

HUOM! Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Werner Rasmussen, M. & Vihtari, K. 5.5.2023. Karrierevejledning af voksne. Nordisk Netværk for Voksnes Læring. Luettavissa: <https://nvl.org/artikler/karrierevejledning-af-voksne/>.

PLEASE NOTE! This is an electronic self-archived version of the original article. This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version:

Werner Rasmussen, M. & Vihtari, K. 5 May 2023. Karrierevejledning af voksne. Nordisk Netværk for Voksnes Læring. URL: <https://nvl.org/artikler/karrierevejledning-af-voksne/>.

© 2023 Nordisk Netværk for Voksnes Læring. All rights reserved.

Karrierevejledning af voksne

Et oplæg til diskussion af karakteristika, kompleksitet og udviklingsbehov.

Af Mette Werner Rasmussen og Kalle Vihtari

Med denne artikel vil vi sætte fokus på karrierevejledning af voksne og lægge op til diskussion af om der er særlige træk og omstændigheder ved denne vejledning. I forlængelse heraf præsenterer vi en række generelle eksempler, som vi mener kendetegner voksenvejledningen. I den forbindelse taler vi om voksne som én kategori, selv om det er klart, at voksne dækker over mange forskellige grupperinger med vidt forskellig social og økonomisk baggrund og vilkår.

Det største fokus og de fleste midler til vejledning er sædvanligvis allokeret til unge og deres uddannelsesvalg, både hvad angår vejledningstilbud, forskning og undersøgelser. Det hviler på en gammeldags opfattelse af, at man som ung foretager ét karrierevalg for hele arbejdslivet. Hvis voksne skal kunne forholde sig til alle de ændringer og karriereskift, som de fleste er enige om, at der kun vil blive flere af i fremtiden, er der brug for at prioritere, udvikle og skabe adgang til professionel vejledning af voksne. Der er også meget at lære fra feltet karrierevejledning af voksne, som kan anvendes i vejledningen af unge.

Artiklens afsæt

Artiklen tager primært udgangspunkt i KIAL-projektet og en ph.d. om uddannelsesvejledning (se faktabokse nederst i artiklen), men også delvist i diskussioner og aktiviteter i Nordisk netværk for vejledning. Det fælles for de to arbejder er livslang vejledning og læring, men derudover har de forskelligt fokus. Ph.d.'en har primært uddannelsesvejledning af voksne på én skole som genstandsområde, mens KIAL har det brede fokus på karrierevejledning af voksne. Desuden er ph.d.'en udarbejdet i en finsk sammenhæng og er skrevet på finsk (engelsk og svensk summary), mens KIAL tager udgangspunkt i en bredere (nordisk) sammenhæng og er forfattet på dansk.

Selv om det ikke har været det direkte mål, og selv om der er tale om forskellige udgangspunkter og perspektiver i vores arbejder, har vi tydeligt registreret en række specifikke træk ved karrierevejledning af voksne og omstændigheder ved voksnes livssituation. Vi vil i det følgende opridse en række *eksempler* på disse kendetegn og omstændigheder.

Karriereforståelse

En væsentlig forudsætning for at beskæftige sig med karrierevejledning er spørgsmålet om karriereforståelse og karriereudvikling. Det er nødvendigt at gøre op med et traditionelt karrierebegreb, hvor karriere bliver forstået som en horisontal, opadstigende bevægelse, der opnås i konkurrence med andre, mere i løn, større ansvar osv. I stedet må et bredt og mere demokratisk karrierebegreb anvendes, der bl.a. indebærer, at alle har en karriere, at al arbejde har værdi, og at karriereudvikling kan bevæge sig i alle retninger. Karriere omhandler ikke kun det rent arbejdsmæssige, men skal ses som individets rejse gennem livet, læring og arbejde. Denne forståelse definerer således et bredere felt end det, der umiddelbart handler om job og uddannelse, og i forlængelse heraf er det ikke muligt at forstå en persons karriereforløb uden samtidig at se på betydningen af den livssituation/kontekst, som personen skal træffe valg i. Kontekst har også

betydning på en anden måde. Valg foretages ikke fuldstændigt individuelt, men i den sociale og økonomiske kontekst, som personen indgår i, og som er med til at sætte rammerne for valget.

Karriereforståelsen har stor betydning for alle, men for voksne, der skal skifte karriere, har den en helt særlig betydning, idet voksne ofte allerede har en karriere og skal gentænke denne. Hvis udgangspunktet for karriereforståelsen er hierarkisk, vil karriereperspektivet være snævert og kun inddrage de muligheder, der lægger sig ovenpå den eksisterende karriere. En forståelse, der indebærer, at karriere kan udvikle sig i alle retninger, åbner karrierevalget op, og mulighederne bliver langt flere.

Voksne og livsroller

I forlængelse heraf er de mange livsroller, voksne normalt har, et andet væsentligt kendetegn ved vejledning af voksne. Livsroller, der samtidig kan medvirke til at definere, hvornår man er voksen. Grænsen for, hvornår man er voksen, lader sig ikke længere definere ud fra en bestemt alder. At se på menneskers livssituation som basis for at bestemme kategorien voksen er et langt bedre udgangspunkt. Livet er ikke længere forudsigeligt, men indebærer nu et individualiseret forløb uden en bestemt livs- og faseudvikling. For voksne giver det sig udtryk i de mange overgange, livsroller og livssammenhænge, voksne indgår i, og som har betydning for og indflydelse på deres karrierebane og karrierevalg. Eksempelvis er ”work-life” eller måske snarere ”life-work” balancen en væsentlig faktor – en balance, der kan ændre sig over tid i løbet af arbejdslivet, afhængig af andre livssfærers vægtning. Forholdet mellem arbejde og øvrigt liv kan fx også vise sig i ønsket om en total sammenhæng mellem alle livsdele og roller – ét liv.

Arbejdsmarkedet, acceleration og karriereskift

I sammenhæng med et mere individualiseret livsforløb præges arbejdsmarkedet i stigende grad af hastige ændringer – et fænomen, de fleste er enige om kun tager til i fremtiden. For voksne indebærer det flere transitioner i form af karriereskift og vekslen mellem arbejde og uddannelse i relation til paradigmet om livslang læring. Accelerationssamfundet stiller voksne i en situation og et ydre pres i forhold til i stigende grad at skulle skifte karriere, og ikke bare små ændringer, men gennemgribende og radikale karriereskift. Udover det ydre pres i kraft af ændringer på arbejdsmarkedet kan accelerationen også sætte sig igennem som et indre, individuelt forandringspres om hele tiden at skulle udvikle og forny sig. Samtidig er der tendenser til en voksende modstand mod mistrivsel i arbejdslivet (fx i form af bevægelserne ”Quitting”, ”Quiet quitting” og ”The Great Resignation”, hvor mennesker siger deres job op uden at have et nyt), som ligeledes udfordrer arbejdsmarkedet. Mange oplever at være fastbrændt i deres arbejde – det nye er, at flere stiller spørgsmål og siger fra over for et ikke-bæredygtigt arbejdsliv med ønsker om bedre vilkår, større mening, selvbestemmelse og fleksibilitet.

Nogle karriereskift er lette at gennemgå og opnå, mens andre er dybere og kan være et resultat af livsændrende oplevelser og en grundlæggende forandringsproces med nye værdier, interesser og livsmål. For dem, der skal gennem et dybere karriereskift, er det væsentligt at skelne mellem, om det skyldes en ydre eller indre årsag. Hvis det er en ydre årsag, kan der være tale om modstand og frygt for forandring, som skal have en særlig opmærksomhed i vejledningen, og som kræver specifikke metoder og tilgange, mens motivationen er en helt anden, når der er tale om et selvønsket skift.

I forbindelse med karriereskift vil vi også pege på det valg- og tidspres, som den voksne kan være underlagt i kraft af forsørgerrolle og familiestatus, og som kan have betydning for, hvor meget valg der egentlig er tale om. Det kan tænkes, at der i voksnes karrierevalg kan være en tendens til, at der indgår en anden vægtning mellem det realistiske og ”karrieredrømmen” til fordel for det første. Lidt firkantet formuleret kan der derfor ofte mere være tale om en karriereløsning begrundet i tilfældigheder frem for et egentligt valg.

Voksnes kompetencer, læring og erfaringer

Kompetencebilledet er endnu et særtræk ved voksne, og ofte er der alt for meget fokus på, hvad individet mangler af kompetencer, i stedet for hvad personen rent faktisk kan. Voksne har i reglen mange kompetencer, som det er vigtigt at få et overblik over i forhold til den fremtidige karrierebane. De færreste har sådant et overblik, og en dybere og åben form for kompetenceafklaring er derfor en væsentlig bestanddel af og forudsætning for karrierevejledningen. En sådan kompetenceafklaring skal inddrage kompetencer fra alle livssfærer og kan, foruden at gøre kompetencer synlige og brugbare, være medvirkende til anerkendelse og motivation til at turde se og opdage flere karrieremuligheder.

I sammenhæng hermed er der spørgsmålet om voksnes læring og erfaringer, som kan være mere rodfæstede og indgroede. Der kan være både gode og dårlige erfaringer. De dårlige erfaringer, som ofte blokerer for karriereudsynet, kan det være vigtigt at tage et ekstra kig på med henblik på at afindividualisere årsagerne til den negative læringsoplevelse, som kan skyldes strukturelle årsager. Erfaringer kan også stamme fra et snævert felt, og karriereudsynet kan som følge deraf være meget begrænset. Derfor er karriereudforskning et meget centralt element i karrierevejledningen.

Økonomi og kompetenceudvikling

Endnu et særligt kendetegn ved voksnes situation er økonomi og de begrænsninger, den kan sætte for voksnes formelle kompetenceudvikling. Økonomien omkring uddannelse er samfundsmæssigt ofte allokert til unge, eller hvis det gælder voksne, ofte til kortuddannede. Dette fokus er ikke tidssvarende i forhold til ønsket og behovet for livslang læring.

Kompleksiteten i karrierevejledning af voksne

Generelt betragtet er det vores postulat, at voksnes situation i en karrierevejledningsammenhæng er langt mere kompleks og kræver en særlig tilgang og opmærksomhed. Der er ofte langt flere parametre ind over, som skal spille sammen for at finde en karriereløsning og/eller komme frem til et karrierevalg. Der kan være mange skift i løbet af et arbejdsliv, mange overgange og beslutninger, der skal tages. Der er måske også flere forhindringer? Generelt er det vanskeligt at stå et sted med nogle kompetencer, man måske ikke har et overblik over, et arbejdsmarked, det også kan være svært at overskue, og et uddannelsessystem, som heller ikke altid er lige gennemskueligt. Hvor kan mulighederne findes i en kombination mellem eksisterende kompetencer, nye kompetencer, arbejdsmarkedet, mange livsroller, økonomi osv.? Alt sammen noget, et potentielt valg skal passe sammen med. Arbejdsmarkedet er ”tættere på” for voksne, og en særlig udfordring er, hvor stor en plads diverse prognoser for udsigterne på arbejdsmarkedet skal have i valget. Noget andet er, at prognoserne ofte er meget usikre. Dette gør samlet set det voksne liv til en kompleks sammenhæng, og et karrierevalg, der skal balancere alle disse roller og kontekster, kan vejledningsmæssigt indebære en vældig indviklet situation.

Udfordringer i karrierevejledningen af voksne

I den politiske og samfundsmæssige debat, der, for tiden i stort omfang, udspiller sig omkring nødvendigheden af omstilling, nye jobs, karriereskift osv., er der primært fokus på arbejdsmarkedets behov, men hvordan man som individ skal kunne omstille sig og finde nye veje i arbejdslivet, bliver næsten ikke berørt. Livslang karrierevejledning har en stor rolle at spille heri og i at støtte mennesker til at finde bæredygtige og meningsfulde karrierer med skiftende karrierescenarier og ændrede livssituationer gennem arbejdslivet.

Den karrierevejledning, der er brug for i forbindelse med karriereskift i arbejdslivet, er en karrierevejledning, der befinder sig i krydspunktet mellem kompetencer, uddannelse og arbejdsmarked. En karrierevejledning, der har et bredt overblik over voksnes muligheder både i arbejdslivet og i uddannelsessystemet, og som kan se på tværs og kombinere disse forskellige verdener i en helhed. Problemet er, at vejledningen ofte foregår opdelt i systemer og sektorer, i enten uddannelsessystemet eller i arbejdsmarkeds- og arbejdslivssektoren, og ikke i en helhed, som netop er det, der er behov for i forbindelse med livslang læring og bevægelsen frem og tilbage mellem arbejdsliv og uddannelse. Et andet centralt problem er, at der inden for den professionelle karrierevejledning tilbydes mest vejledning med basis i uddannelsessektoren. Endnu en udfordring kan være, at den vejledning, der finder sted i den enkelte sektor eller system, foruden at være sektoropsplittet også er snæver inden for den pågældende sektor, fordi den er knyttet til fx en specifik uddannelsesinstitution eller en bestemt fagforening. I forbindelse med omstilling og skift i arbejdslivet er der derimod brug for bredde i vejledningen.

Vejlederes kompetencer og viden

Foruden at det er vigtigt, at vejledere har en formel vejlederuddannelse (eller en realkompetenceanerkendelse), som sikrer vejledningsfaglig teori og metode, er viden om felterne uddannelse, arbejdsliv, arbejdsmarked, kompetencer, økonomi under uddannelse osv. en meget væsentlig ingrediens i arbejdet som voksenvejleder. Det er ofte ikke en viden, der opnås gennem en vejlederuddannelse, men en viden, som må tilegnes gennem det praktiske arbejde som vejleder. Det gælder både den grundlæggende viden og den løbende opdatering – noget, der desværre ofte ikke er afsat tilstrækkelig tid til i den enkelte vejleders arbejde.

Rammer og samordning

Så længe livslang vejledning ikke eksisterer som ét samlet vejledningssystem, kan samordningen af vejledningen mellem de forskellige systemer og sektorer spille en afgørende rolle i at få en bedre sammenhæng og helhed i vejledningen. Et samordnet vejledningssystem betyder blandt andet, at vejledere udveksler og får ny viden om og fra hinandens systemer og arbejde med karrierevejledning på tværs af uddannelsessektor, arbejdslivsområde og socialsektor. NVL's vejledningsnetværk har beskrevet [samordningen i Norden i 2017](#) og afslutter en opdateret status på denne samordning i 2023.

Udviklingspotentialer og perspektiver

Det er nødvendigt at udvikle nye tilgange og metoder, der passer til voksnes forskellige livssituationer, og hvor tidligere viden og erfaringer kan undersøges i nye situationer og

sammenhænge. Udover uddannelse og arbejdsliv/arbejdsmarked må karrierevejledningen for voksne også være i stand til at inddrage andre livsfaktorer, der har betydning for karrierevalg og -udvikling. Karrierevejledningen må ligeledes udvikle tilgange omkring samfundsmæssige aspekter som fx bæredygtighed samt ulighed og social retfærdighed. Karrierevejledningen må også arbejde med og udvikle måder at forstå, hvad der er på spil i arbejdslivet, ligesom fx begrebet fastbrændthed er udtryk for. I overensstemmelse med livslang læring er et vigtigt fokus ”at lære at lære” og at styrke voksnes evne til at kunne klare omskiftelige og udfordrende situationer i fremtiden. Voksne behøver tid og plads til at evaluere deres tidligere, måske negative, læringserfaringer i lyset af nye erfaringer. Videre skal voksne have mulighed for at undersøge deres egen motivation i forhold til forskellige arbejdsmuligheder. Eksempelvis må voksne, ligesom unge, have mulighed for at komme i praktik og på den måde undersøge potentielle karrieremuligheder i den virkelige verden.

Hvem er vi?

Mette Werner Rasmussen har mange års erfaring med karrierevejledning af voksne, både som praktiserende karrierevejleder og med koordinering og udvikling af vejledning og vejledningstilbud i og på tværs af systemer. Senest har Mette, i samarbejde med Finland og Island, gennemført Nordplus-projektet [”Karrierevejledning og \(real\)kompetencer i arbejdslivet” \(KIAL\)](#), hvor hovedfokus er den brede afklarende karrierevejledning og den del af karriereudvikling, der relaterer sig til karriereskift.

Kalle Vihtari har arbejdet som vejleder inden for voksenuddannelse. Kalle har gennemført en Ph.d. i 2021 med emnet [”The role of the general upper secondary school for adults in promoting study and career paths – a narrative study on graduates’ career stories”](#). I dag arbejder Kalle på ”Haaga-Helia School for Vocational Education” som ”overlærer” (principal lecturer) med uddannelse af uddannelses- og karrierevejledere.

Nordisk netværk for vejledning i NVL

Vi har begge tilknytning til voksenvejledningsnetværket i ”Nordisk Netværk for Voksnes Læring” (NVL). I dette netværk har vi haft en del diskussioner om, hvorvidt der er ”noget særligt” ved at vejlede voksne fremfor unge, og vi har i den forbindelse arbejdet på at skabe [en definition](#) på karrierevejledning af voksne. Denne definition har været fremlagt og diskuteret ved flere videnskabelige konferencer, både i nordisk sammenhæng (Nornet, 2021) og internationalt (IAEVG, 2021) med henblik på at få feed-back. Mange har været overrasket over at skulle forholde sig til, om der er behov for en speciel tilgang og indhold i vejledningen, når det gælder voksne. NVL-definitionen er i bevægelse og åben for diskussion og vil blive bearbejdet på et senere tidspunkt.