



Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning

- hva er det og hvordan kan det brukes?

Oppikrimdagene 2021

Tonje Gravås og Gry Bakke, avdeling for karriereveiledning



KOMPETANSE NORGE

- Arbeider for å styrke befolkningens kompetanse og sikre arbeidslivet tilgang på kompetent og omstillingsdyktig arbeidskraft.
- Er regjeringens rådgiver for en helhetlig og framtidsrettet kompetansepolitikk, og utvikler, forvalter og samordner virkemidlene i kompetansepolitikken
- Samarbeider med statlige aktører, partene i arbeidslivet, regionale og kommunale aktører, frivilligheten og opplærings- og utdanningsinstitusjoner



Vi har et nasjonalt systemansvar for karriereveiledning

Mål:

Økt tilgang, bedre kvalitet og profesjonalitet i karriereveiledningstjenestene i alle sektorer

Tverrsektorielt, livslangt perspektiv på karriereveiledning

Karriereveiledning i kriminalomsorgen

Resultater fra en undersøkelse til rådgiverne i fengselsundervisningen

Rapport: Karriereveiledning i kriminalomsorgen

- Kompetanse Norge gjennomførte i juni 2016 en undersøkelse rettet mot karriereveiledernetverket i fengselsundervisningen
- Hensikten var å styrke kunnskapsgrunnlaget om karriereveiledning i kriminalomsorgen
- Sentrale temaer i undersøkelsen:
 - rollen til karriereveileder
 - veiledningstilbud for ulike grupper innsatte
 - kompetansebehov
 - samarbeid med andre aktører



Karriereveiledning i kriminalomsorgen

Resultater fra en undersøkelse til rådgiverne i fengselsundervisningen

Funnene viser at

- To av tre karriereveiledere har formell utdanning innenfor karriereveiledning
- Innsatte har ulik tilgang til karriereveiledning
- Karriereveilederne:
 - stort oppgavespenn
 - behov for kompetanseheving
 - samarbeider med en rekke aktører



Fem anbefalinger

Karriereveiledning i kriminalomsorgen

Resultater fra en undersøkelse til rådgiverne i fengselsundervisningen

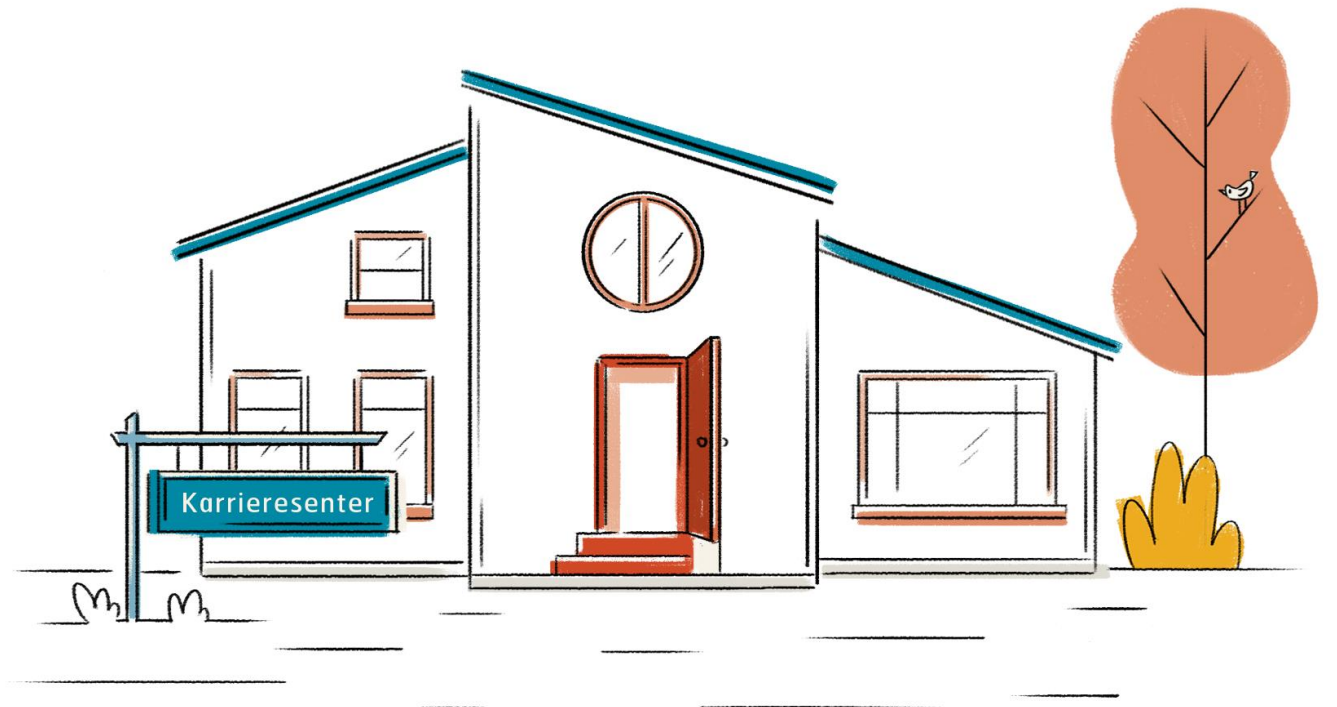
1. Mer tid til veiledning av innsatte
2. Utforske mulighetsrommet i tverrfaglig og tverrsektorielt samarbeid
3. Økt tilbud om kompetanseheving
4. Oppfølgende undersøkelser og forskning på karriereveiledningsfeltet
5. Økt tilgang til karriereveiledning for flere grupper innsatte



Offentlige karrieresentre i fylkene

- Karrieresenter i alle fylker
- Fylkeskommunen har en lovpålagt plikt til å tilby karriereveiledning til hele befolkningen
- Karrieresentrene tilbyr:
 - gratis karriereveiledning
 - kompetanseheving til karriereveiledere og veiledere i skolesystemet

13 av 34 karriereveiledere oppga i undersøkelsen at de samarbeider med et karrieresenter



“

Karriereveiledning er en av nøklene til arbeidslivet, og kan bidra til at innsatte utvikler kunnskap og selvinnsikt, og lærer hvordan de kan håndtere ulike valg og overganger knyttet til utdanning eller arbeid.

God karriereveiledning og oppfølging kan bidra til å forebygge og hindre tilbakefall til ny kriminalitet, og være et virkemiddel i tilbakeføringsarbeidet



Hvorfor karriereveiledning?

Tre målsetninger:

- 1) Informasjon og kunnskap
- 2) Støtte til å ta valg - i situasjonen her og nå
- 3) Kompetanse til å håndtere overganger, også senere - karrierekompetanse



Tilgang til karriereveiledning

- Skoleavdelingen og egne karriereveiledere
- Samarbeid med karrieresentrene (fylkeskommunen)
- Utdanning.no
- Karriereveiledning.no: e-veiledningstjeneste (chat og telefon)

UTDANNING.NO

584 YRKESBESKRIVELSER

UTDANNING.NO
Offentlig og kvalitetssikret

Søk etter utdanning eller yrke

Avansert søk Min side Meny

TA UTDANNING PÅ NETT. HER FINNER DU ALT OM NETTBASERTE KURS OG UTDANNINGER!

HVA ER DU INTERESSERT I?

VELG BLANT 6941 UTDANNINGER

VELG BLANT 584 YRKER

INSPIRASJON OG VERKTØY

- Karakterkalkulatoren**
Regn ut hvor mange poeng du har, og se hva du kan komme inn på.
- Karriereveiledning.no**
Snakk med en veileder om utdanning og jobb.
- Sammenlign**
Sammenlign yrker og utdanninger

Chat med veileder

UTDANNING.NO
Offentlig og kvalitetssikret

Søk etter utdanning eller yrke

Avansert søk Min side Meny

Lagre i favoritter

Forside / Yrker / Miljøarbeider

Yrkesbeskrivelse
Miljøarbeider

Yrke Utdanning Lønn Intervjuer Bedrifter Lenker

6941 UTDANNINGER

UTDANNING.NO
Offentlig og kvalitetssikret

Søk etter utdanning eller yrke

Avansert søk Min side Meny

Forside / Utdanningsbeskrivelse / Sveisefag

Studier innen sveisefag

Videregående opplæring

Lagre i favoritter
Sammenlign

Utdanningsløp Nøkkelinformasjon Læreplan Yrker og arbeidsliv Samarbeidsavtaler Lignende utdanninger Utforsk yrker

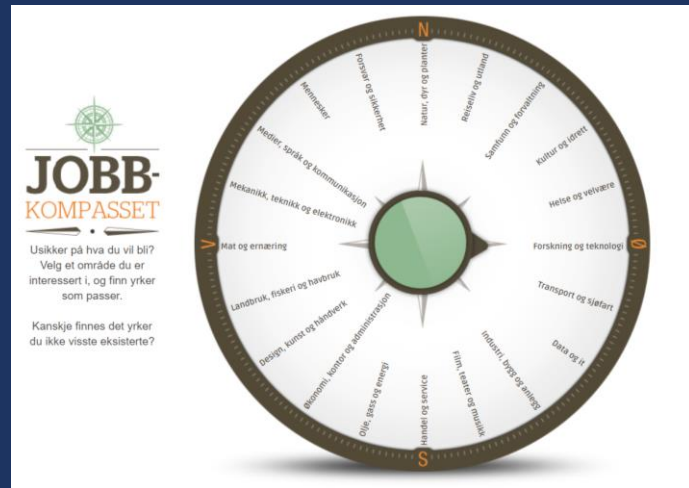
Utdanningsløp i hele landet

- Opplæring i skole
- Opplæring i bedrift
- Studieforberedende
- Yrkesfag
- Nasjonale linjer
- Kryssløp

For deg som skal gå Vg1 eller Vg2

1. år	2. år	3. år	4. år	5. år
Teknologi- og industrifag	Industri teknologi	Sveisefaget		
Se alle varianter (27)	Se alle varianter (5)	Se alle varianter (2)		
Les mer om programmet	Les mer om programmet	Les mer om programmet		
Finn skoler	Finn skoler	Påbygging til generell studiekompetanse		

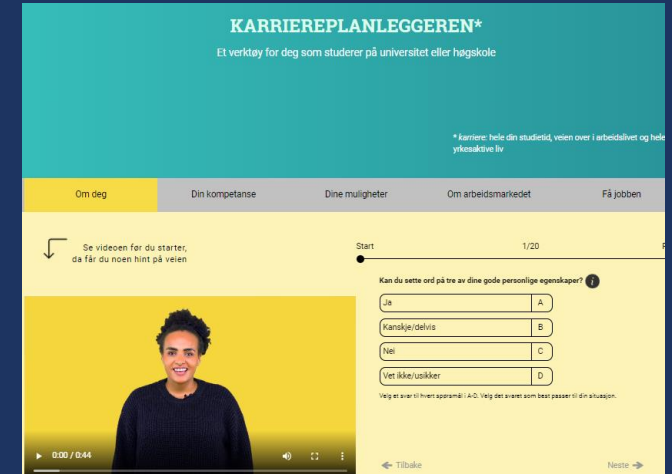
«Jobbkompasset»



«Finn lærebedrift»



«Karriereplanleggeren»



«Utdannings-systemet»



«Veien til fagbrev»

	1. år	2. år	3. år	4. år	5. år
OPPLÆRING I SKOLE OG BEDRIFT - VANLIG LØP					
Vanlig videregående					
Skole					
Bedrift					
HOVEDMODELL					
Opplæring i skole og bedrift - vanligste løp					
Skole					
Bedrift					
Dette er den vanligste veien til fag- og svennebrev.					
Du søker i Vigo med MinID. Søknadsfrist er 1. mars >					
Les mer om rett til videregående opplæring i Opplæringsloven >					
Vis 150 fag >					

«Sammenling»

Yrke	Høyest betalte %	Typisk lønn	Lavest betalte %
Arkitekt	908 400 kr	810 000 kr	720 960 kr
Ingeniør	868 440 kr	743 880 kr	640 920 kr
Tømmer	503 520 kr	450 120 kr	409 200 kr
Teknisk tegner	674 160 kr	594 960 kr	525 960 kr



KONTAKT KARRIEREVEILEDER

Snakk med en profesjonell karriereveileder på chat eller telefon.

Våre veiledere er pålogget nå

TA KONTAKT



Helt sentralt for å sikre god nytte
og effekt av tilbudet:

Karriereveiledning av høy kvalitet!

Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning

NOU 2016:7 «Norge i omstilling - Karriereveiledning for individ og samfunn» anbefalte å utvikle et nasjonalt kvalitetsrammeverk

Oppdrag fra Kunnskapsdepartementet i 2017, fireårig prosjekt

- Tverrsektorielt, utviklet med bred involvering
- Fundert i internasjonal forskning og policyutvikling
- Forvaltes av Kompetanse Norge
- Faglig standard – ikke krav



Mål: nyttig verktøy for utvikling av kvalitet i karriereveiledning

Både for praktikere, ledere, fagfolk
og de som jobber på systemnivå

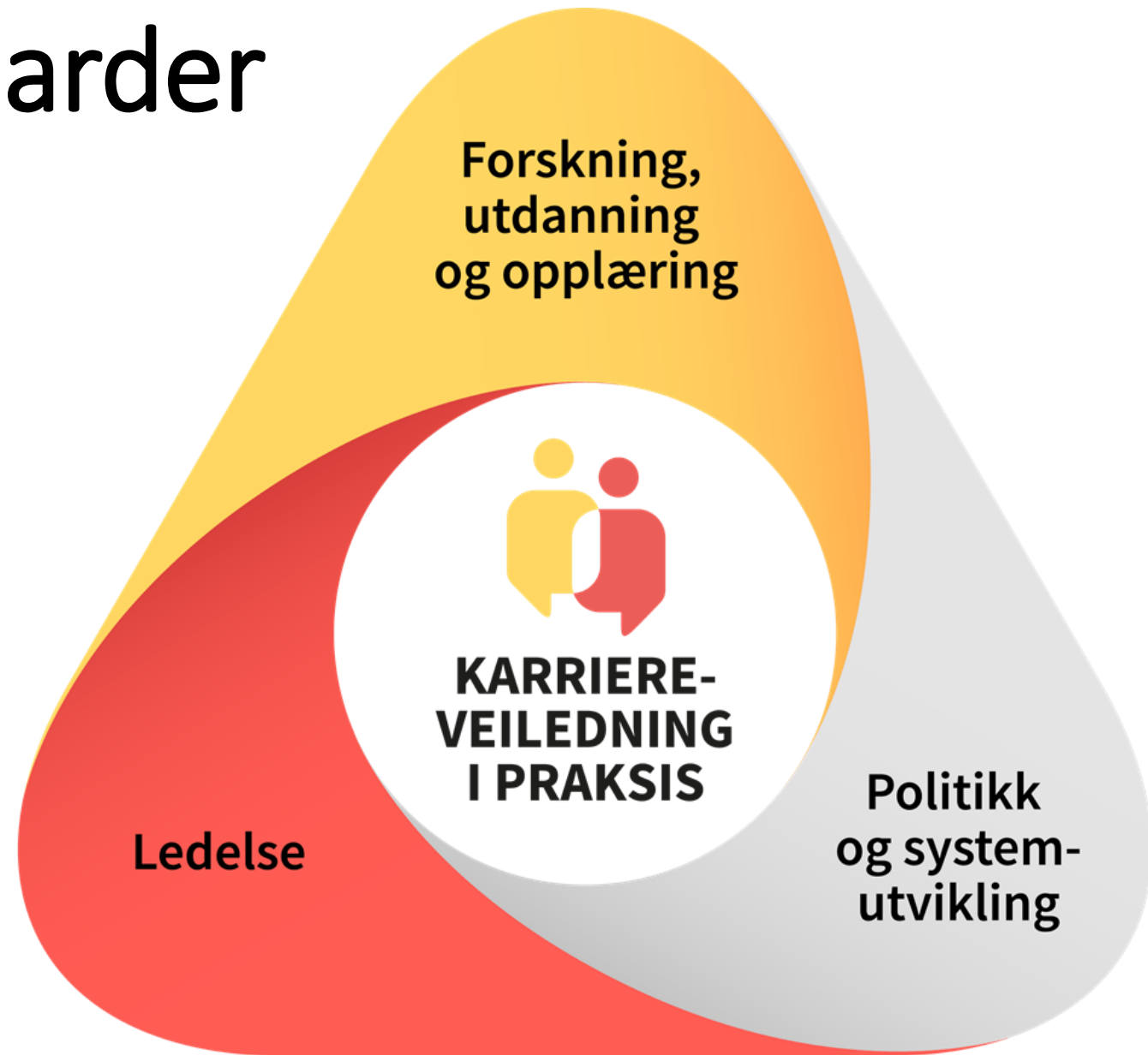


Kvalitetsrammeverket har fire deler



Kompetansestandarder

- Hvilken kompetanse skal de ha?
- Hva er tilstrekkelig kompetanse?
- Hvem jobber med karriereveiledning?



Hvilken status har kompetansestandardene?

- Kompetansestandardene angir per i dag en faglig standard
- De er ikke formelle krav, satt av myndighetene
- Hva slags formell status kompetansestandardene eventuelt skal ha i framtiden, er ikke avklart

Meld. ST. 21 (2020-2021):

Regjeringen vil utvikle kompetansestandarder for karriereveiledning i skolen basert på det nasjonale kvalitetsrammeverket





Kompetansestandardene består av sju kompetanseområder som:

- gir en oversikt over hva karriereveiledning innebærer
- angir hvilken kompetanse en profesjonell karriereveileder bør ha
- kan være til hjelp for ledere og ansvarlige med å få kjennskap til og innsikt i betydningen av karriereveiledning



1. Veiledningsprosesser og relasjoner

Området Veiledningsprosesser og relasjoner handler om de generelle veilednings- og relasjonsferdighetene som utgjør kjernen i alt veiledningsarbeid.

En karriereveileder ivaretar viktige prosesser med mennesker i endring og utvikling gjennom profesjonelle samtaler. Karriereveilederen forstår at profesjonelle veiledningssamtaler forutsetter en bevisst framdrift og struktur, bruker adekvate veiledningsmetoder og verktøy, og utvikler kontinuerlig sine egne kommunikasjons- og relasjonsferdigheter.

Kunnskap

Karriereveilederen:

- har kunnskap om hva som bidrar til refleksjon, fremdrift og struktur (de ulike fasene i veiledning)
- har kunnskap om hvordan etablere, utvikle og vedlikeholde gode relasjoner i veiledning
- har kunnskap om betydningen av å etablere en tydelig veiledningskontrakt som spesifiserer målet og rammene for veiledningsprosessen
- har kunnskap om hvordan legge til rette for veiledningsprosesser for individ og gruppe

Ferdigheter

Karriereveilederen:

- er bevisst på valg av metoder for å kunne kartlegge og analysere bakgrunn, nåsituasjon og forventninger sammen med veisøker
- utvikler gode relasjonelle rammer for veiledning
- anvender sentrale veiledningsferdigheter, eksempelvis hensiktsmessige og varierte spørsmål og lytteteknikker, for å:
 - skape nødvendig struktur og fremdrift
 - bidra til at veisøker setter seg mål, planlegger og reflekterer over valg og handlinger, her og nå og for fremtiden
 - sammen med veisøker skape mening og forståelse, og legge til rette for mestring

Generell kompetanse

Karriereveilederen:

- forstår betydningen av at relasjons- og veiledningsferdigheter kontinuerlig og systematisk må vedlikeholdes og videreutvikles, både gjennom praksis, refleksjon og kollegasamarbeid
- tar initiativ til kritisk drøfting i faglige fellesskap om ulike former for veiledningspraksis og tilnærminger

- Sju kompetanseområder for karriereveiledning
- Hvert område angir kompetanse innenfor:
 - kunnskaper
 - ferdigheter
 - generell kompetanse



To nivåer – synliggjør et utviklingspotensial

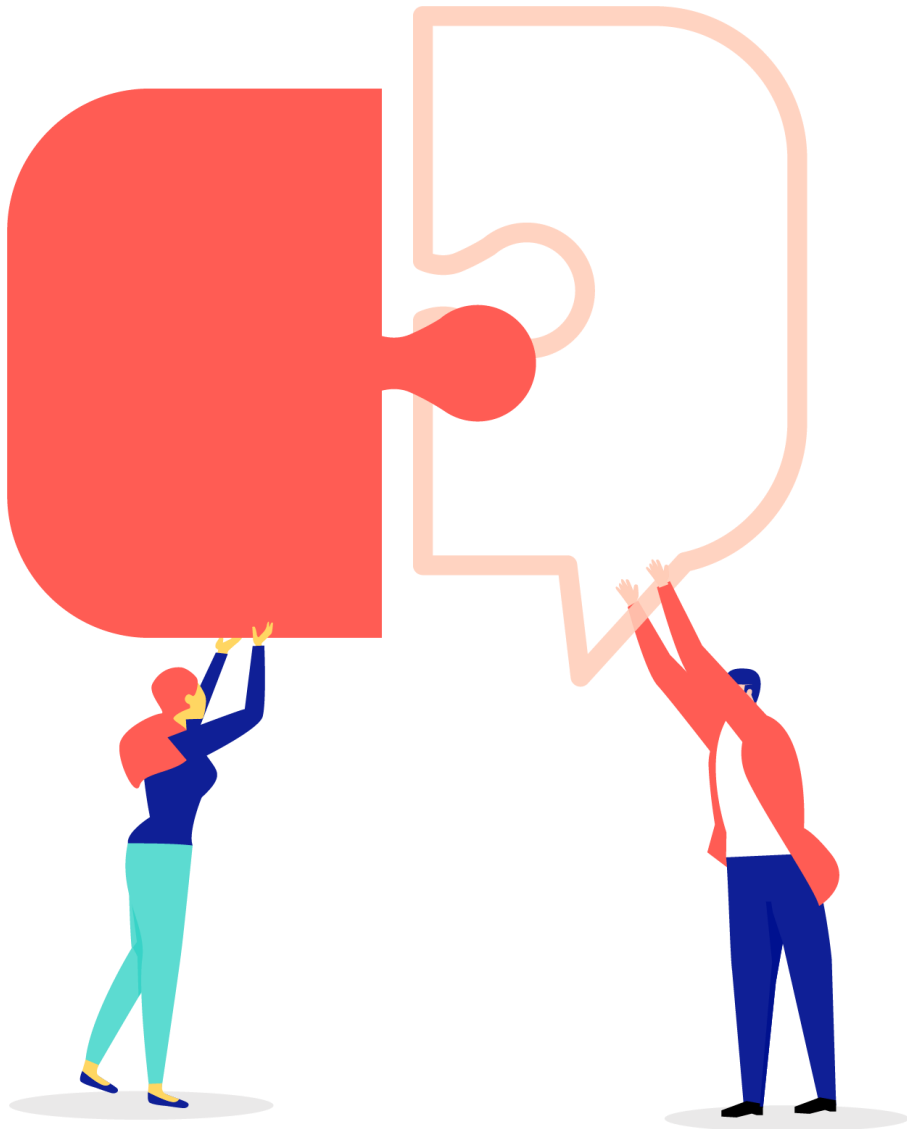
Kompetent:

- har jevnt over god kunnskap
- anvender ferdigheter på en god måte
- utviser jevnt over god vurderingsevne og selvstendighet

Spesialisert:

- har svært god og inngående kunnskap
- anvender ferdighetene på en svært god måte
- utviser svært god vurderingsevne og stor grad av selvstendighet

➤ **Målet: være *kompetent* innenfor alle områdene og *spesialisert* innen for ett eller flere**



Hvordan ta kompetansestandardene i bruk som faglige standarder?

Karriereveiledere kan bruke standardene til å:

- få oversikt over egen kompetanse
- bruke som utgangspunkt for å se hva neste skritt kan være


Ledere kan bruke standardene til å:


- få et blikk på det samlede nivået på kompetansen i virksomheten
- i medarbeiderutvikling og rekrutteringsprosesser




Et selvevalueringstøyt for karriereveiledere

**KOMPETANSE-
STANDARDE**

Områder 


Resultater 

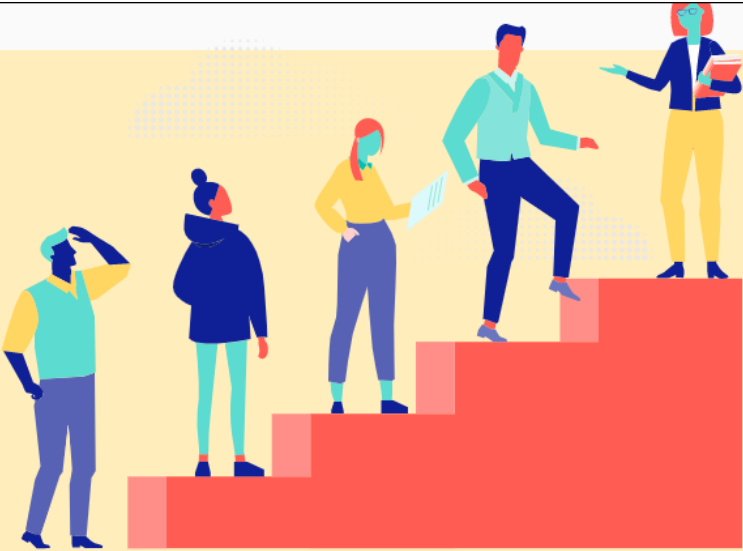
Nivåer 

Velkommen til «Min kompetanse»

– selvevalueringstøytet for karriereveiledere

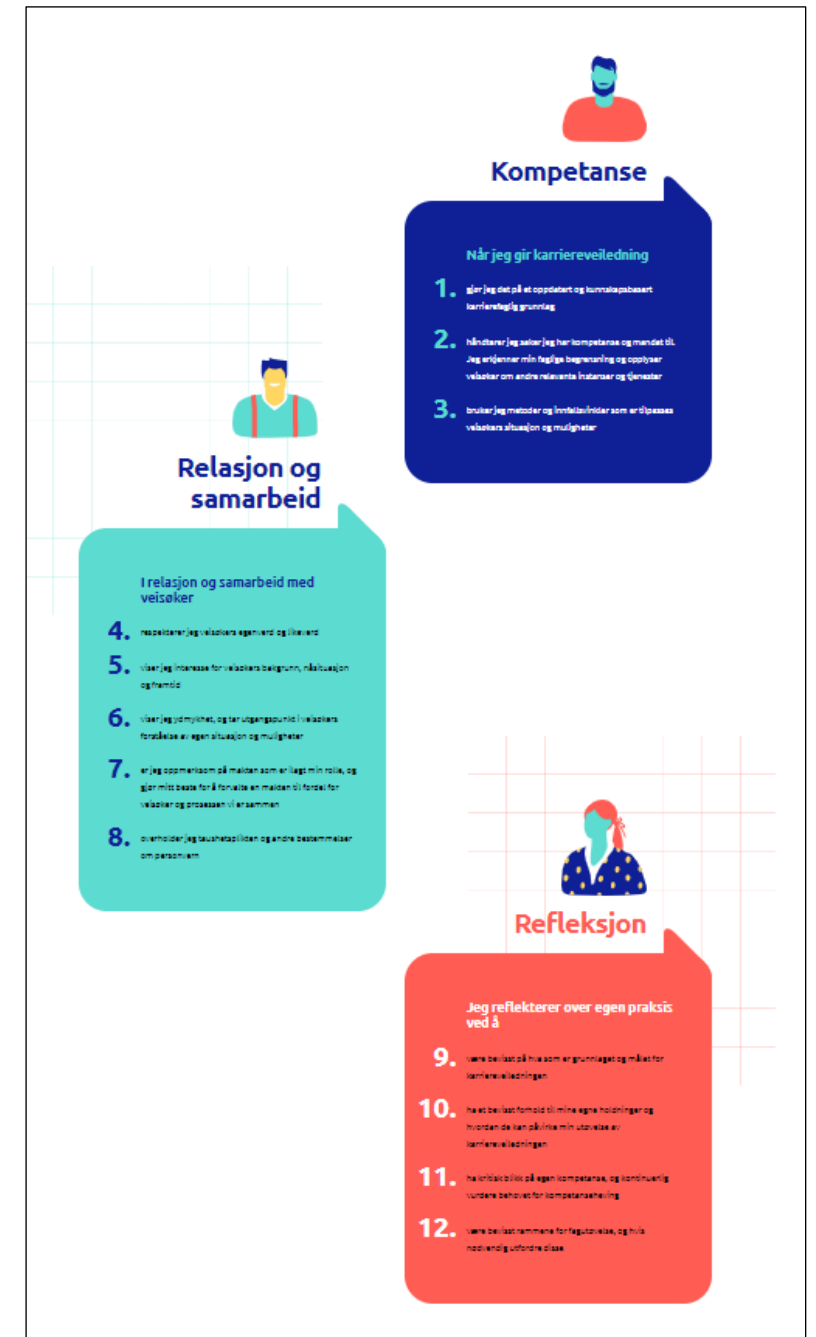
Verktøyet lar deg reflektere over din egen kompetanse og få inspirasjon til å utvikle deg som fagperson.

[Les mer](#)  [Min profil](#)



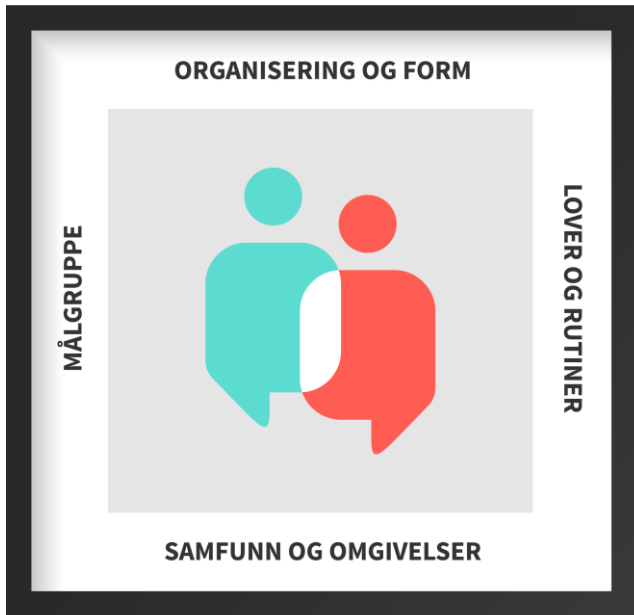
Etikk i karriereveiledning

- 12 etiske retningslinjer for karriereveiledning
- Nøkkelen til å utvikle god etisk praksis er:
 - kompetanse
 - etisk bevissthet
 - refleksjon



Ressurser for å utvikle etisk kompetanse

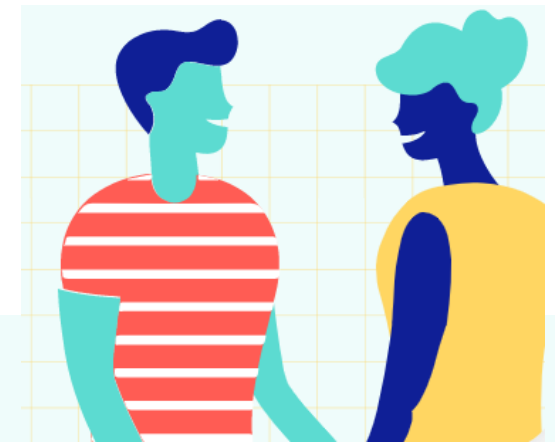
Rammene for etisk praksis



Refleksjonsmodell



Etikkort



Verktøyet lar deg reflektere over etiske utfordringer og utvikle din etiske kompetanse og praksis. Du kan bruke verktøyet anonymt eller logge inn. Når du logger inn, vil refleksjonsnotatene og kortstokkene dine lagres.

[Les mer](#)

[Logg inn](#)

KARRIEREKOMPETANSE

Utbyttet av karriereveiledning

Målet er at den enkelte tilegner seg tilstrekkelig og relevant **karrierekompetanse**

Da blir det også et mål at det er et **læringsutbytte** av karriereveiledningen

Og da må man drive med **karrierelæring**



Karrierekompetanse – en definisjon



Karrierekompetanse er kompetanse som setter mennesker i stand til å håndtere sin karriere, også i forandring og overganger.

Det er kompetanse til å kjenne og forstå seg selv og sin kontekst, til å handle og ta valg og til å håndtere dilemmaer og spenninger knyttet til liv, læring og arbeid.

Det inkluderer innsikt i at den enkelte formes av sine livsvilkår og handlinger, men også kan påvirke og forme egen og fellesskapets framtid.

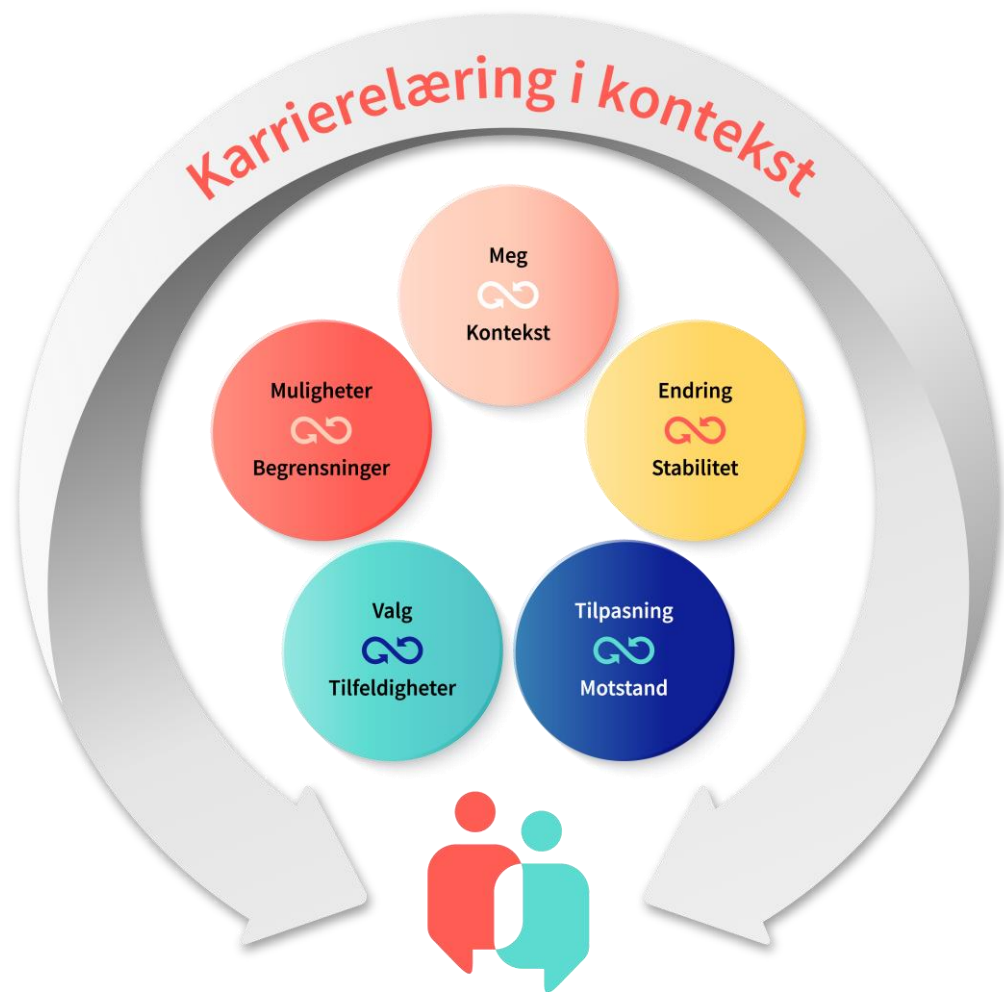
Overganger

«... som setter mennesker i stand til å håndtere sin karriere, også i forandring og overganger.»

Hvilken overgang er «på gang»?

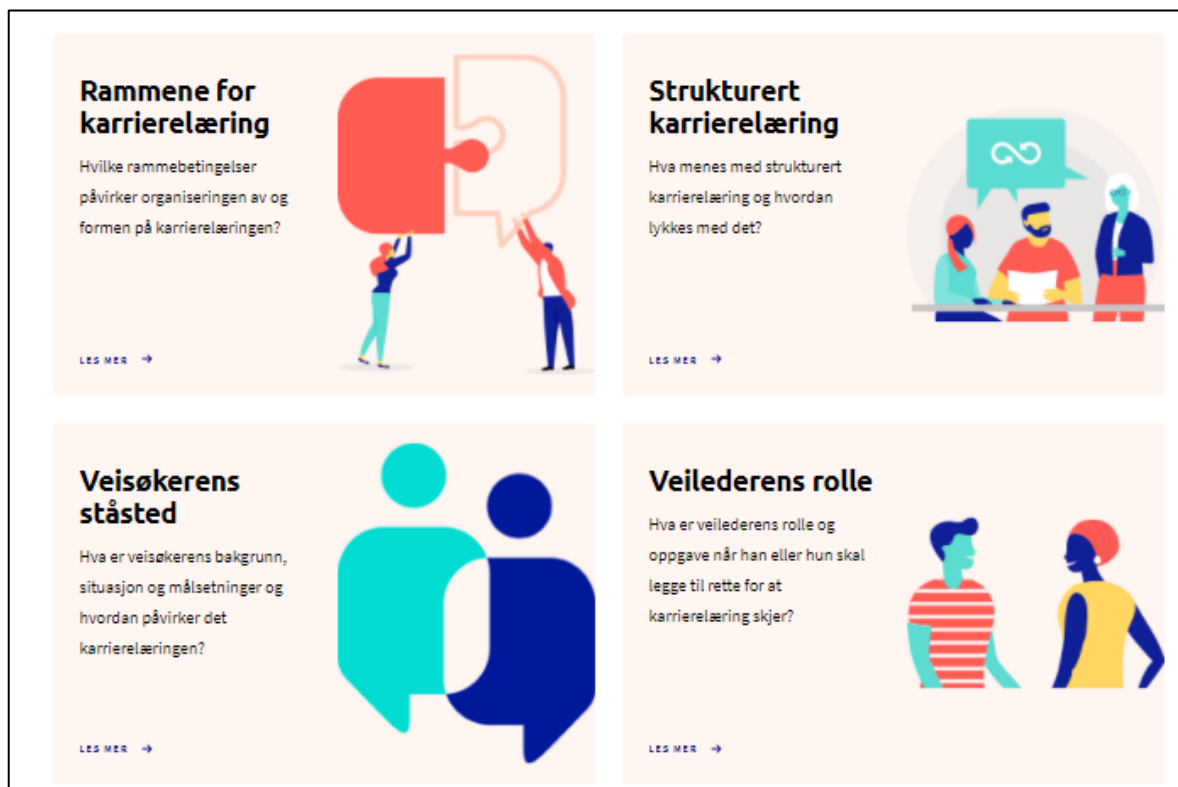
- Synlig eller usynlig
- Selvvalgt eller påført
- Kort eller lang





Hvordan bidra til at den enkelte kan tilegne seg relevant karrierekompetanse?

- Modell som beskriver hvordan jobbe systematisk med **karrierelæring**
- Hva er karrierekompetanse?
«Karriereknappene»



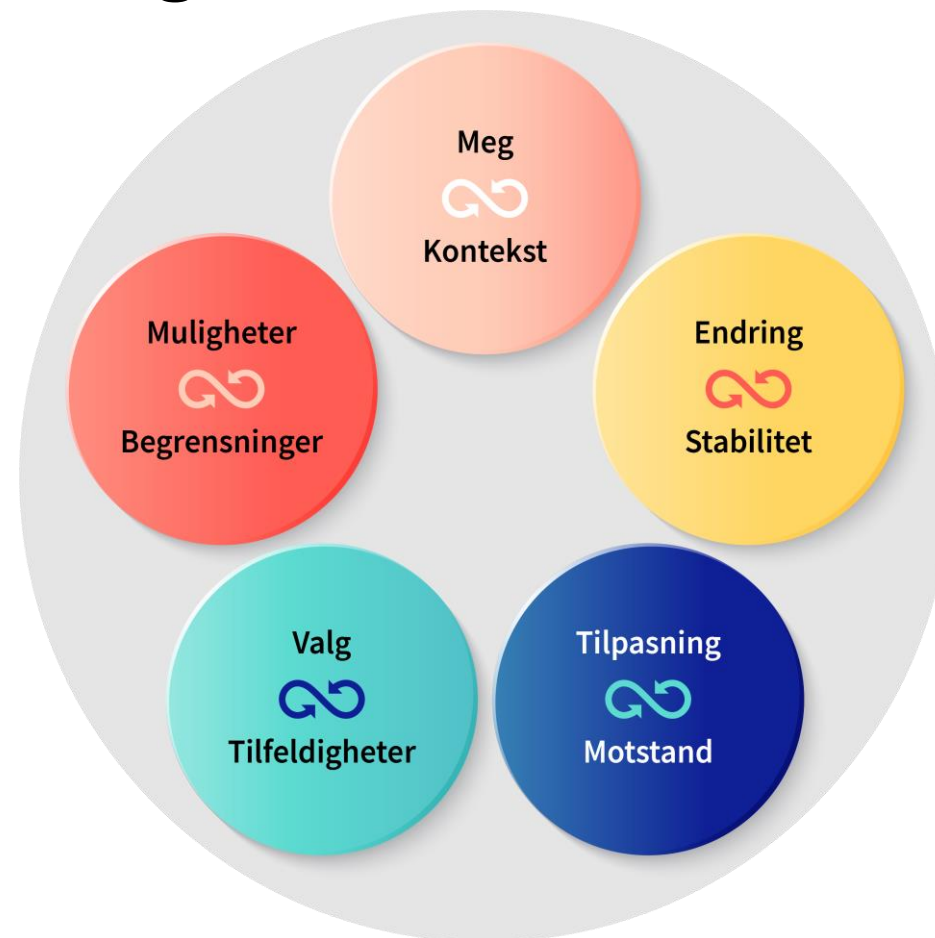
Hvordan få til god karrierelæring?

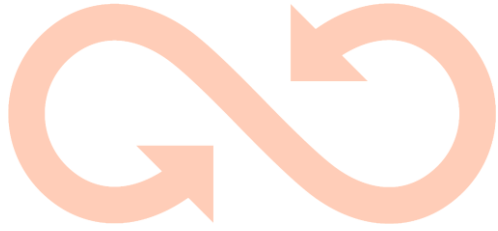
- Hvordan legge til rett for karrierelæring innenfor de rammene som finns?
- Hva er «strukturert karrierelæring»?
- Hvordan tilpasse karrierelæringen til den som deltar?
- Hva er veilederens rolle i karrierelæringen?

Fem områder for utforsking og læring

«Karriereknappene»

- Meg i kontekst
- Muligheter og begrensninger
- Endring og stabilitet
- Valg og tilfeldigheter
- Tilpasning og motstand



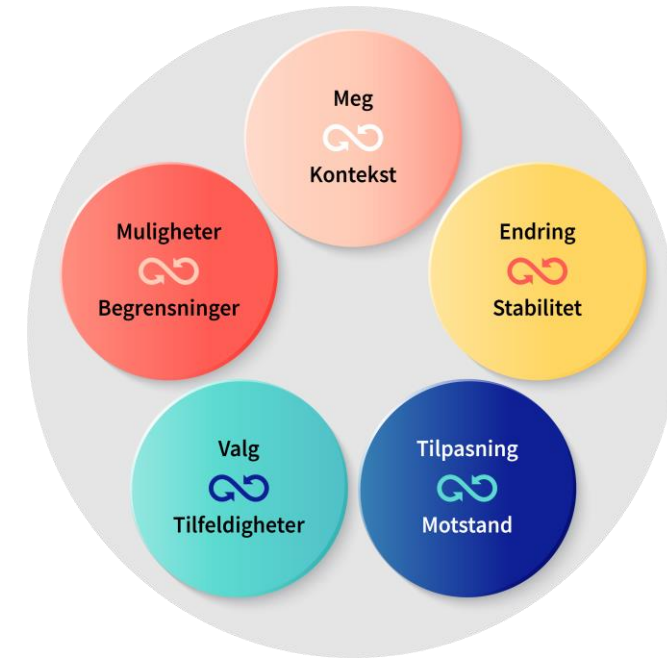


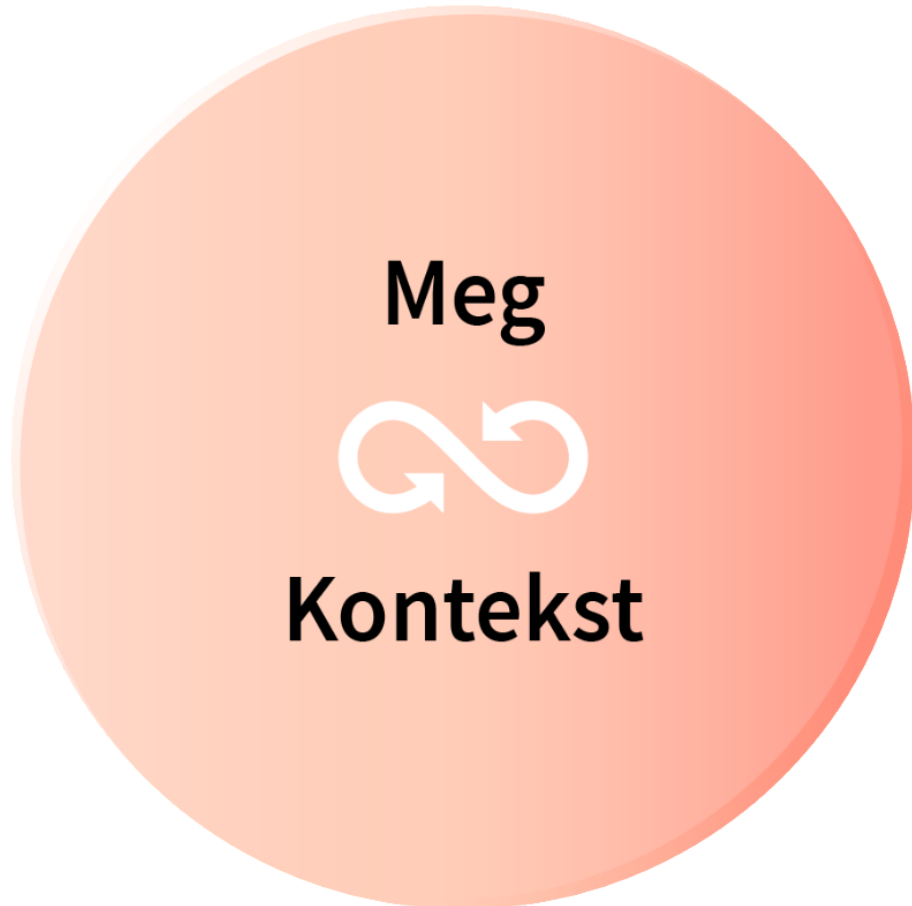
Spenninger og dilemmaer

Ordparene retter fokus mot de mulige **spenninger og dilemmaer** som kan være til stede når den enkelte skal håndtere «liv, læring og arbeid i forandring og overganger».

Oxymoroner:

Oksymoroner er en forbindelse eller sammenstilling av motstridende begreper som logisk utelukker hverandre, slik at det oppstår en slående, konsentrert selvmotsigelse





Tar utgangspunkt i at et menneske lever sitt liv i en gitt kontekst og at valg og handlinger skjer i samspill mellom egne ønsker, behov og interesser - og muligheter, krav og forventninger i omgivelsene.

Muligheter



Begrensninger

Området handler om å undersøke den enkeltes muligheter og begrensninger og se hvordan disse kan innvirke på valg og handlinger.



Området handler om å se og analysere hvordan livet utvikler seg i møtet mellom valg - altså det du selv kan påvirke, og tilfeldigheter som oppstår - altså det som «skjer med deg» og det som skjer i dine omgivelser som du ikke har kontroll over.

Endring



Stabilitet

Handler om å utforske krav om/behov for endring, sett opp mot ønske om/behov for stabilitet.

Noen ganger kan dette stå i motsetning til hverandre, og da handler det om å finne ut hvordan man skal håndtere de dilemmaene det kan medføre.

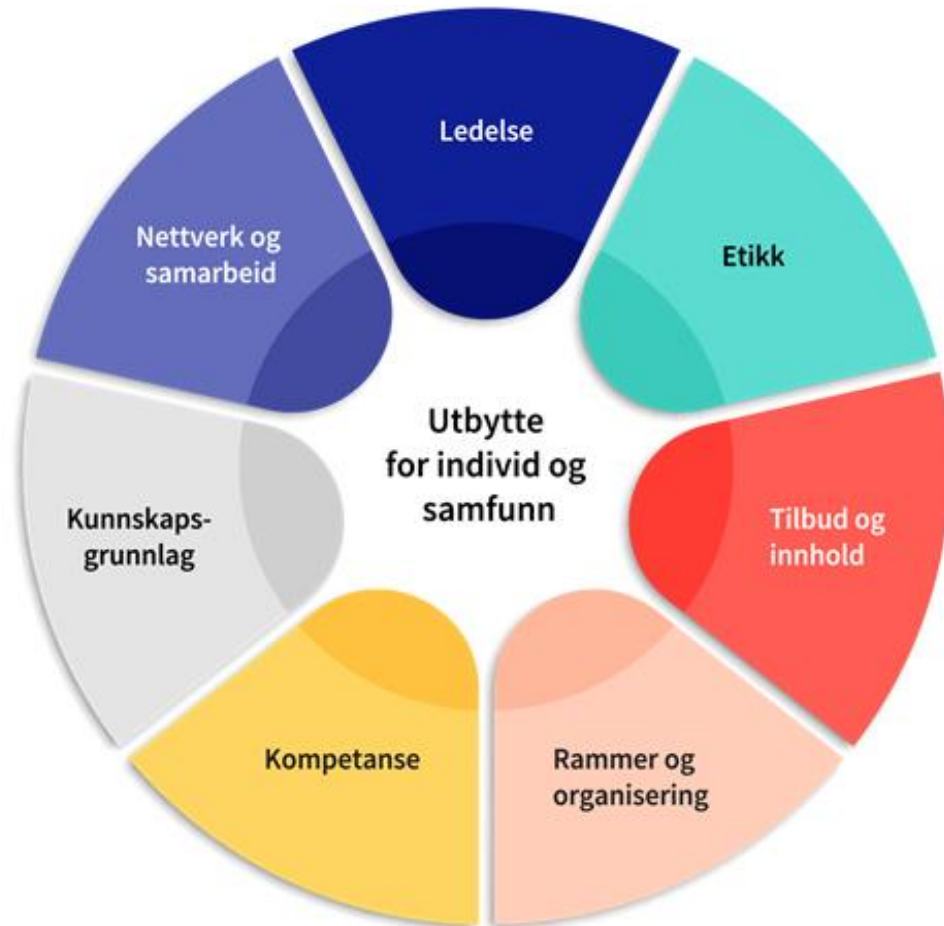
Tilpasning



Motstand

Området setter søkelys på det å balansere tilpasning og motstand i utdanning og arbeid. Det gir anledning til å undersøke om det er konflikter i balansen mellom tilpasning og motstand, og å lete etter måter å håndtere det på.

Kvalitetssikring av karriereveiledningstilbud



Syv innsatsområder:

Hva må være på plass for å sikre at tilbudet gir et relevant utbytte for individ og samfunn?

Hvert område har tilhørende **kriterier** og **indikatorer** for å kunne vurdere egen tjeneste

Todelt formål:

1) Kvalitets**vurdering**:

kartlegge og vurdere kvaliteten på tjenestene

2) Kvalitets**utvikling**:

vurdere og prioritere for mer målrettet og systematisk utvikling av kvalitet i tjenestene

Ledelse

Karriereveiledningstjenesten har en ledelse som fremmer kvalitet i karriereveiledning

Dette innebærer at:

- karriereveiledningsarbeidet er forankret hos eier og leder av tjenesten
- ledere tar ansvar for god kvalitet på alle innsatsområdene:
 - at de som jobber med karriereveiledning har tilstrekkelig med kompetanse



LYKKE TIL

Med å utvikle et godt og kvalitetssikret tilbud om karriereveiledning til innsatte