



YOUTH IN TRANSITION

“Ungt fólk á krossgötum - Youth in transition” (YIT)

Markmiðið með verkefninu *Ungt fólk á krossgötum* er að bæta stuðning við ungt fólk sem stendum á krossgötum, þ.e. þá sem eru ekki í námi, starfi eða þjálfun (NEET; Not in Education, Employment or Training) á lífsleið þeirra. Það sem einkennir þetta unga fólk eru flóknir persónulegir- og félagslegir erfiðleikar. Erfiðleikar sem geta verið afleiðing sálfélagslegra þátta, neyslu, misnotkunar og glæpa svo dæmi séu tekin. Til að bæta stöðu þessa unga fólks hefur YIT verkefnið búið til orðið Vegvísir (e. Scout).

Vegvísir

Vegvísir er það heiti sem verður notað hér eftir yfir fagaðila sem hefur það hlutverk að vera vegvísir eða tengiliður og persónulegur ráðgjafi ungs fólks. Hæfniramma (e. Competence Profile) Vegvísis samanstendur af tveimur hlutverkum/þáttum; annarsvegar *skipulagsfulltrúi* og hinsvegar *persónulegur ráðgjafi*. Vegvísir getur verið í báðum þessum hlutverkum, en einnig er mögulegt að þeim verði sinnt af mismunandi fagfólki.

Vegvísir á að veita persónulega ráðgjöf og stuðning við þjónustuþegann með sitt sérsvið í forgrunni, en einnig í gegnum samhæfðan stuðning þvert á önnur kerfi sem þjóna ungu fólki í viðkvæmri stöðu. Tilgangur hæfnirammans er að auka hæfni fagaðila (Vegvísra) sem vinna með ungu fólki svo þeir séu betur í stakk búnir til að takast á við víðtækar skoranir og veita persónulega ráðgjöf.

Skilgreining á hæfni Vegvísis

Samkvæmt skilgreiningu Evrópusambandsins er lykilhæfni (e. Key Competencies) sambland af þekkingu (e. Knowledge), færni (e. Skills) og viðhorfum (e. Attitude). Lykilhæfni eru þeir

hæfnipættir sem einstaklingur þarf til persónulegrar lífsfyllingar og þróunar, starfshæfni, félagslegrar aðlögunar og til virkrar þátttöku í samfélaginu. Lykilhæfnipættir ná því út fyrir það sem lært er í skólum og er aðgerðarþátturinn (e. Action Orientation) mikilvægastur þeirra (Corey og Core, 2011; Lifelong learning programme, 2007 og Knud Illeris, 2012).

Hæfnipættir (e. Competencies) eru samansafn af margskonar hegðun, yfirleitt lærð í gegnum fyrri reynslu og eiga stóran þátt í því að ná fram skipulagslegum niðurstöðum og útkomu (Land og Conte, 2010).

Hæfnipættir tengjast sýnilegri færni og leikni sem einstaklingur þarf til að framkvæma ákveðið verkefni eða hlutverk á árangursríkan hátt. Hæfniramma (e. Competency Frameworks) lýsa hinsvegar þeirri hegðun sem má tengja við góða eða slæma frammistöðu í hverjum þætti fyrir sig (Arnold og Randall, 2010). Vegvísir starfar eingöngu innan ramma faglegrar hæfni, sem byggist á menntun, þjálfun og reynslu, en einnig þeim mörkum sem ytri aðstæður setja, svo sem árferði í hverju landi og þeim úrræðum sem eru í boði hjá hverri skipulagsheild (stofnun, fyrirtæki o.s.frv.) fyrir sig.

Vegvísir mun skuldbinda sig til að afla sér þeirrar þekkingar, persónulegrar vitundar, næmni og hæfni sem viðeigandi er til að geta unnið með fjölbreyttum hópi ungs fólks (Ivey, Ivey og Zalaquett, 2010).

Þekking getur verið skilgreind sem samansafn af staðreyndum og upplýsingum um tiltekið svið. Þekkingar er aflað í gegnum menntun, þjálfun eða sértæka reynslu.

Færni er eitthvað sem kemur með æfingu, eins og til dæmis að nota lykllaborð. Færni er háð ákveðinni getu, persónulegum eiginleikum og þekkingu.

Viðhorf er hugtak sem notað er til að lýsa mati á ákveðinni persónu, hlutum eða málefnum. Viðhorf eru metin, þau endurspeglar tilhneiginguna til að finna fyrir, hugsa eða haga sér á jákvæðan eða neikvæðan hátt gagnvart því sem viðhorfið nær til. Viðhorf eru frábrugðin persónuleika. Persónuleiki endurspeglar tilhneingingu fólks yfir vítt svið aðstæðna (Arnold og Randall, 2010). Grundvöllurinn fyrir vinnu með hæfnipætti byggir á persónulegum eiginleikum, gildum og viðhorfum Vegvísisins.

Þróun skilvirkra leiða í ráðgjöf veltur á viðhorfum sem endurspeglar vilja til að velja mismunandi nálganir, viðurkenningu á fjölbreytileika og viljanum til að breytast (Guidance counselling coer competencies & professional practice, 2016).

Þessar skilgreiningar eru viðmið fyrir hæfniramma Vegvísisins, þ.e. þekkingu, færni og viðhorf.

Hæfniramma Vegvísis

Hæfniramma Vegvísis sameinar tvö hlutverk; skipulagsstjóri (e. Organizational Coordinator) og persónulegur ráðgjafi (e. Personal Counsellor). Vegvísirinn getur verið í báðum þessum hlutverkum eða þeim skipt á milli tveggja fagaðila. Það veltur á hvernig hlutverk Vegvísis er innleitt á hverjum stað og þörfum hvers þjónustuþega fyrir sig.

Skipulagsstjóri

Þekking

Skipulagsstjóri hefur:

- ❖ Þekkingu á vinnumarkaði og meginþróun hans (1)
- ❖ Þekkingu á viðeigandi lögum og reglugerðum og skilning á hvernig þau tengjast og eru háð hvort öðru
- ❖ Þekkingu á eftirliti, mati og gæðamati
- ❖ Yfirlit yfir viðeigandi aðila og kerfi sem vinna með ungu fólki
- ❖ Yfirlit yfir tilboð, tækifæri og úrræði sem eru í boði fyrir ungt fólk

Færni

Skipulagsstjóri getur:

- ❖ Kynnt og stýrt fundum (2)
- ❖ Notað upplýsingatækni í skipulagslegum tilgangi og til að skjalfesta það sem fram fer í vinnunni með hópnum
- ❖ Haldið skipulega utan um skjöl og gögn
- ❖ Kortlagt sveitafélög, stofnanir og fyrirtæki með samstarf í huga
- ❖ Kortlagt þá hagsmunaaðila sem standa fyrir utan hin formlegu kerfi

Viðhorf

Skipulagsstjóri verður að:

- ❖ Virða og vinna innan viðeigandi siðferðislegra reglna og marka
- ❖ Sýna faglega ábyrgð
- ❖ Vera markmiða-, aðgerða- og lausnamiðaður

- ❖ Gæta að réttindum ungs fólks og vera meðvitaður um og virða trúnað og mörk þeirra
- ❖ Vinna í samræmi við gildi og sýn vinnustaðarins
- ❖ Vera meðvitaður um eigin styrkleika og þau svið sem hægt er að styrkja til að veita góða þjónustu
- ❖ Vera meðvitaður um persónulegar og faglegar takmarkanir
- ❖ Setja þarfir ungs fólks í viðkvæmri stöðu framur sínum eigin í samræmi við lög og reglur

Með þessari þekkingu, færni og viðhorfum ætti skipulagsstjóri að hafa eftirfarandi ***hæfni***

Skipulagsstjóri getur:

- ❖ Komið á og viðhaldið þverfaglegri ábyrgð fagaðila sem koma að vinnu með ungu fólki
 - Byggt upp net hagsmunaaðila
 - Notað hæfni til tengslamyndunar, viðeigandi samskipti við aðrar stofnanir til að koma á fót og viðhalda tengslaneti (3)
- ❖ Komið auga á reglugerðir sem eiga við fyrir aðstæður ungs fólks í viðkvæmri stöðu
- ❖ Dreift ábyrgð og haldið jafnvægi á henni gagnvart fagfólki og ungu fólki (4)
- ❖ Tekið þátt í og viðhaldið fagþróun sinni
- ❖ Haft innsæi í eigin stöðu og stöðu yfirvalda gagnvart ungu fólki

Persónulegur ráðgjafi

Þekking

Vegvísir hefur:

- ❖ Yfirsýn yfir aðstæður ungs fólks
 - Einstaklinga
 - Ungs fólks í viðkvæmri stöðu
- ❖ Þekkingu á því hvað einkennir viðkvæma einstaklinga og þróun (development) þeirra
- ❖ Þekkingu á mismunandi kenningum, nálgunum og aðferðum í ráðgjafarfræðum
 - Ráðgjafarkenningar (5)
 - Starfsferilskenningar (6)
 - Viðtalstækni (7)
 - Verkfæri í ráðgjöf
- ❖ Þekkingu á endurhæfingaúrræðum
- ❖ Þekkingu á einkennum vímuefnaneyslu, geðröskunum, heilbrigðum lífsstíl, ýmiskonar fíkn (vímuefni, tölur o.s.frv.) og inn gripum sem tengjast því

- ❖ Þekkingu á námserfiðleikum og öðrum sálfræðilegum kvillum sem geta haft áhrif á ungt fólk í viðkvæmri stöðu
- ❖ Þekkingu á aðferðum til að meta sérstakar þarfir sem snúa að stuðningi, framþróun og námi
- ❖ Þekkingu á afleiðingum hindrana og vandamála líkt og að eiga hvergi heima, misnotkunar barna, kynferðislegrar áreitni, ofbeldis, flóttamanna o.s.frv.
- ❖ Þekkingu á mannlegum og menningarlegum mun, t.d. kyni, kynhneigð, trú, þjóðerni, líkamlegum og andlegum fötlunum o.fl.

Færni

Vegvísir hefur:

- ❖ Ráðgjafarfærni, til dæmis á sviði
 - Náms- og starfsráðgjafar
 - Uppeldisfræða
 - Kennslufræða
- ❖ Getu til að velja og nota viðeigandi ráðgjafarnálgun
 - Viðtalstækni
 - Hópráðgjöf
 - Virk hlustun o.fl. (8)
- ❖ Færni til að takast á við erfiðar aðstæður
- ❖ Getu til að nota tækni, aðferðir og nálganir til að hvetja ungt fólk áfram
- ❖ Getu til að greina mögulega áhættuþætti og aðrar hindranir í ráðgjafarferlinu
- ❖ Getu til að þekkja og greina hindranir til að ná fram tilætluðum árangri og þann stuðning sem til þarf við að komast yfir þessar hindranir
- ❖ Samskiptafærni (einstaklings- og hópviðtöl)
- ❖ Færni í upplýsingatækni fyrir samskipti við ungt fólk og leiðsögn
- ❖ Getu til að vera markmiða- og aðgerðasinnaður
- ❖ Færni til að forgangsraða vandamálum, greina, skipuleggja, draga saman og endurskoða
- ❖ Getu til að hjálpa ungu fólk í viðkvæmri stöðu við að þróa meðvitund um persónuleg gildi þeirra, viðhorf, trú og sjálfsvirði

Viðhorf

Vegvísir verður að:

- ❖ Byggja upp samband með gagnkvæmu trausti og virðingu
- ❖ Vinna innan viðeigandi siðferðislegra marka

- ❖ Sýna af sér faglega ábyrgð
- ❖ Vera markmiða- og aðgerðasinnaður
- ❖ Skilja aðstæður ungs fólks í viðkvæmri stöðu og vinna út frá því
- ❖ Hafa afslappaða nærveru
- ❖ Hafa trú á einstaklingunum og hæfileikum þeirra
- ❖ Vernda réttindi ungs fólks og vera meðvitaður um trúnað og mörk þeirra
- ❖ Endurspegla vegferð sína og hvernig hún hefur áhrif á ráðgjafarsambandið
- ❖ Vinna í samræmi við gildi, sýn og markmið skipulagsheildarinnar sem hann vinnur fyrir
- ❖ Vera meðvitaður um eigin styrkleika og svið sem má styrkja til að geta veitt góða þjónustu
- ❖ Vera meðvitaður um persónulegar og faglegar takmarkanir
- ❖ Setja þarfir ungs fólks framur sínum eigin í samræmi við lög og reglur

Með þessari þekkingu, færni og viðhorfum ætti Vegvísir að hafa öðlast eftirfarandi ***hæfni***

Vegvísir getur:

- ❖ Byggt upp traust og öryggi
- ❖ Sýnt samkennd
- ❖ Notað sinn eigin ráðgjafarstíl
- ❖ Veitt gott jafnvægi á milli persónulegrar þátttöku og viðhaldið faglegri fjarlægð í ráðgjafarferlinu
- ❖ Stuðlað að því að vinnan snúist um tengsl og hvatningu
- ❖ Sýnt umhyggju fyrir persónulegum þroska: læra af samstarfsmönnum (jafningjafraeðsla), sjálfsskoðun, sjálfsnám, samþætta viðeigandi þjálfun
- ❖ Verið opinn fyrir menningarlegri fjölbreytni, menningu og gildum ungs fólks í viðkvæmri stöðu
- ❖ Skoðað og metið sín eigin samskipti, áhrif og afleiðingar af sínum eigin viðhorfum og gildum
- ❖ Hannað og stutt við innihaldsríka og heildstæða leið/nálgun í samráði við ungt fólk og í samráði við ábyrgðaraðila sem koma að vinnu með þeim. Sérstaklega er mikilvægt að styðja við vegferð ungs fólks við þær vörður sem það nær
- ❖ Stutt við ungt fólk til að útbúa persónulega áætlun varðandi nám og/eða starf
 - Markmið
 - Samþykktir/samningar o.s.frv.
- ❖ Gert grein fyrir framförum sem verða á vinnu Vegvísar sem og framförum einstaklingsins
- ❖ Notað getu sína til að koma auga á þarfir ungs fólks til að geta stutt við það

- ❖ Framkvæmt mat á þörfum ungs fólks fyrir stuðning, þróun, vinnu og nám og boðið upp á viðeigandi aðgerðir/virkni
- ❖ Framkvæmt samfellda eftirfylgni með markmiðum ungs fólks, samkvæmt perónulegri áætlun viðkomandi (9)
- ❖ Útbúið kennslufræðilega leið sem hefur tilgang fyrir einstaklinginn
- ❖ Metið starfsferilshæfni og þörf fyrir nám í samráði við ungt fólk, beita viðeigandi verkfærum og nálgunum
- ❖ Metið og ákveðið hvenær skal vísa máli til annars fagaðila
- ❖ Átt frumkvæði að aðgerðum sem efla ungt fólk í viðkvæmri stöðu til að taka ákvörðun um nám og störf (10)
- ❖ Tekið þátt í stöðugri og áframhaldandi fagþróun

Viðauki

1. Hefur þekkingu á ítarlegum upplýsingum um vinnumarkað (laun, þróun vinnumarkaðar og aðstæður á markaði o.s.frv.).
2. Hefur getuna til að undirbúa og framkvæma kynningar og stýra fundum með fagfólki þvert á kerfi.
3. Getur viðhaldið náinni samvinnu og samskiptum við aðra fagaðila sem koma að vinnu með ungu fólki. Þetta byggir á almennum skilningi á verkefnum og siðferði og að geta samræmt stuðning við þennan hóp.
4. Að útdeila og viðhalda jafnvægi á ábyrgð milli fagaðila og ungs fólks í viðkvæmri stöðu, í samræmi við skuldbindingar aðila sem koma að málum og í samræmi við áætlun hvers ungmennis fyrir sig (Corey, 2009).
5. Vegvísir þarf að velja vandlega úr ýmsum kenningum og tækni til að þróa með sér persónulegan ráðgjafarstíl. Einstaklingar geta brugðist á mismunandi hátt við inngripum og þörf getur verið á mismunandi inngripum á mismunandi tímum. Það er mikilvægt að afla sér víðtækrar ráðgjafartækni sem hentar hverju ungmenni.

Til eru a.m.k. 11 nálganir fyrir ráðgjafa. Hér eru tekin dæmi um nokkrar:

- i) Kenning Adlers getur í meginþáttum talist greiningarnálgun. Það er vaxtarlíkan þar sem lögð er áhersla á að axla ábyrgð, að skapa sín eigin örlög og að finna eigin skilning og markmið til að skapa sér markvissara líf.
 - ii) Sjálfstjórnarkenning Glasser. Byggir á valkenningum og einblínir á að ungt fólk taki á sig ábyrgð í núinu. Í gegnum meðferðarferlið getur unga fólk lært skilvirkari leiðir til að mæta eigin þörfum.
 - iii) Póstmódernísk nálgun. Hvernig ungt fólk veldur eigin lífi í samhengi við kerfin, samspil, félagslegt ástand (e. Social Conditioning) og samræður. Þessar aðferðir gera það að verkum að ungt fólk verður sérfræðingar í sínu eigin lífi.
6. Starfsferilskenningar eru gagnlegar til að veita ráðgjöf þeim sem eiga í vandræðum með starfsval og að aðlagast (Sharf, 2010).

Einkenna- og þáttakenningar (e. Trait and Type theories) greina eiginleika og persónueinkenni einstaklinga með það fyrir augum að þessa eiginleika við hæfni sem þarf í tiltekið starf. Þessi persónueinkenni eru síðan þöruð saman til að hjálpa einstaklingi að velja sér starfsvettvang. Kenning Hollands um áhugasvið lýsir sex tegundum af fólki og sex tegundum af umhverfi, þannig að einstaklingar geti verið paraðir við ákveðna tegund vinnu til að veita aðstoð við starfsval (Sharf, 2010). Greinargóður skilningur á manni sjálfum, viðhorfum, hæfni, áhuga, metnaði, úrræðum og orsökum. Hægt er að spá fyrir með meiri vissu um starfsval út frá áhuga og er áhugi mikilvægasti eiginleikinn þegar kemur að því að spá fyrir um starfsval (Sharf, 2010). Hér eru nefnd nokkur dæmi um kenningar:

- i) Super og félagar fjalla um hugtök og greiningarlista sem geta aðstoðað ráðgjafa sem starfa með ungu fólki. Að geta metið þróun áhuga, getu og gildi ungs fólks hjálpar til (Sharf, 2010).
 - ii) Kenning John Krumboltz og félaga einblínir á að kenna ungu fólki tækni í náms- og starfsvali og að hjálpa þeim að nota þessa tækni á skilvirkan hátt við að velja sér starfsvettvang og að takast á við óvæntar aðstæður.
 - iii) Félagskenning/félagsnámskenning einblínir á hversu sterkt einstaklingar trú á að þeir nái árangri (Sharf, 2010).
7. Viðtalstækni: Viðtöl og ráðgjöf krefjast sambands við ungt fólk. Þau miðast við að hjálpa ungu fólki að takast á við vandamál með því að teikna upp og hlusta á sögu þeirra. Viðtalstækni og ráðgjöf draga fram lykilhæfni og aðferðir (Ivey, Ivey og Zalaquett, 2010).
- Sérstök hæfni sem ráðgjafi lærir með viðtalstækni mun gera honum kleift að hjálpa öðrum og aðstoða einstakling við að finna nýjar leiðir til að skilja hugsanir sínar, tilfinningar og hegðun (Ivey, Ivey og Zalaquett, 2010). Í upphafsviðtalinu er mikilvægt að einblína á markmið einstaklings eða skort á þeim. Spyrja spurninga eins og “Hvað vilt þú?”, “Hvaða þáttum eða aðstæðum í lífinu langar þig mest til að breyta?” o.s.frv.. Það er mikilvægt að ráðgjafinn geti skilið, virt og unnið innan þess ramma sem líf ungs fólks setur (Sharf, 2010).
8. Hæfni til virkrar hlustunar: virk hlustun, umorða (e. Paraphrasing), útskýra, að setja mörk, áskoranir, hvatning, einbeiting, nota óyrt samskipti, spurningar, að rýna í, nánd, endurspegla tilfinningar, forgangsraða málum, skipuleggja, draga saman viðtöl, fara yfir framvindu mála (Guidance counselling core competencies & professional practice, 2016).
9. Að aðstoða þau við að fá og halda starfi eða menntun í samræmi við markmið þeirra varðandi starfsframa. Að auðvelda ungu fólki að sjá fyrir sér eigin möguleika, koma auga á tækifæri, taka ákvarðanir, greiða úr flækjum og gera persónulega áætlun. Að veita einstaklingsmiðaða stuðningsmeðferð sem miðar að því að viðhalda starfi eða menntun. Skrifa stuðningsáætlanir með ungu fólki. Hjálpa ungu fólki að færa umræðuna frá fortíð yfir í nútíð, frá öðrum yfir á þau sjálf, staðreyndum í tilfinningar og hugleiðingum yfir í réttar aðgerðir (Guidance counselling core competencies & professional practice, 2016).
10. Það er mikilvægt að ræða viðhorf gagnvart vinnu og þeim kröfum sem þar eru gerðar á ungt fólk. Eins og viðhorf vinnuveitenda, sambönd við vinnufélaga, ný hæfni sem lærist við vinnu og tækifæri til framgöngu í starfi, bæði hjá hlutastarfsfólki og þeim sem eru í fullu starfi (Sharf, 2010).

Heimildaskrá

1. American School Counsellor Association (2019). *ASCA School Counsellor Professional Standards & Competencies*. Alexandria, VA: Author.
<https://www.schoolcounsellor.org/asca/media/asca/home/SCCompetencies.pdf?fbclid=IwAR0h0JqM94yFSvvl14AuZgDvSGAQTVn596B34-BjX2086EHxzZD5OvoLD8M>
2. Arnold, J., Randall, R. et al. (2010). *Work Psychology. Understanding Human Behaviour in the Workplace*. Essex: Pearson Education Limited.
3. Corey, G. (2009). *Theory and Practice of Counselling and Psychotherapy*. Belmont: Thomson Brooks/Cole.
4. Corey, G., Corey, M. S. (2011). *Becoming a Helper*. Brooks/Cole. Belmont.
5. European Competence Standards. For the Academic Training of Career Practitioners. Second edition, August 2016. Short version. NICE. Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe.
6. Frank J. Land and Jeffrey M. Conte (2010). *Work in the 21st Century. An introduction to industrial and organizational psychology*. Hoboken: John Wiley and sons, Inc..
7. Institute of Guidance Counsellors. September 2016. *Guidance counselling core competencies & professional practice*.
http://www.igc.ie/download/1/2018/Guidance_Counselling_Core_Competencies__Professional_Practice.pdf
8. Ivey, A. E., Ivey M. B. and Zalaquett, C. P. (2010). *Intentional Interviewing and Counselling. Facilitating Youth Development in a Multicultural Society*. Belmont: Brooks/Cole.
9. Knud Illeris (2012). *"Kompetence - hvad, hvorfor, hvordan"*. Samfundslitteratur, 2nd ed., 2017.
10. Lifelong learning programme (2007). *Key Competences for lifelong learning. European Reference Framework*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
11. Sharf, R. S. (2010). *Applying Career Development Theory to Counselling*. Belmont: Brooks/Cole.
12. Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (juni 2019). *Klar til kontaktpersonordning. Vejledning til den kummunale ungeinadsats*. Denmark: Undervisnings Ministeriet.
13. Summary report. Cite des metiers – beroepenpunt. *Brussel: a transferable model? Study visit report*. September 2018. European Union 2018. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018
14. Swanson, S. J. and Becker, D. R. (2007). *Supported employment. Applying the Individual Placement and Support (IPS) Model to Help Youths Compete in The Workforce*. Hazelden.