det. Det andre aspektet handlet om å få etablert en grunnforståelse hos deltakerne før de kommer til individuell veiledning, slik at veilederen kan konsentrere seg om den enkeltes ønsker og utfordringer i samtalen.

Med hensyn til det første aspektet var prosjektgruppa fornøyd med at deltakerne gjennom prosjektet kom tidligere i gang med planleggingsprosessen enn det de sannsynligvis ellers ville ha gjort. Med hensyn til tilbud om veiledning for dem som har behov for det, hadde enkelte deltakere med høy utdanning og lang yrkeserfaring blitt fanget opp spesielt og gitt individuell veiledning. Samtidig tydet uttalelsene fra en av lærerne på at enkelte av deltakerne ikke hadde fått den individuelle oppfølgingen de kunne hatt behov for. Dette var deltakere som var lite aktive i timene med karriereveiledning. Intervjuene tyder dermed på at prosjektet la til rette for at veilederne kunne følge opp deltakere som ikke tok initiativ selv. Samtidig ser det ikke ut til at lærerne eller prosjektet har klart å fange opp alle som hadde behov for det.

Når det gjelder det andre aspektet ved målet, er det på bakgrunn av prosjektgruppas uttalelser vanskelig å komme med noen entydig vurdering. I vurderingen av måloppnåelsen på dette punktet er det også viktig å være klar over at det innenfor prosjektets tidsramme ikke lot seg gjøre at alle kom gjennom hele opplegget i timene, før de fikk individuell veiledning. Prosjektgruppas omtaler av den individuelle veiledningen ga eksempler på samtaler med bevisste deltakere og god progresjon. Veilederne ga uttrykk for at deltakerne hadde en større bevissthet om hvor de var i egen planleggingsprosess. Flere deltakere hadde fått konkretisert spørsmål de ønsket å få svar på. Videre oppsummerte prosjektgruppa at mange deltakere hadde benyttet timene til å få svar på spørsmålene sine, og at de i mindre grad trengte individuell veiledning.

5. Oppsummering og videre arbeid

5.1 Om prosjektets bakgrunn og gjennomføring

Manglende utnyttelse av innvandreres kompetanse innebærer store kostnader både for den enkelte innvandrer og for samfunnet. Det er ikke samfunnsøkonomisk bærekraftig at en stor del av innvandrerne står utenfor arbeidslivet. For den enkelte innvandrer er arbeid nøkkelen til økonomisk selvstendighet, trygghet og mulighet til å bidra til fellesskapet. Deltakelse på arbeidsmarkedet er en av de viktigste indikatorene på vellykket integrering i samfunnet (NOU 2011: 14). Norge har et forbedringspotensial når det gjelder å bruke innvandreres kompetanse (Meld. St. 6, 2012–2013). Særlig gjelder dette for innvandrere fra land i Asia og Afrika, og det uttrykkes et behov for en mer helhetlig innsats for bedre bruk av innvandreres kompetanse.

Flere stortingsmeldinger har pekt på karriereveiledning som et viktig virkemiddel for å nå politiske målsettinger på utdannings- og sysselsettingsområdet.¹¹ Aktiviteter som inngår i en bred definisjon av karriereveiledning, er også virkemidler som foreslås i flere offentlige utredninger om integrering av innvandrere. Kaldheim-utvalget foreslår i sin utredning at alle innvandrere skal ha rett til kartlegging, vurdering og godkjenning av sin kompetanse (NOU 2011: 14). Østberg-utvalgets utredning slår fast at realkompetansevurdering og god rådgivning er viktige virkemidler for å unngå at innvandrere bruker unødvendig lang tid på å skaffe seg opplæring og utdanning for å kvalifisere seg til stillinger på det norske arbeidsmarkedet. Dette utvalget anbefaler at innvandrere med høyere utdanning bør få karriereveiledning og kurs i jobbsøking kort tid etter at de kommer til Norge (NOU 2010: 7).

Det er en tidkrevende prosess å lære seg norsk og tilegne seg kunnskap om det norske samfunnet, få godkjent medbrakt kompetanse, komplettere eller ta ny utdanning og få adgang til arbeidsmarkedet. Det er derfor viktig at denne prosessen kommer raskt i gang, og at innvandrere får tilbud om kompetansekartlegging og karriereveiledning som kan bidra til at de utnytter tiden og nyttiggjør seg offentlige tjenester best mulig.

Med dette bakteppet besluttet Vox å bidra til forsøksprosjektet ved Bærum kommunale voksenopplæringscenter våren 2012. Senteret hadde selv utviklet ideen for prosjektet og skaffet seg kompetansen som skulle til for å tilby et profesjonelt karriereveiledningsopplegg. Utgangspunktet var erfaringer de hadde gjort ved senteret, og behov de hadde identifisert i målgruppa.

Selv om analysematerialet fra prosjektet i Bærum er begrenset, kan erfaringene fra forsøket være nyttige for andre voksenopplæringscentre som ønsker å prøve ut liknende modeller. Det er likevel viktig å være klar over at denne modellen forutsetter at både ressursene og kompetansen finnes, slik tilfellet var ved voksenopplæringscenteret i Bærum. Tilleggsfinansiering og veiledere med utdanning innen karriereveiledning var forutsetninger for at prosjektet kunne gjennomføres.

Både deltakere og ansatte rapporterer om overveiende positive erfaringer fra prosjektet. Det er grunn til å konkludere med at prosjektet førte til at flere deltakerne kom tidligere i gang med sin planleggingsprosess for utdanning og arbeidsliv enn det de mest sannsynlig ville ha gjort ellers. Prosjektet la til rette for individuell oppfølging basert på veilederens vurdering av behov, men det er ikke klart i hvilken grad alle som hadde behov for det, fikk individuell oppfølging. Modellen med klassetimer som

¹¹ St.meld. nr. 16 (2006–2007) og St.meld. nr. 44 (2008–2009)

en integrert del av karriereveiledningsopplegget, med gjennomgang av begreper og gruppeveiledning med Jobpics, ser ut til å egne seg til å forberede deltakerne for individuell karriereveiledning, og dermed gi en bedre og mer effektiv utnyttelse av veilederressursen. Viktige suksesskriterier for at lignende opplegg skal fungere, ser ut til å være at forankringen hos ledelsen ved opplæringscenteret er god, og at lærerne som skal delta, er godt informert og involvert i forkant av prosjektet.

Bærum kommunale voksenopplæring har konkludert med at integrering av karriereveiledning i norskopplæringen er et tiltak som er nyttig, ressurseffektivt og som de ønsker å videreutvikle.

5.2 Kunnskapsbehov og veien videre

Det er et politisk mål å styrke og profesjonalisere karriereveiledningstjenestene, blant annet ved å utvikle fylkesvise karrieresentre. Dette kommer fram i statsbudsjettet for 2013, St.prp. nr. 1 (2012–2013). En kartleggingsundersøkelse utført av Vox i 2012 viser at de fylkesvise karrieresentrene spiller en viktig rolle når det gjelder kompetanseheving av andre karriereveiledere, spesielt rådgivere i grunnopplæringen og veiledere i Nav og oppfølgingstjenesten. Undersøkelsen viser samtidig at det er et potensial for å utvide innsatsen for å profesjonalisere andre deler av karriereveiledningsfeltet. Karrieresentrene har utviklet metoder og opplegg for kvalitetsheving og profesjonalisering som kan komme flere aktører til gode. Signaler fra praksisfeltet tyder på at programrådgivere i introduksjonsprogrammet for flyktninger, lærere i norskopplæringen og veiledere i voksenopplæringen ønsker og trenger mer kompetanse og utvikling av sine tjenester innen veiledning om utdanning og karriere (Hatlem et al., 2012).

Ikke bare kan karrieresentrene spille en viktig rolle for kompetanseheving av andre som skal veilede innvandrere, men også i direkte karriereveiledning av innvandrere selv. En undersøkelse utført av Vox i 2012 om utbytte og effekter av karriereveiledning ved et utvalg karrieresentre, viser at tilbudet særlig er rettet mot voksne som ikke har mulighet til å benytte seg av andre veiledningstilbud, som for eksempel ved videregående skoler eller høyskoler og universiteter (Guthu, Engh, og Gravås, 2012).

Det er ingen nasjonale føringer for samarbeid mellom karrieresentrene og den kommunale norskopplæringen, og det er ikke kartlagt hvilken kompetanse og hvilke tilbud sentrene har når det gjelder karriereveiledning for nyankomne innvandrere.

Nasjonal enhet for karriereveiledning har som mål å styrke kunnskapen om karriereveiledningsfeltet og bidra til økt tilgang til profesjonell karriereveiledning for alle. Integreringsavdelingen i Vox har som mål å sørge for god kvalitet i norskopplæringen og gjennom dette bidra til å styrke innvandreres muligheter for deltakelse i arbeids- og samfunnsliv. Vox vil framover legge til rette for tverrfaglig samarbeid mellom voksenopplæringscentre og fylkesvise karrieresentre for å bidra til å utvikle kunnskap om og erfaring med karriereveiledning for nyankomne voksne innvandrere.

Ved å utlyse prosjektmidler vil Vox stimulere til at fylkesvise karrieresentre og voksenopplæringscentre kan prøve ut ulike lokale modeller for samarbeid om målgruppa. Gjennom en slik utprøving kan vi få dokumentert erfaringer med hvordan karriereveiledere ved fylkesvise karrieresentre og rådgivere og norsklærere ved voksenopplæringscentre kan samarbeide om gjensidig kompetanseheving og utvikling av modeller for karriereveiledning for innvandrere i norskopplæringen. Vox ønsker å bidra til en erfaringsbasert utvikling på feltet og å innhente kunnskap gjennom prosjekter.

Aktuelle problemstillinger er blant annet:

- Hvilke kompetansebehov finnes hos karrieresentrene og voksenopplæringsentrene, og hvordan kan gjensidig utvikling av kompetanse organiseres?
- Hva kan være hensiktsmessige måter å organisere karriereveiledning for innvandrere på?
- Hvilke faglige elementer bør inngå i karriereveiledningen? Hva slags kompetanse trenger karriereveiledere for denne gruppa?
- Hvordan påvirker utdanningsnivå, språkkompetanse og andre faktorer den enkelte innvandrers behov for karriereveiledning?
- Er det spesielle verktøy/metoder som egner seg for ulike grupper av innvandrere?

Tidlig innsats er et av hovedprinsippene i utdanningspolitikken. Prinsippene for tidlig innsats bør også gjelde karriereveiledning for innvandrere, slik at innvandreres kompetanse og ressurser kan brukes raskt og best mulig, til nytte både for den enkelte og for samfunnet.

Referanser

- Djuve, A. B., Sandbæk, M. L., og Lunde, H. (2011). *Likeverdige tjenester? Storbyenes tjenestetilbud til en etnisk mangfoldig befolkning*. Vol. 2011:35. Fafo-rapport, Vol. 2011:35. Hentet fra <http://www.fafo.no/pub/rapp/20226/20226.pdf>
- Gaarder, I. E., og Gravås, T. F. (2011). *Karriereveiledning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Guthu, L., Engh, L. W., og Gravås, T. F. (2012). *Karriereveiledning viser vei! En analyse av brukeres opplevelse og utbytte av veiledningstilbudet ved et utvalg karrieresentre i Norge*. Oslo: Vox Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk.
- Hatlem, C. F., Ianke, P. E., og Thorbjørnsrud, M. (2012). *Karriereveiledning i fylkene – En undersøkelse om omfang, organisering, tilbud og kompetanse*. Oslo: Vox.
- Henriksen, K. (2008). Leger på lager – Overkvalifiserte innvandrere. *Samfunnsspeilet*, 22(2008) nr 3. Hentet fra <http://www.ssb.no/samfunnsspeilet/utg/200803/07/>
- IMDi. (2010). *Veileder i brukerundersøkelser når innvandrere er brukere*. Hentet fra <http://www.imdi.no/no/Kunnskapsbasen/Innholdstyper/Laringsressurser/2010/Veileder-i-brukerundersokelser-nar-innvandrere-er-brukere/>
- Liebig, T. (2009). *Jobs for Immigrants – Labour Market Integration in Norway* doi:10.1787/221336486778
- Læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere. (2012). FOR 2012-04-19 nr 358: *Forskrift om læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere*. Hentet fra <http://www.lovdata.no/for/sf/bl/xl-20120419-0358.html>
- Meld. St. 6. (2012–2013). *En helhetlig integreringspolitikk – Mangfold og felleskap*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bl/dok/regpubl/stmeld/2012-2013/meld-st-6-20122013.html?id=705945>
- MIPEX. (2013). Countries. Hentet 25.02.13 fra <http://www.mipex.eu/countries>
- NOU 2010: 7. (2010). *Mangfold og mestring – Flerspråklige barn, unge og voksne i opplæringssystemet*. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/nouer/2010/NOU-2010-7.html?id=606151>
- NOU 2011: 14. (2011). *Bedre integrering – Mål, strategier, tiltak*. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/pages/16634493/PDFS/NOU201120110014000DDDPDFS.pdf>
- OECD. (2002). *OECD Review of Career Guidance Policies: Norway country note*. Hentet fra <http://www.oecd.org/education/country-studies/1937973.pdf>
- OECD. (2012). *Jobs for Immigrants (Vol. 3) – Labour Market Integration in Austria, Norway and Switzerland* doi:10.1787/9789264167537-en

- OECD/The European Commission. (2004). *Career Guidance – A Handbook for Policy Makers* doi:10.1787/9789264015210-en
- Opplæringslova. (1998). LOV 1998-07-17 nr 61: *Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa*. Hentet fra <http://www.lovdatab.no/all/hl-19980717-061.html>
- Peavy, R. V. (2005). *At skape mening – Den sociodynamiske samtale*. Fredensborg: Studie og Erhverv.
- Pettersen, S. V. (Red.). (2009). *Innvandrere i norske kommuner – Demografi, levekår og deltakelse i arbeidsstyrken* (Vol. 2009/36): Statistisk sentralbyrå. Hentet fra http://www.ssb.no/emner/02/01/10/rapp_200936/rapp_200936.pdf
- Prop. 1 S (2010-2011). (2010). *Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)*. Barne-, likestillings og inkluderingsdepartementet. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/pages/14271810/PDFS/PRP201020110001BLDDDDPDFS.pdf>
- Schafft, A. (2012). *Jobpics - Et billedbasert interesseutforskningsverktøy Erfaringsrapport*. Hentet fra http://www.afi.no/stream_file.asp?iEntityId=6252
- St.meld. nr. 16. (2006-2007). *... og ingen stod igjen. Tidlig innsats for livslang læring*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/regpubl/stmeld/2006-2007/stmeld-nr-16-2006-2007-.html?id=441395>
- St.meld. nr. 44. (2008-2009). *Utdanningslinja*. Oslo: Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/regpubl/stmeld/2008-2009/stmeld-nr-44-2008-2009-.html?id=565231>
- Statistisk sentralbyrå. (2009). *Innvandrerne og deltaking på arbeidsmarkedet i Norge*. Hentet 14.02.13 fra <http://www.ssb.no/valgaktuelt/arkiv/art-2009-08-17-01.html>
- Statistisk sentralbyrå. (2012a). *Flere deltar i introduksjonsprogram*. Hentet 14.02.13 fra <http://www.ssb.no/vis/emner/04/02/50/introinnv/main.html>
- Statistisk sentralbyrå. (2012b). *Innvandrere, arbeidsledighet*. Hentet 14.02.13 fra <http://www.ssb.no/emner/06/03/innvarbl/tab-2012-11-22-01.html>
- Statistisk sentralbyrå. (2012c). *Registrert arbeidsledighet blant innvandrere, 3. kvartal 2012*. Hentet 14.02.13 fra <http://www.ssb.no/innvarbl/>
- Statistisk sentralbyrå. (2013a). *Arbeidskraftundersøkinga, sesongjusterte månadsviset tal, november 2012*. Hentet 19.03.13 fra <http://www.ssb.no/emner/06/01/akumnd/>
- Statistisk sentralbyrå. (2013b). *Innvandring og innvandrere*. Hentet 18.04.13 fra <http://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere>
- Utdanningsdirektoratet. (2011). *Det felles europeiske rammeverket for språk – Læring, undervisning, vurdering* (pp. XVIII, 264 s., ill.). Hentet fra http://www.udir.no/Upload/Verktoy/5/UDIR_Rammeverk_sept_2011_web.pdf?eplanguage=no

Utdanningsdirektoratet. (2012). Grunnskolens Informasjonssystem. Hentet 27.02.13 fra <https://gsi.udir.no/tallene/>

Utlendingsdirektoratet. (2013). Statistikk og analyse. Hentet 18.04.13 fra <http://www.udi.no/Oversiktsider/Statistikk-og-analyse/>

Villund, O. (2010). *Overkvalifisering blant innvandrere – En registerbasert undersøkelse for perioden 2007–2009*. Rapporter, Vol. 2010/28. Hentet fra http://www.ssb.no/emner/06/01/rapp_201028/rapp_201028.pdf

Vox. (2012). Deltakere i norsk og samfunnskunnskap, fordelt på spor og skoleår. Hentet 27.02.13 fra http://status.vox.no/webview/index.jsp?v=2&study=http%3A%2F%2F10.36.88.50%3A80%2Fobj%2FStudy%2Fnorskinnvandrere-deltakere-spor&language=no&cube=http%3A%2F%2F10.36.88.50%3A80%2Fobj%2Fcube%2Fnorskinnvandrere-deltakere-spor_C1&mode=cube&top=yes

Grafer

Figur 1	Fordeling av deltakerne etter hvor mye de oppga å ha lært om nye yrker eller yrker som passer for dem (N = 34)	20
Figur 2	Fordeling av deltakerne etter hvor nyttig de oppga at timene var for å planlegge for utdanning eller jobb (N = 34)	20

Vedlegg 1

Spørreundersøkelse om yrkes- og studieveiledning

Bakgrunnsinformasjon

Kjønn (Sett ett kryss.):

Mann	<input type="checkbox"/>
Kvinne	<input type="checkbox"/>

Alder (Sett ett kryss.):

24 år eller yngre	<input type="checkbox"/>
25–34 år	<input type="checkbox"/>
35–44 år	<input type="checkbox"/>
45–54 år	<input type="checkbox"/>
55 år eller eldre	<input type="checkbox"/>

Hjemland etter verdensdel/område (Sett ett kryss.):

Asia	<input type="checkbox"/>
Afrika	<input type="checkbox"/>
Europa	<input type="checkbox"/>
Sør- og Mellom-Amerika	<input type="checkbox"/>
Nord-Amerika, Australia og New Zealand	<input type="checkbox"/>
Andre land eller øyer	<input type="checkbox"/>

Utdanning utenfor Norge (Sett ett kryss.):

Grunnskole	
Videregående skole	
Høyskole/universitet	
Ingen fullført utdanning	
Annet (skriv inn): _____	

Hvor mange års utdanning har du til sammen (Sett ett kryss.)?

0–6 år	
7–9 år	
10–12 år	
13–15 år	
16 år eller mer	

Deltaker i introduksjonsprogram (Sett ett kryss.):

Ja	
Nei	

Betaler du for norskopplæringen selv? (Sett ett kryss.)

Ja	
Nei	

Botid i Norge (Sett ett kryss.):

0–2 år	
3–5 år	
6–10 år	
11 år eller mer	

Nivå i muntlig norsk (Sett ett kryss.):

A1	
A2	
B1	

Jobberfaring utenfor Norge (Sett ett kryss.):

0–3 år	
4–6 år	
7 år eller mer	

Jobberfaring i Norge (Sett ett kryss.):

Jobber nå	
Har jobbet før i Norge	
Har ikke jobbet i Norge	

Om timene

Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med å lære om bildekortene og RIASEC-kodene? (Sett ett kryss.)

Veldig fornøyd	
Ganske fornøyd	
Ganske misfornøyd	
Veldig misfornøyd	
Jeg var ikke i timene	

Synes du det er lett eller vanskelig å forstå hva bildekortene og RIASEC-kodene skal brukes til? (Sett ett kryss.)

Lett å forstå	
Sånn passe å forstå	
Vanskelig å forstå	
Jeg var ikke i timene	

Husker du hvilke ord som beskriver deg? (Sett ett kryss.)

Ja	
Nei	
Jeg var ikke i timene	

Var disse timene nyttige for å planlegge utdanning? (Sett ett kryss.)

Ja, veldig	
Ja, litt	
Nei, ikke så nyttige	
Nei, jeg planlegger ikke utdanning	
Jeg var ikke i timene	

Var disse timene nyttige for å planlegge jobb? (Sett ett kryss.)

Ja, veldig	
Ja, litt	
Nei, ikke så nyttige	
Nei, jeg planlegger ikke å jobbe	
Jeg var ikke i timene	

Var disse timene nyttige for å planlegge utdanning? (Sett ett kryss.)

Ja, veldig	
Ja, litt	
Nei, ikke så nyttige	
Nei, jeg planlegger ikke utdanning	
Jeg var ikke i timene	

Var disse timene nyttige for å planlegge jobb? (Sett ett kryss.)

Ja, veldig	
Ja, litt	
Nei, ikke så nyttige	
Nei, jeg planlegger ikke å jobbe	
Jeg var ikke i timene	

Var det morsomt å bruke bildekortene? (Sett ett kryss.)

Ja, veldig	
Ja, litt	
Nei, ikke så morsomt	
Jeg var ikke i timene	

Har du andre kommentarer? (Skriv kort.)

Takk for dine svar!

Vedlegg 2



Oslo, 16.05.2012

Informasjon om spørreundersøkelse

Takk for at du har svart på spørreundersøkelsen om yrkes- og utdanningsveiledningen!

Spørreundersøkelsen du har svart på, er laget av Vox i samarbeid med Bærum kommunale voksenopplæring. Ved å svare på spørsmålene hjelper du oss med å få informasjon om hvordan timene i yrkes- og utdanningsveiledning har vært for dere som har deltatt. Denne informasjonen er også nyttig for andre skoler som vil gjøre det samme.

Alle svarene er anonyme. Det betyr at det ikke blir registrert noen opplysninger som kan identifisere deg, verken navn eller andre personopplysninger.

Hvis du har spørsmål om undersøkelsen, kan du snakke med lærerne på kurset eller du kan ta kontakt med en av oss i Vox.

Kontaktpersoner i Vox, nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk:

Hilde Havgar hilde.havgar@vox.no tlf. 23 38 14 32

Hanne Størset hanne.storset@vox.no tlf. 23 38 14 26

Postadresse

Postboks 236 Sentrum
0103 Oslo
Telefon 23 38 13 00
Telefaks 23 38 13 01

Besøksadresse

Karl Johans gate 7
0154 Oslo

www.vox.no

postmottak@vox.no
Org.nr: 974 788 985
Kontonr: 8276 01 00389

Vedlegg 3

Guide til deltakerintervju

Innledning:

- Viser til spørreundersøkelse på papir 16. mai.
- Spørre litt videre ut fra spørsmålene de fikk da.
- Svarene skal brukes i en rapport.
- Anonymt å delta. Ingen får vite hvem vi har snakket med.

Bakgrunn:

- Hva er din tidligere utdanning?
- Hva er din tidligere jobberfaring?
- Hvor lenge har du vært i Norge?

Om timene:

- Hva syns du om timene med job pics?
- Læring - bruk:
- Hva har du lært om norsk arbeidsliv?
- Hva har du lært om hvilke jobber som passer for deg?
- Hva har du lært om deg selv?
- Hva har du brukt timene til?
- Har du laget en plan for utdanning eller jobb?
- Har du fått lyst til å finne ut mer?
- Vet du noe mer om hva du kan gjøre for å få deg jobb?
- Var det noe som var vanskelig?
- Har du spørsmål om utdanning og jobb? Vet du om noen du kan spørre for å få svar?

Avslutning:

- Ville du hatt mer? Noe annet?
- Takk for at du ville være med på intervjuet!

Vedlegg 4

Guide prosjektgruppe

- Hovederfaringene? Hva har dere fått ut av dette? Pluss og minus?
- Forankring? Prosessen? Ressurser, ressursutnyttelse?
- Lærernes interesse, engasjement, motstand?
- Bedre opplæring? Arbeidsrettings gevinst?
- Veiledningsgevinst? Ulike grupper og ulike behov – utbytte?
- Skjæringspunktet mellom norskopplæring/begrepslæring, kunnskap om arbeidslivet (kulturen) og veiledning? Bevisstheten rundt dette? Ref starten på prosjektet.
- Deltakernes læringsutbytte? Igangsetting av prosess for utdanning og jobb? Hjelp til yrkesvalg?
- Oppfølging? Hva nå? Har deltakerne spørsmål og vet de hvor de kan gå?
- Hvis dere, uavhengig av økonomi, kunne ønske dere noe for å bedre veiledning og undervisning med tanke på at deltakerne skal ut i utdanning og jobb, hva ville dere ønske dere?
- Kommentarer? Anbefalinger?

Vedlegg 5

Guide til lærerintervju

Innledning:

Ønsker å styrke brukerundersøkelsen med også å snakke med lærerne og prosjektgruppa. Det handler om organisering av denne form for karriereveiledning og om forankring i stab og ledelse. «Anonymt»

Organisering:

- Hvordan har du opplevd planlegging og gjennomføring av dette prosjektet?
- Samarbeid mellom lærere, prosjektmedarbeidere og rektor? Samarbeid med andre klasser?

Undervisningen:

- Hvordan har opplegget vært for deg som lærer med tanke på undervisningen generelt?
- Nyttig, greit? Passa med opplæringa ellers? I konflikt på noe vis? Relevant? Ekstra arbeid?

Deltakerne:

- Hvordan mener du opplegget har vært for deltakerne?
- Relevant? Hva er inntrykket av deres interesse/engasjement og utbytte?
- Hvordan vurderer du behovet for og muligheten til veiledning for deltakerne?

Avslutning:

- Hva er inntrykket ditt av prosjektet – før og etter?
- Kunne du tenke deg at skolen fortsetter med dette opplegget?
- Noen grupper det passer bedre for enn andre?
- Utfordringer? Noe som kunne vært gjort annerledes? Noe du kunne ønsket deg i tilknytning til tema arbeidsliv og jobb?
- Noe du vil si til oss? Kommentar? Innspill?

Takk for at du ville være med på intervjuet!

