

Mette Werner Rasmussen og Kalle Vihtari



STARFSFERILSRÁÐGJÖF FYRIR FULLORÐNA

Erindi til umfjöllunar um einkenni, flækjustig og frekari þróun.

Markmið okkar með greininni er að beina sjónum að starfsráðgjöf fyrir fullorðna og leggja grunn að umræðu um hvort slík ráðgjöf lúti sérstökum einkennum og krefjist sérstakar aðstæðna. Þá fylgja nokkur algeng dæmi sem við teljum einkenna ráðgjöf fyrir fullorðna. Í því sambandi er átt við fullorðna sem einn hóp, þó ljóst sé að fullorðnir tilheyri ólíkum hópum með afar mismunandi félagslegan og efnahagslegan bakgrunn og kjör.

Mest áhersla og fjármunum hefur venju samkvæmt verið varið til ráðgjafar ungs fólk, og varðar námstilboð, rannsóknir og kannanir þeirra á meðal. Þetta byggir á gamaldags viðhorfi um að ungmenni velji að mennta sig til ákveðins starfs alla ævina. Ef fullorðið fólk á að geta tekist á við sífellt örari breytingar sem nú eru á samfélagi og störfum þarf að forgangsraða, þróa og auðvelda aðgang að faglegrri ráðgjöf fyrir fullorðna. Þá má jafnframt læra ýmislegt af starfsráðgjöf fyrir fullorðna sem nýst getur við ráðgjöf ungs fólks.

Grundvöllur greinarinnar

Greinin byggir fyrst og fremst á KIAL verkefninu og doktorsverkefni um námsleiðsögn (sjá upplýsingar um höfunda og tilkomu greinarinnar neðst í greininni), en einnig að hluta til umræðum og þátttöku í ráðgjafarneti NVL. Sameiginlegt verkefnunum tveimur að þau snúast um æviráðgjöf og nám, en að öðru leyti eru áherslur í þeim mismunandi. Doktorsverkefnið beinist fyrst og fremst að starfssviði/fræðigreininni námsráðgjöf fyrir fullorðna í einum skóla en í KIAL verkefninu er breið áhersla á starfsferilsráðgjöf (d. karriervejledning) fyrir fullorðna. Ennfremur var doktorsverkefnið unnið í finnsku samhengi og er skrifað á finnsku (með samantekt á ensku og sænsku), en KIAL byggir á víðara (norrænu) samhengi og er skrifað á dönsku.

Þó það hafi ekki verið beinlínis markmið og þrátt fyrir mismunandi upphafspunkta og sjónarhorn á viðfangsefnum okkar, höfum við greint og skráð fjölda einkenna sem varða bæði starfsferilsráðgjöf og kringumstæður í lífi fullorðinna. Hér á eftir munum við lýsa nokkrum dæmum um einkenni og kringumstæður.

Hugtakið starfsferill

Nauðsynleg forsenda þess að fjalla um starfsferilsráðgjöf varðar skilning á starfsferli og starfsþróun. Nauðsynlegt er að færa sig frá hinum hefðbundna skilningi á hugtakinu um starfsferil, þar sem ferillinn er skilgreindur sem bein hreyfing upp á við, sem næst í samkeppni við aðra, hærri laun, aukin ábyrgð og svo framvegis. Þess í stað að nýta víðtækara og lýðræðislega hugtak um starfsferil, sem felur í sér að allir eigi sér starfsferil, að öll vinna hafi gildi og að starfsþróun geti beinst í allar áttir. Starfsferill nær ekki eingöngu yfir hið vinnutengda heldur verður að líta á hann sem ferðalag einstaklingsins í gegnum lífið, námið og störf. Samkvæmt þessum skilningi nær skilgreiningin yfir víðara svið en það sem í fljótu bragði snýst um störf og menntun og í framhaldi af því er ekki hægt að skilja feril einstaklings án þess að skoða um leið mikilvægi þeirrar lífsaðstæðna/samhengis sem viðkomandi býr við og byggir ákvarðanir sínar á. Samhengið skiptir líka máli á annan hátt. Val er ekki algerlega bundið einstaklingnum heldur líka því félagslega og efnahagslega samhengi sem viðkomandi er hluti af og hefur áhrif á ramma valsins.

Skilningur á starfsferli er mikilvægur fyrir alla en fyrir fullorðið fólk sem þarf að skipta um starfsvettvang hefur hann alveg sérstaka þýðingu þar sem fullorðnir eru oft þegar komin áleiðis í sínum starfsferli en verða að endurhugsa hann. Ef upphafspunktur skilnings á hugtakinu starfsferill er stigskiptur (d. hierarkisk) verður sjónarmiðið þröngt og felur aðeins í sér þau tækifæri sem liggja upp á við miðað við núverandi starfsferil. Skilningur sem felur í sér að starfsframi geti þróast í allar áttir opnar starfsvalið og tækifærunum fjölgar til muna.

Fullorðið fólk og hlutverkin í lífinu

Í framhaldi af þessu ber að geta hinna fjölmörgu hlutverka sem fullorðnir gegna að jafnaði og er annað brýnt einkenni í ráðgjöf fyrir fullorðna. Mismunandi hlutverk geta líka hjálpað til við að skilgreina hvenær einstaklingur telst fullorðinn. Ekki er lengur hægt að ákveða hvenær einstaklingur er orðinn fullorðinn með því að miða við ákveðin aldur. Æskilegra er að greina aðstæður fólks í lífinu til þess ákveða hvort það tilheyrir hópi fullorðinna. Lífið er ekki lengur fjórskillegt heldur felst nú í einstaklingsmiðuðu ferli án ákveðins lífs- og áfangabroska. Fyrir fullorðna kemur þetta fram í þeim fjölmörgu umskiptum,

lífshlutverkum og lífsskeiðum sem þeir ganga í gegnum og hafa áhrif á starfsferil þeirra og starfsval. Sem dæmi má nefna er að jafnvægið „work life“ eða kannski öllu heldur „life-work“ er mikilvægt – jafnvægi sem getur breyst með tímanum á starfsævinni, allt eftir vægi annarra sviða lífsins. Samband vinnu og annarra þátta lífsins getur til dæmis líka birst í þrá eftir algerrri tengingu á milli allra hluta lífsins og hlutverka – eitt líf.

Vinumarkaðurinn, hröðun og starfsbreyting

Í samhengi við einstaklingsmiðaðra lífshlaup einkennist vinnumarkaðurinn í auknum mæli af örum breytingum – nokkuð sem flestir eru sammála um að muni aðeins færast í vöxt í framtíðinni. Fyrir fullorðna felur það í sér nokkur umskipti í formi starfsbreytinga og víxl á milli vinnu og menntunar í samræmi við hugmyndafræði símenntunar. Hröðunarsamfélagið (d. accelerationssamfundet) setur fullorðið fólk í ákveðnar aðstæður og það verður fyrir utanaðkomandi þrýstingi í tengslum við að skipta oftast um starfsvettvang, og gera ekki aðeins smábreytingar, heldur gagngerar og róttækar breytingar á atvinnu. Auk ytri þrýstings vegna breytinga á vinnumarkaði getur hröðunin einnig verið í formi innri, einstaklingsbundins breytingaþrýstings um að þróast og endurnýjast stöðugt. Jafnframt eru tilhneigingar til vaxandi mótstöðu gegn vansæld í atvinnulífinu (t.d. í formi hreyfinganna „Quitting“, „Quiet quitting“ og „The Great Resignation“, þar sem fólk hættir vinnu án þess að fara í nýja), sem einnig felur í sér ögrun fyrir vinnumarkaðinn. Margir upplifa það að vera fastir í starfi – það nýja er að fleiri spyrja spurninga og segja nei við ósjálfbærnu atvinnulífi og hafa óskir um bætt kjör, dýpri merkingu, sjálfháttunarrétt og sveigjanleika.

Sum starfsskipti eru auðveld á meðan önnur valda djúpstæðari afleiðingum eins og vegna reynslu sem breytir lífinu og ferli grundvallarbreytinga sem leiðir til nýrra gilda, áhugamála og lífsmarkmiða. Fyrir þá sem ganga í gegnum umfangsmeiri breytingu á starfi er mikilvægt að greina hvort það sé vegna ytri eða innri ástæðna. Ef um utanaðkomandi orsök er að ræða getur verið um að ræða viðnám og ótta við breytingar sem þarfnast sérstakrar athygli við ráðgjöfina og krefst sérstakra aðferða og nálgunar á meðan hvatinn er allt annar þegar um sjálfviljugar breytingar er að ræða.

Í tengslum við breytingar á starfi verður einnig að benda á valkvíða og tímapressu sem fullorðnir geta upplifað í krafti fyrirvinnuhlutverks og fjölskyldustöðu og getur haft áhrif á hversu mikið valið er í raun og veru. Hugsanlega gæti verið tilheiging fullorðinna við val á starfi að annað vægi sé á milli raunsæis og „starfsdraums“ því fyrrnefnda í hag. Orða má það þannig að oft snúist starfsvalið frekara um lausn/ákvörðun sem byggir á tilviljunum frekar en raunverulegu vali.

Hæfni, menntun og reynsla fullorðinna

Hæfnihugtakið er enn annað einkenni fullorðinna og oft er allt of mikið einblínt á það sem einstaklingnum skortir í hæfni, í stað þess sem viðkomandi getur í raun og veru. Fullorðnir hafa yfirleitt margskonar hæfni sem mikilvægt er að fá yfirsýn yfir í tengslum við framtíðarferil þeirra. Fáir hafa slíka yfirsýn og dýpri og opinska útlistun á færni er því nauðsynlegur þáttur og forsenda starfsráðgjafar. Slík útlistun verður að fela í sér hæfni frá öllum sviðum lífsins og getur, auk þess að gera hæfni sýnilega og gagnlega, stuðlað að viðurkenningu og hvatningu til að þora að sjá og uppgötva fleiri tækifæri til starfs.

Í þessu samhengi er spurningin um nám fullorðinna og reynslu, sem getur verið rótgróin og vanabundin. Reynsla getur bæði verið af góðu tagi og slæmu. Nauðsynlegt getur verið að beina sérstakri athygli að slæmri reynslu, sem oft hamlar yfirsýn yfir ferilinn til þess að aftengja þær einstaklingnum, því orsök þessarar slæmu reynslu getur verið kerfislæg. Reynsla getur einnig verið á þróngu sviði og þar af leiðandi geta horfur á nýju starfi verið afar takmarkaðar. Þess vegna leikur greining á starfsferli afar mikilvægt hlutverk í ráðgjöf.

Efnahagur og færniþróun

Annað sem einkennir aðstæður fullorðinna er efnahagur og þær takmarkanir sem hann getur sett formlegri hæfniþróun fullorðinna. Fjárhagslegar forsendur menntunar í samfélaginu valda því að mestum fjármunum er varið til ungs fólks, eða ef það á við um fullorðna, oft til þeirra sem hafa stutta menntun. Þessi áhersla samræmist hvorki kröfum tímans né löngun og þörf fyrir símenntun.

Margbreytileiki starfsferilsráðgjafar fyrir fullorðna

Almennt séð má staðhæfa að aðstæður fullorðinna í tengslum við starfsferilsráðgjöf séu einkar flóknar og krefjist sérstakrar nálgunar og aðgát. Oft er um að ræða fjölmargar breytur sem þurfa að spila saman svo hægt sé að finna feril lausn og/eða komast að vali á starfi. Margar breytingar geta orðið á starfsævinni, mörg umskipti og ákvarðanir sem verður að taka. Ef til vill fleiri farartálmar? Almennt séð er erfitt að vera á stað með einhverja hæfni eða vinnumarkað sem ekki er yfirsýn yfir, þá er menntakerfið heldur ekki alltaf auðskiljanlegt. Hvar er tækifærin að finna með samblandi af fyrirliggjandi hæfni, nýrri hæfni, vinnumarkaði, mörgum hlutverkum í lífinu, efnahag og svo framvegis. Allt þættir sem mögulegt val þarf að ríma við. Vinnumarkaðurinn er „nær“ fullorðnum og ýmsar spár um horfur á vinnumarkaði fela í sér sérstakar áskoranir varðandi valið. Annað er að spárnar eru oft mjög hverfular. Þegar á heildina er litið má segja að líf fullorðinna sé í flóknu samhengi og að við val á starfi sem verður að vera í jafnvægi við öll þessi hlutverk og kringumstæður, þá getur ráðgjöfin átt sér stað í sér afar flóknum aðstæðum.

Áskoranir í starfsferilsráðgjöf fullorðinna

Pólítísk og samfélagsleg umræða, sem nú á sér stað snýst að miklu leyti um þörf fyrir aðlögun, ný störf, starfsbreytingar og fleira, beinist fyrst og fremst að þörfum vinnumarkaðarins. Umræðan um það hvernig einstaklingur þarf að geta aðlagast og fundið nýjar leiðir í atvinnulífinu, á sér nánast ekki stað. Ævilöng ráðgjöf hefur mikilvægu hlutverki að gegna hvað það varðar sem og við að styðja fólk til að finna sér sjálfbæran og þýðingarbæran starfsferil með breytilegum starfssviðum og breyttum aðstæðum á starfsævinni.

Sú starfsferilsráðgjöf sem þarf til breytinga á starfsferli á vinnumarkaði er ráðgjöf sem á sér stað þar sem línurnar á milli færni, menntunar og vinnumarkaðs skerast. Ráðgjöf sem hefur víðtæka yfirsýn yfir tækifæri fullorðinna bæði á vinnumarkaði og í menntakerfinu og sem getur sameinað þessa ólíku heima í eina heild. Vandinn felst í því að ráðgjöfin fer oft fram í mismunandi kerfum og geirum, en er ekki heildræn, sem einmitt er það sem þörf er fyrir í tengslum við símenntun og hreyfingar fram og tilbaka á milli vinnu og menntunar. Annað meginvandamál er að fagleg ráðgjöf er mest á forsendum menntakerfisins. Enn ein áskorunin getur falist í því að auk þess að skiptast eftir geirum getur hún verið

þröngum stakki skorin innan viðkomandi geira vegna þess að hún tengist t.d. sérstakri menntastofnun eða ákveðnu fagfélagi. En í tengslum við aðlögun og breytingar á atvinnu er hinsvegar þörf fyrir ákveðna breidd í ráðgjöfinni.

Færni og þekking ráðgjafa

Auk mikilvægi þess að rágjafar hafi aflað sér formlegrar ráðgjafarmenntunar (eða gengist undir mat á raunfærni í faginu), sem tryggir þekkingu á kenningum og aðferðafræði ráðgjafar er þekking á sviði menntunar, atvinnulífs, vinnumarkaðs, færni, efnahags á meðan á menntun stendur og annað í þeim dúr mikilvægur þáttur í starfi ráðgjafa fyrir fullorðna. Þetta snýst ekki alltaf um þekkingu sem veitt er í menntun ráðgjafa heldur þekking sem byggir á reynslu af ráðgjafarstarfinu í reynd. Þetta á bæði við um grunnþekkingu og sífellda uppfærslu – eitthvað sem því miður er ekki veittur nægur tími til í starfi ráðgjafans.

Rammar og samhæfing

Á meðan að ævilöng ráðgjöf er ekki fyrir hendi sem eitt kerfi ráðgjafar, getur samræming ráðgjafar á milli mismunandi kerfa og geira gegnt mikilvægu hlutverki við að ná fram heildrænni og betur samræmdri ráðgjöf. Samræmt kerfi ráðgjafar felur meðal annars í sér að ráðgjafar skiptast á og öðlast nýja þekkingu um og frá kerfum hvers annars og vinna með starfsferilsráðgjöf þvert á menntun, atvinnulíf og félagslega geira. Ráðgjafarnet NVL hefur lýst samhæfingu á Norðurlöndum árið 2017 og lýkur nýrri uppfærslu á stöðu þessarar samræmingar árið 2023.

Þróunarmöguleikar og sjónarmið

Brýnt er að þróa nýjar nálganir og aðferðir sem hæfa ólíkum lífsaðstæðum fullorðinna og þar sem hægt er að greina fyrri þekkingu og reynslu í nýjum aðstæðum og samhengi. Auk menntunar og atvinnulífs/vinnumarkaðar þarf starfsferilsráðgjöf fullorðinna einnig að geta tekið til annarra lífsþátta sem skipta máli fyrir starfsval og starfsþróun. Starfsferilsráðgjöf verður einnig að þróa aðferðir er varða samfélagslega þætti eins og sjálfbærni sem og ójöfnuð og félagslegt réttlæti. Í ráðgjöfinni þarf einnig að vinna með og þróa leiðir til að skilja hvað er í húfi í atvinnulífinu eins og til dæmis hvað hugtakið um kulnun felur í sér. Í samræmi við ævinám er mikilvæg áhersla lögð á að "að læra að læra" og að efla getu fullorðinna til að takast á við breyttar og krefjandi aðstæður í framtíðinni. Fullorðnir þurfa tíma og rými til að meta fyrri, kannski neikvæða, námsupplifun sína í ljósi nýrrar reynslu. Ennfremur verða fullorðnir að fá tækifæri til að skoða eigin hvata í tengslum við mismunandi atvinnutækifæri. Til dæmis verða fullorðnir, eins og ungt fólk, að hafa tækifæri til að stunda starfsnám og skoða á þann hátt hugsanleg starfstækifæri.

Greinin er skrifuð til birtingar í greinasafni grunnleiknins NVL [hér](#) en er birt í Gátt með góðfúslegu leyfi. Þýðandi: Sigrún Kristín Magnúsdóttir.

Um höfundana

Mette Werner Rasmussen hefur áralanga reynslu af starfsferilsráðgjöf fyrir fullorðna bæði í starfi og í gegnum samhæfingu og þróun ráðgjafar og þjónustu þvert á kerfi. Nú síðast lauk Mette í samstarfi við Finna og Íslendinga Nordplus-verkefninu KIAL eða Starfsferilsráðgjöf og (raun)færni í atvinnulífinu (d.

Karrierevejledning og (real)kompetencer i arbejdslivet (KIAL), en þar beindist athyglin einkum að viðtækri og skýrandi ráðgjöf og þeim hluta starfsferils sem varðar breytingar.

Kalle Vihtari hefur starfað sem ráðgjafi í fullorðinsfræðslu. Kalle lauk doktorsprófi árið 2021 í verkefni sínu fjallaði hann um hlutverk framhaldsskóla fullorðinna við að efla náms- og starfsferilsáform – með rannsóknum á sögum útskriftarnema“. Í dag starfar Kalle við „Haaga-Helia starfsmenntaskólanum sem yfirkennari í námi og þjálfun náms- og starfsferilsráðgjafa.