



**care 4
carers**

RETNINGSLINJER FOR RÅDGIVNING

ENAIP VENETO OG CARE4CARERS KONSORTIUM

FEBRUAR 2023

Europa-Kommissionens støtte til udarbejdelsen af denne publikation udgør ikke en godkendelse af indholdet, som kun afspejler forfatterens synspunkter, og Kommissionen kan ikke holdes ansvarlig for den brug, der måtte blive gjort af oplysningerne.



**Co-funded by
the European Union**

Oplysninger om projektet

Projektets titel:	Care4Carers
Projektnummer:	2021-1-AT01-KA220-ADU-000035098
Finansieringsprogram:	Key Action Erasmus+ 2: Samarbejde om innovation og udveksling af god praksis
Projektets resultat:	2
Projektkoordinator:	die Berater (Østrig)
Projekt partnere og medforfattere:	BUPNET (Tyskland), CATRO (Bulgarien), CSI (Cypern), ENAIP Veneto (Italien), KMOP (Grækenland), SOSU (Danmark)
Forfatterpartner:	ENAIP Veneto (Italien)
Dato for forberedelse:	Juni 2022 – marts 2023



Værket er licenseret under Creative Commons Kreditering-Ikkekommerciel-Ingen afledninger 4.0 International-licensen. Se en kopi af licensen, ved at besøge <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/> eller ved at sende et brev til Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. INDLEDNING	5
2. PROJEKTET OG DETS FORMÅL	6
3. CARE4CARERS RÅDGIVNINGSVEJLEDNING: MÅL OG MÅLGRUPPE	8
4. CARE4CARERS RÅDGIVNINGSRETNINGSLINJER: METODEN	10
4.1 SYSTEMISK MODEL: KONCEPTUELLE FUNDAMENTER	10
4.2 SYSTEMISK MODEL: ANVENDELSER	10
5. HVEM ER EN FAMILIEOMSORGR?	12
5.1 UDFORDRINGER FOR OMSORGSPERSONER	13
5.2 CASESTUDIER	15
6. HVEM SKAL VÆRE KARRIERERÅDGIVER?	17
6.1 KARRIEREVEJLEDERNES UDFORDRINGER	19
7. RÅDGIVNINGSPROCESSEN	20
7.1 FORESLÅEDE METODER OG VÆRKTØJER	20
7.3 MULIGHED FOR AT OVERFØRE RÅDGIVNINGSFORLØBET	23
7.4 INDIVIDUELLE TRIN I VEJLEDNINGSPROCESSEN	24
7.4.1 INDLEDENDE VELKOMST OG ADGANG TIL ARBEJDSFORMIDLINGSSYSTEMET	25
7.4.2 SITUATIONSANALYSE	25
7.4.3 FØLELSERMÆSSIG STØTTE	26
7.4.4 IDENTIFIKATION AF DEN PERSONLIGE PLAN OG VURDERING AF KOMPETENCER	28
7.4.5 STØTTE TIL AKTIV JOBSØGNING	32
7.4.6 EVALUERING AF TJENESTEYDELSER	33

8. REFERENCER..... 34

1. INDLEDNING

Dette dokument er udviklet inden for rammerne af "Care4Carers", et europæisk projekt finansieret af keyaction 2 "ADU" under Erasmus+-programmet, der er dedikeret til samarbejdspartnerskaber inden for voksenuddannelse.

Care4Carers startede i februar 2022 og sigter mod at udfylde hullet i støttetilbud ved at styrke omsorgspersoner position gennem udvikling af et innovativt støtteprogram, der er designet til at imødekomme disse omsorgspersoner specifikke behov: fleksibelt tilbud, som er en kombination af karriererådgivning, kvalifikation, kompetenceudvikling, karriereorientering og jobansøgningstræning. Dette er specielt udformet med henblik på at opfylde behovene hos den første målgruppe: personer - navnlig kvinder - i den arbejdsdygtige alder, som gratis tager sig af familiemedlemmer eller slægtninge, og som står over for to typer udfordringer: på den ene side at forene daglig omsorg og lønnet arbejde og på den anden side at finde støtte til at vende tilbage til arbejdet efter en karriereafbrydelse på grund af omsorg.

Med **vejledningen** tager det europæiske projekt Care4Carers især fat på behovene hos en meget specifik anden målgruppe, som består af rådgivningspersonale, der beskæftiger sig med omsorgspersoner. Et af grundprojektets mål er at forbedre jobvejledernes kvalifikationer for at hjælpe dem med at hjælpe netop denne type klienter i processen til at blive reintegreret på arbejdsmarkedet eller søger en bedre balance mellem arbejde og omsorg.

Projektet gennemføres af et erfarent konsortium af partnere, der arbejder inden for voksenuddannelse, erhvervsuddannelse, rådgivning og sundhedsomsorg fra syv forskellige europæiske lande. Koordineringen varetages af Berater (Østrig) som ledende partner, mens de øvrige partnere er:

- BUPNET (Tyskland)
- CATRO (Bulgarien)
- CSI Center for Social Innovation (Cypern)
- ENAIP Veneto (Italien)
- KMOP (Grækenland)
- SOSU (Danmark)

2. PROJEKTET OG DETS FORMÅL

Selv om det er almindeligt anerkendt, at omsorgspersoner har behov for fællesstøtteordninger, negligeres følgende afgørende aspekter i mange lande:

- forberedelse til reintegration på arbejdsmarkedet efter omsorgsperioden
- støtte til at forene daglig omsorg og lønnet arbejde.

Omsorgspersoner afbryder ofte deres karriere på grund af omsorgsarbejdet og står derefter over for vanskeligheder i reintegrationsfasen på arbejdsmarkedet, som det fremgår af forskellige forskningsundersøgelser fra flere europæiske lande.

Desuden er omsorgspersoner arbejde både fysisk og mentalt krævende og kræver ofte en fuldstændig livsstilsændring og skift i prioriteter. På grund af arten af deres arbejde har omsorgspersoner ofte svært ved effektivt at kombinere omsorg, karriere og privatliv, hvilket kan resultere i mangel på privatliv, faglig vækst og fritid. Omsorgspersoner vil sandsynligvis også opleve udmattelse, stress og overbelastning af arbejdet, hvilket fører til udbrændthed og psykiske problemer, såsom depression og angst. For at minimere de negative konsekvenser af ydelsen af omsorg er der behov for veludformede støttestrukturer.

I øjeblikket er der stor forskel på udbuddet og kvaliteten af støttesystemerne i Europa. De fleste lande yder ganske vist hjælp i form af uddannelse eller rådgivning, men kun et mindretal tilbyder disse på en velstruktureret måde, selv om de kan spille en afgørende rolle for omsorgspersoner generelle velfærd og kan tjene som et effektivt instrument til at mindske social udstødelse og isolation.

Det er her, projektet Care4Carers ser et vigtigt indsatsområde for voksenuddannelse, og derfor udvikler Care4Carers individuelt skræddersyede rådgivningstilbud til omsorgspersoner til at

- støtte deres tilbagevenden til arbejdsmarkedet
- gøre det lettere at forene omsorgs- og arbejdsliv
- styrke deres evner til at udvikle nye karriereperspektiver
- forbedre deres viden om arbejdsmarkedet og udvikle jobansøgningsteknikker
- fremme deres sociale, personlige og faglige kompetencer

Styrkelsen af omsorgspersoner opnås gennem udvikling, afprøvning og formidling af fem projektræsultater:

1. **Statusrapport »Familieomsorgspersoners uddannelses- og arbejdsmarkedsbehov«:** en undersøgelse, der samler de eksisterende støtteordninger for omsorgspersoner i partnerlandene med henblik på at indsamle omsorgspersoners specifikke uddannelses- og arbejdsmarkedsbehov.
2. **Vejledningsretningslinjer for vejledere og personale, der er involveret i vokseuddannelse** (dette dokument): et støttedokument, der har til formål at udstyre uddannelses- og rådgivningspersonalet til at arbejde med omsorgspersoner og håndtere deres specifikke behov.
3. **Uddannelsesmoduler** for omsorgspersoner: en vigtig læringsressource for målgruppen af omsorgspersoner, der skal leveres i blandet læringstilstand. De dækker forskellige emner, så de passer bedre til deres krævende livssituation og forbereder dem til arbejdsmarkedet.
4. **Family Carers Online Hub:** et centralt informations- og ressourceformidlingskontor, hvor omsorgspersoner, der ønsker at behandle arbejdsmarkeds- og karrierespørgsmål, kan finde støtte-, lærings- og uddannelsesmaterialer og netværkssværktøjer.
5. **Publikationen "Beskæftigelsesstøtte til omsorgspersoner":** Den henvender sig til fagfolk, der er involveret i vokseuddannelse og sociale institutioner, og som arbejder med omsorgspersoner, samt lederne af disse institutioner og politiske beslutningstagere. Det har til formål at øge bevidstheden blandt relevante interessenter om projektets temaer og output.

Alle resultater, der produceres iforbindelse med Care4Carers-projektet, er gratis tilgængelige for ¹ at støtte omsorgspersoner og fagfolk inden for vokseuddannelse og sociale institutioner i de udfordringer, de står over for.

Omsorgspersoner udgør ryggraden i omsorg tilbud i Europa, og den langsigtede virkning af Care4Carers stræber derfor ikke kun efter at bidrage til deres generelle trivsel og beskæftigelsesegnethed, men også at skabe et bæredygtigt og stabilt uformelt omsorgs system.

¹ Alle materialer vil være tilgængelige på [Care4Carers hjemmeside](#) og [Familieplejer online hub](#)

3. CARE4CARERS RÅDGIVNINGSRETNINGSLINJER: MÅL OG MÅLGRUPPER

Da der mangler tilbud om målrettet karriere- og rådgivning til omsorgspersoner i alle deltagende partnerlande, ønsker Care4Carers at bidrage til at forbedre den generelle situation i rådgivningssektoren.

Formålet med dette dokumenter:

- tilvejebringelse af en kortfattet metode til undervisere af voksne eller rådgivere i arbejdet med denne sårbare gruppe
- øge vejledernes færdigheder i vurderingen af uformelt erhvervede kompetencer.

Desuden har disse retningslinjer til formål at bevidstgøre fagfolk inden for voksenuddannelse om omsorgspersoners særlige situation.

Care4Carers vejledninger er hovedsagelig udformet med henblik på at imødekomme behovene hos målgruppen af fagfolk bestående af rådgivere, undervisere, mentorer og eksperter, der er forbundet med at yde systematisk og integreret støtte til langtidsledige med henblik på deres tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Den planlagte støtte fra rådgiverne vil hjælpe dem med at:

- få deres klienter til at reflektere over deres nuværende situation
- få deres klienter til at fokusere på deres karrierespæktiv
- hjælpe deres klienter med at tænke over de kvalifikationer og kompetencer, de allerede har til at forfølge dette mål
- vejlede deres klienter i at validere uformelle kompetencer, som de har opnået i omsorgsarbejdet.
- opdage, hvilke yderligere kompetencer de kan have brug for at erhverve gennem træning
- hjælpe deres klienter med at finde et job

For det andet kan Care4Carers rådgivningsretningslinjer give fagfolk nyttige tips og værktøjer til at hjælpe de omsorgspersoner, der allerede har et job, med bedre at forene omsorgs- og arbejdsliv.

I bredere forstand er dette dokument udviklet til også at tjene som en retningslinje for personer, der er interesseret i karriereudvikling og / eller arbejder med sårbare grupper. Det udgør en vigtig værktøjskasse for alle de fagfolk, der er forbundet med uddannelse / rådgivning / enhver anden form for følelsesmæssig eller social støtte, såsom:

- karrierevejledere og voksenundervisere, der har erfaring med at arbejde med dårligt stillede grupper og/eller ønsker at udvide deres kvalifikationer
- foreninger og andre ngo'er, der støtter omsorgspersoner
- sundhedsmedarbejdere og psykologer, der kan være involveret i rådgivningsprocessen.

Alle de andre relaterede målgrupper og eksperter, der er aktive inden for det bredere karriereudviklingsområde, kan frit bruge manualen som ramme for deres egen uddannelse. Denne håndbog giver vejledere, undervisere, og andre interesserede grupper retningslinjer for den minimumsuddannelse, der kræves for rådgivere, der er interesseret i karriererådgivningsspecialet.

FAMILIEPLEJERNES ONLINE HUB

For at understøtte hele rådgivningsprocessen er vejledningsretningslinjerne knyttet til **Familieplejere Online Hub**, der er udviklet af projektet, det centrale informations- og ressourceformidlingspunkt, der er målrettet familieplejere og fagfolk, der indeholder uddannelse, materialer, yderligere information, support og landespecifikke tjenester.

Onlineplatformen er organiseret i forskellige sektioner for at hjælpe brugerne med at:

Tilbage på arbejdsmarkedet

Forene arbejde og privatliv

Find eksisterende finansielle og sociale støttetjenester

Del erfaringer og netværk med deres jævnaldrende

4. CARE4CARERS RÅDGIVNINGSRETNINGSLINJER: METODEN

"Da virkeligheden ikke er objektiv, men resultatet af en konstruktion af emnet, svarer udviklingen af personalekompetencer også til en proces, hvor virkelighed og viden konstrueres gennem systemisk arbejde, der primært tager højde for sociale aftaler og fælles måder at forstå den virkelige situation og fremtidsplanerne på".

(Boos F. Heitger B. Hummer C., Systemische Beratung i Vergleich, i OrganisationsEntwicklung, 1/2005)

Care4Carers rådgivningsretningslinjer følger tilgangen til **systemisk konstruktivistisk coaching (eller rådgivning)**, det vil sige en specifik personlig støtte- og udviklingsstrategi, der betragter klienten som en 'ekspert i sine egne anliggender'. Det er derfor baseret på accept, empati og påskønnelse af den anden.

Udgangspunktet er at overveje, at alle kan udvikle passende løsninger og svar, når de er i stand til tilstrækkeligt at vurdere de ressourcer og færdigheder, de har til rådighed. Kundens ønsker og behov er i forgrunden. Gennem dialogue søges betingelser, inden for hvilke klienten kan aktivere deres ressourcer for at nå deres mål uafhængigt.

4.1 SYSTEMISK MODEL: KONCEPTUELLE FUNDAMENTER

Den systemiske models teoretiske rødder henviser til sociale systemteorier (Luhman 1990, Wi Ilke 1982), radikal konstruktivisme (von Glasersfeld 1995), den selvpøietiske model (Maturana 1991, Varela 1987), anden generation cybernetik (Foerester), sygdomskommunikation (Bateson 1997) og systemisk familieterapi (Selvini - Palazzoli 1989, Boscolo et al. 1975). Systemisk rådgivning voksede ud af 1950'ernes familieterapimetoder med Virginia Satir og de systemiske modeller af Gregory Bateson, Salvado Minuchin, Paul Watzlawick og Helm Stierlin.

4.2 SYSTEMISK MODEL: APPLIKATIONER

Den systemiske view er først og fremmest blevet brugt i det **terapeutiske felt**, men med udgangspunkt i systemisk teori er der opstået en række systemiske rådgivnings- og coachingmodeller for at forstå en social eller en personlig kontekst: derfor anvendes systemiske tilgange i de mest forskelligartede faglige og personlige sammenhænge.

Systemisk rådgivning efterspørges ofte i organisationer som **erhvervsvirksomheder** og har til formål at finde nye måder at udvikle

medarbejdere og efteruddannelse på gennem fremme af selvorganiseret læring.

Det anvendes også i **skolerne**: skoleområdet vedrørende relationer til lærere, elever, indlæringsvanskeligheder og trivsel og det psyko-socio-personlige område vedrørende skolerådgivning.

Men det, der er mest interessant for perspektivet i Care4Carers Counselling Guidelines, er, at systemiske rådgivningsinterventioner passer ind i dette landskab af undersøgelser, ikke kun med intentionen om at hjælpe klienter med professionel omplacering, men også med at træffe givende beslutninger om deres erhverv og med at løse følelsesmæssige konflikter, der er forbundet med arbejdsfæren. Systemisk rådgivningsmetode kan frem for alt hjælpe klienter med at **opbygge nye og mere effektive faglige rammer** inden for reelle eller hypotetiske organisationer.

Med denne ramme kan den systemiske vejledning anvendes af jobvejlederen til at hjælpe klienten med at definere en skræddersyet vej til at forbedre chancerne for integration og reintegration på arbejdsmarkedet.

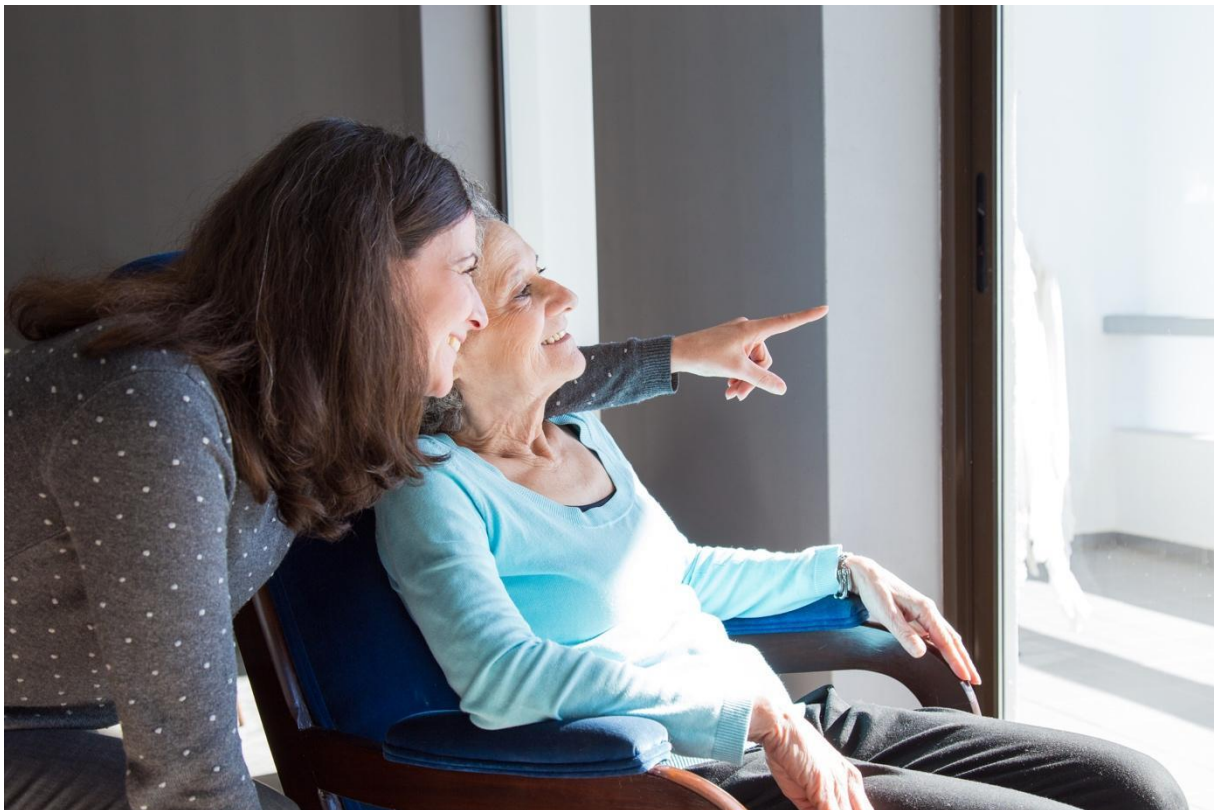
Da systemisk rådgivning beskæftiger sig med at besvare spørgsmål om specifikke faglige sammenhænge og sigter mod at løse et problem gennem en konstruktiv eller konstruktivistisk samtale (Tomaschek 2003), er det en process-orienteret rådgivning af ressourcer og løsninger: klienten er ekspert på sine problemer og de svar, der skal findes. Jobvejlederen støtter ham/hende i at finde de bedst egnede løsninger uden at give færdigpakke svar.

Denne proces foregår gennem forskellige interventionsformer (generelt gennem teknikker baseret på spørgsmål, metaforer, eksternalisering, opløsning af tanken osv.), som er målrettede og sigter mod at udvikle kriterier for opnåelse af vurderingsmæssige mål together med klienten.

Klienten analyserer deres 'bidrag' og potentiale i interaktionsprocessen. De udvikler derefter alternativer med hensyn til problemadfærelsen eller med hensyn til hans synspunkt (løsnings- og ressourceorienteret model).

5. HVEM ER EN OMSORGSPERSON?

Omsorgspersoner (eller uformelle omsorgspersoner) er familiemedlemmer, naboer eller venner, der for det meste yder ulønnet omsorg til ældre, personer med handicap eller andre mennesker med langvarige omsorg- og støttebehov. Selvom familiemedlemmer tegner sig for den største gruppe, kan omsorgspersoner også være venner, bekendte, naboer og andre, der yder denne form for omsorg: enhver, der har et tæt bånd af kærlighed eller venskab med den person, de holder af.



Det anslås, at uformelle omsorgspersoner leverer over 80 % af al langtidsomsorg i Europa, og at der pålægges kvinder en særlig tung byrde, som tegner sig for ca. to tredjedele af denne langtidsomsorg (Hoffman & Rodrigues, 2010). Omsorgspersoner rolle er afgørende og vil vokse endnu mere i fremtiden på grund af befolkningens aldring og stigningen i aldersrelaterede sygdomme.

Sektoren for uformel omsorg i de 7 lande, der tages i betragtning i projektet Care4Carers (Østrig, Bulgarien, Cypern, Danmark, Tyskland, Grækenland, Italien), synes at være ret stor, selv om der i de fleste lande ikke findes officielle statistikker eller direkte indikationer på antallet af uformelle omsorgspersoner. Denne mangel på data vidner om manglen på en retlig ramme for ikke-professionel omsorg, hvilket er et af de centrale spørgsmål, som denne gruppe står over for i de fleste lande, da den er udtryk for en kronisk mangel på

institutionelle strukturer og finansiering. I de fleste af disse lande er det almindeligt, at folk accepterer denne form for ansvar ud fra en følelse af pligt over for deres familier, enten på grund af mangel på tilstrækkelig national infrastruktur og/eller kulturelle normer. På grund af dette opfattes uformel omsorg af familiemedlemmer ofte som en selvindlysende og privat sag.

Selv om andelen af mænd blandt omsorgspersoner gradvist er stigende, varetages den private hjemmeomsorg overvejende af kvinder i alle partnerlandene – det er normalt datteren, ægtefællen, svigerdatteren eller moderen til den person, der har behov for omsorg. Den mest betydningsfulde gruppe af personer, der har behov for omsorg i partnerlandene, er de ældre. Langt de fleste mennesker, der bliver passet, er over pensionsalderen, efterfulgt af et meget stort antal børn.

Resultaterne viser, at det i de fleste af disse lande er vanskeligt for kvindelige omsorgspersoner at forene arbejde med omsorgsbyrden af forskellige årsager (manglende fleksible arbejdsvilkår, fysisk udmattelse, følelsesmæssig byrde, følelse af skam og/eller skyld for at tage deres omsorgsspørgsmål op osv.). Ofte tvinges de til helt at forlade deres job og arbejdsmarkedet i en udefineret periode.

5.1 UDFORDRINGER FOR OMSORGSPERSONER

De udfordringer, som omsorgspersoner står over for, er mange og nogle gange decideret hårde. Som nævnt indebærer den manglende lovgivningsmæssige anerkendelse på nationalt plan i nogle partnerlande, en kronisk mangel på tilstrækkelige og specifikke støttetjenester og finansiering. Udover den juridiske anerkendelse er der også et stort behov for anerkendelse af omsorgspersoners sociale relevans, uden hvilken velfærdssystemet i de samme lande ville være i alvorlige vanskeligheder. Og alligevel repræsenterer disse problemer kun de overfladeniveauproblemer, der kan ses ved første øjekast.

Den tunge omsorgsbyrde ledsages også ofte af mange aspekter, som en karriererådgiver skal tage højde for:

1 - **Sundhedsrisici:** omsorgspersoner er ofte fysisk og følelsesmæssigt overvældet; omsorgspersoner viser betydelige stigninger i muligheden for at udvikle alvorlige sygdomme sammenlignet med ikke-omsorgspersoner.

Fysisk belastning stammer fra den fysiske indsats, der er forbundet med omsorg, f.eks.:

- bøjning
- Løfte
- ensidige gentagende bevægelser
- Ofte forstyrret søvn.

I denne situation er omsorgspersoner ikke opmærksomme på deres eget helbred eller velvære, symptomer / kropslige advarselssignaler ignoreres, lægeaftaler udsættes osv.

Somatisering af psykisk lidelse skal også medtages på denne liste.

2 - Psykologiske og følelsesmæssige problemer: nogle af de vigtigste problemer, der kan nævnes her, er vanskeligheden ved at forstå tilstanden hos deres modtager af omsorg, frustration, ensomhed, manglende bevidsthed om vigtigheden af de opgaver de udfører, skam, en negativ bevidsthed af ikke at yde tilstrækkelig omsorg, lavt selvværd og selvtillid.

Der er også komplicerede og mangesidede spørgsmål forbundet med den overvældende følelse af ansvar og bekymring for, hvad fremtiden vil bringe, at være under konstant tidspres og et for stort antal opgaver.

Disse skyldes usikkerhed og skyldfølelse (Hvordan kan jeg klare det? Hvordan skal jeg fortsætte? Vil tilstanden blive værre? Gør jeg alt rigtigt? Går jeg glip af, at andre mennesker/opgaver/livsområder? Hvad med min egen fremtid?) men også fra de skiftende relationer og roller i familiestrukturen: omsorgspersoner skal konfronteres med konstant skiftende balancer i familiens dynamik, der stammer fra den stærke medafhængighed, som kan blive genstand for omsorgspersonens frustration.

I betragtning af hvor utroligt hårdt presset er, kommer det ikke overraskende, at omsorgspersoner ofte rapporterer, at de føler sig alene og overvældede.

3 - Social udstødelse og isolation: mangel på personlig tid er en af de centrale udfordringer, som omsorgspersonen står over for. Det ledsages ofte af en følelse af isolation, da det at skulle forlade deres job og dedikere sig til omsorg til en syg slægtning i nogle gange ukendte perioder, ofte kan få omsorgspersoner til at føle sig isoleret fra omverdenen samt forsømme deres egne personlige mål, drømme og forhold.

Når de det meste af tiden er hjemme, føler de ofte, at de ikke har meget at sige, når de deltager i en samtale - omsorg ses desværre ofte ikke som et særligt attraktivt samtaleemne og har ringe social prestige.

Ofte undgår andre slægtinge og venner kontakt, hvad enten det er på grund af dårlig samvittighed, faldende fælles interesser, kommunikationsproblemer eller simpelthen fordi de opfatter omsorgspersonen som fraværende.

4 - Reducerede beskæftigelsesmuligheder: omsorgspersoner, der forlader deres job, har en tendens til at afbryde forbindelsen til arbejdsmarkedet fuldstændigt, dette giver vanskeligheder med at være konkurrencedygtig samt at skulle forklare "kløften" på deres CV.

Hertil kommer ofte en 'svag' uddannelse i starten samt frygten for ikke at møde tilstrækkelig fleksibilitet fra deres leders side til at kunne forene deres omsorgsansvar med formelt arbejde. Derudover mangler omsorgspersoner ofte grundlæggende færdigheder, der kræves af arbejdsgivere som it-færdigheder, fremmedsprogsfærdigheder eller teknologiske evner generelt.

5 – Finansielle vanskeligheder: I nogle tilfælde udgør manglen på eller utilstrækkelig økonomisk støtte til omsorgspersoner, der er tvunget til at reducere eller opgive deres erhvervsmæssige aktivitet på grund af omsorg, en stor udfordring.

Som følge heraf vil deres indkomst blive lavere på grund af forspildte erhvervs muligheder samt deres pensionsindkomst, vil være påvirket af manglende eller lavere bidragsbetalinger.

Dertil kommer, at omsorgsrelaterede udgifter såsom hjemmepasninger er ekstremt høje og kan pålægge de uformelle omsorgspersoner en ekstra økonomisk byrde.

6 - Andre udfordringer: I betragtning af vanskelighederne med at forstå behovene hos den person man er uformel omsorgsperson for, manglen på ordentlig uddannelse til at identificere og imødekomme deres behov, vanskelighederne med at finde de nødvendige tjenester og professionel hjælp, manglen på information eller bureaukratiske hindringer for indgivelse af ansøgninger om støttetjenester, kan omsorgspersoner have meget lidt energi og motivation til at søge nyt job. Der er også en større udfordring, når det kommer til at komme tilbage på arbejdsmarkedet og samtidig yde omsorg.

Desuden skal det bemærkes, at tidspreset kan være hårdt, når man balancerer familie, arbejde og omsorg af en slægting.

5.2 CASESTUDIER

Følgende eksempel er historierne om to omsorgspersoner, der kan betragtes som vigtige for en bedre identifikation af målgruppen af Care4Carers Counselling Guidelines.

Der er tale om specifikke nationale tilfælde, som er kommet frem i den indledende undersøgelsesfase på grundlag af de interviews, der er gennemført i alle partnerlandene. Disse eksempler bør ikke læses som en måde at bekræfte mulige fordomme eller stereotyper på; De bør normalt betragtes som sandsynlige modeller for situationer, der kan opstå under rådgivningen.



Bemærk: Med udgangspunkt i de danske forhold med et udpræget institutionaliseret plejesystem, er vi ikke stødt på uformelle omsorgspersoner i vores nationale research.

Fra jobcentrene meddeles det, at denne gruppe af omsorgspersoner er stort set ikke eksisterende i Danmark. Såfremt man har brug for at være hjemme med sit syge barn, ægtefælle, forældre el.lign, kan der søges orlov til dette formål og derved også en finansieringsmodel. Desuden er der støtte fra det

offentlige system i form af jobcentre, a-kasser o.lign til at hjælpe med at komme tilbage på arbejdsmarkedet samt opkvalificering efter behov.

6. HVEM SKAL VÆRE KARRIERERÅDGIVER?

Karriererådgivning defineres generelt som støttetjenesten til personen i udformningen og udviklingen af sit eget faglige projekt med udgangspunkt i de foranstaltninger og aktive politikker, der er tilgængelige lokalt, og kombinerer dem med de tjenester, der skal aktiveres, og målene for den individuelle vejledningsindsats.



At støtte karriereudvikling med en systemisk konstruktivistisk tilgang betyder at opbygge en ligeværdig kommunikation med klienten, sammensat både ved at være støttende samt ved at motivere personen til selv at tage en aktiv rolle. At støtte nogen i karriereudvikling betyder at formidle ikke kun knowhow, men stimulere diskussions- og refleksionsprocesser til en ressource- og løsningsorienteret aktivitet, således at klienter anerkender deres styrker på alle områder af livet, sætter deres personlige løsninger og mål og bygger deres egen karrierevej.

Denne generelle definition, med visse tilpasninger, gælder også for den specifikke målgruppe af omsorgspersoner

En professionel rådgivningsmodel indeholder følgende overordnede mål:

- identifikation, definition og vurdering af personlige færdigheder
- professionel udforskning og udvælgelse af faglige områder
- Erhvervsuddannelse, praktikophold og monitorering

Det er klart, at med hensyn til mål kan standard karriererådgivningsprogrammer fungere for omsorgspersoner. Nogle trin skal dog ofte ændres for at passe til denne gruppes karakteristika og særlige ønsker.

Det overordnede mål for rådgiveren, der beskæftiger sig med omsorgspersoner, er at hjælpe dem med som det første at acceptere sig selv og deres nuværende situation, som den er, og derefter forberede feltet til yderligere uddannelsesmæssige og faglige valg. Dette er en langsigtet proces, der på grund af disse personers særlige karakteristika (nedsat beskæftigelsesegnethed, psykologiske og følelsesmæssige problemer,

svaghed på beslutningsniveau, lavt selvværd, social udstødelse osv.) er bedre at starte, så snart personen er i stand til at påtage sig det.

Det er vigtigt at være klar over, at der er mange forskellige omsorgssituationer, når det drejer sig om tidskrav og fysiske/følelsesmæssige/kognitive byrder med forskellige virkninger på omsorgspersonalets holdninger til arbejdsmarkedet. Omsorgspersonernes verden er meget heterogen, og hver situation er meget specifik, så det er svært at komme med en universel strategi, der passer til enhver situation, da alle andre områder af omsorgspersonens liv skal tages i betragtning.

Derfor bør karrierevejlederen, der beskæftiger sig med denne særlige type klienter, anlægge en individuel tilgang og eje nogle vigtige bløde færdigheder, kompetencer og viden, såsom:

- tolerance
- at være fordomsfri
- at være selvbevidst og selvreflekterende omkring sin egen adfærd
- empati
- fleksibel holdning (effektiv forandringsledelse)
- at være selvmotiveret og i stand til at motivere andre
- Pro-aktivitet – fokus på de spørgsmål, der kan ændres (indflydelsescirkel)
- at være selvdisciplineret med hensyn til at trække grænsen mellem faglige og personlige relationer
- villig til at lære og konstant udvikle sig selv
- at kunne håndtere kulturelle forskelle (hvis nødvendigt)
- viden om arbejdsmarkedet, dets dynamik, muligheder og krav
- kommunikationsevner - at kunne forstå begreber og opsummere dem til enkle, forståelige meddelelser
- digitale kompetencer – at kunne kombinere fysiske møder med e-læring

6.1 KARRIEREVEJLEDERNES UDFORDRINGER

Alle erhverv står over for vanskeligheder, og derfor har karriererådgivere for omsorgspersoner deres egen rimelige andel af barrierer, der skal overvindes fra tid til anden.

Personlig v/s professionel adfærd

Rådgivere er mennesker før professionelle. Hvert individ har den grundlæggende tendens til at danne og udvikle deres egne kerneoverbevisninger og værdisystemer, når de oplever vækst gennem årene. Som rådgiver er det dog vigtigt at huske at lægge personlige synspunkter og fordomme bag sig, før man vælger at hjælpe nogen. At opretholde et neutralt perspektiv er altid lettere sagt end gjort, og så meget som mange måske ønsker at hævde, at de er åbne for at acceptere alle former for mangfoldighed, kan det være ret krævende at virkelig opføre sig på den måde.

At kende grænserne

Til tider er det sandsynligt, at en rådgiver står over for situationer, hvor de måske føler lyst til at gøre det på deres egen måde og give deres klienter konkrete løsninger på deres problemer ud af empati eller medfølelse. Men som professionel ville deres rådgivers kodeks ikke tillade dem at gøre det. En rådgivers opgave er at lette effektiv tænkning og hjælpe en person med at træffe deres egne beslutninger og komme med ideer på egen hånd og ikke at give dem færdige løsninger, da de kan være meget subjektive: dvs. mens en løsning kan gøre underværker for en, kan den ikke nødvendigvis være til nogen fordel for en anden.

At være empatisk og objektiv på trods af lidt eller ingen lignende oplevelse

En rådgiver er en person, der er i stand til effektivt at udvise empati, at gå i andres sko for at forstå deres bekymringer efter bedste evne. Til tider kan det, afhængigt af bekymringens art, blive svært for dem på samme tid at være empatiske såvel som objektive: det handler om at skabe en bevidst balance mellem de to.

På samme måde kommer en anden udfordring ind i billedet, hvor klienter sætter spørgsmålstegn ved rådgiverens evne til at forstå, hvad de går igennem, selvom de ikke selv har oplevet det samme. Der er ingen konkrete beviser for dette, hvilket gør dette til en hindring, der kan hindre rådgivningsprocessen.

Rådgivere antages at være effektive til at overvinde deres egne stressfaktorer

Rådgivere er kendt som mennesker, der er professionelle inden for følelsesmæssig velvære og psykologisk velvære. Dette kan vise sig at være udfordrende for fagfolk, når de antages at være dygtige til at løse deres egne problemer. Hvis de oplever stress, ser rådgivere deres problemer som en individuel og ikke som en professionel, hvilket er grunden til, at selvom de måske klarer sig godt på deres arbejdsfront, kan det være en stor kamp for nogle at håndtere deres personlige problemer, og at overvinde ens bekymringer kan til tider være ekstremt belastende og overvældende.

7. RÅDGIVNINGSPROCESSEN

Varigheden af rådgivningsprocessen afhænger i høj grad af de tidsressourcer, som hver omsorgsperson har til rådighed. Metoden skal være meget fleksibel i denne henseende og give vejledning baseret på kortere og længere rådgivningsprocesser.

Rådgiveren bør også overveje muligheden for at anvende en blandet tilgang: afhængigt af situationen kan de forskellige trin i processen styres **personligt eller online** ved at anvende en eller flere forskellige **individuelle eller gruppemetoder**.

Vedtagelse af systemiske konstruktivistiske coachingteknikker kan gøre det vanskeligere at afgrænse en standardiseret tilgang. I stedet anbefales en fleksibel anvendelse af værktøjer og teknikker i overensstemmelse med omsorgspersons behov samt målet med samarbejdet: Målet er at hjælpe omsorgspersonen med at opnå positive og varige forandringer.

Hensigten er at hjælpe klienten med at reflektere over egne muligheder og ønsker, samt muligheder for at opnå disse.

7.1 FORESLÅEDE METODER OG VÆRKTØJER

Selvom nogle af de teknikker, der foreslås nedenfor, involverer skrivning eller tegning, vil meget af enhver fælles refleksion være verbal, så rådgiveren står over for udfordringen med både at yde professionel omsorg samt fange essensen til yderligere diskussion.

DEN BEDST EGNEDTE TEKNIK: DEN NARRATIVE TILGANG

En fortælling, og den særlige form for fortælling, der kaldes "historie", handler ikke kun om fakta eller ideer eller teorier - eller endda drømme, frygt og håb - men om fakta, teorier og drømme set fra et menneskes livsperspektiv og i sammenhæng med et menneskes følelser. Det er nyttigt at huske, at al den viden, folk har, er opnået i sammenhæng med nogens liv, som et produkt af nogens håb, frygt og drømme

Kampen for at formulere mening kombineret med behovet for at bevare outputtet lettes bedst ved at lydoptage den talte diskussion, så der er mulighed for rådgiveren og klienten til at tjekke tilbage på, hvad der blev sagt og hvordan, med en simpel afspilningsfacilitet, der er tilstrækkelig som en påmindelse under igangværende diskussioner. I de fleste rådgivningssituationer er optagelse naturligvis upraktisk eller uhensigtsmæssig, så rådgiveren skal tage noter under coachingsamtalen, der fanger de ord, discourse markører og ikke-verbale udtryk, som klienten bruger. Rådgiveren skal forklare klienten nødvendigheden af at lave noter eller optage sessionen for at hjælpe med at guide samtalen, at disse ikke vil blive delt med nogen anden, og få deres tilladelse til at gøre det.

Her kan ses en ikke-udtømmende liste over eksempler på nogle af de vigtigste værktøjer, der kan bruges under vejledningsprocessen:

Dagbøger og tidsskrifter

Dagbøger/tidsskrifter kan være nyttige værktøjer til at overfladekonstruere, der muliggør personens fremskridt på et givent domæne af deres liv. De kan bruges før den første rådgivningssession som et middel til at informere inden den indledende samtale, mellem sessioner som et middel til at udforske specifikke begivenheder eller gennem hele processen som et middel til synligt at spore ændringer. Valget af disse vil blive hjulpet ved at kombinere den opfattede færdighed og interesse for den teknik, som klienten viser, graden af tillid, der allerede er etableret, og et velovervejet valg af graden af selve åbenheden, der kræves af klienten.

Dagbogsmetoden er udviklet af den nordiske konstruktivistiske coach, Jitka Linden (1990), og kombinerer individuel dagbogsskrivning og gruppediskussioner. Metoden gør det lettere at notere lighed og variation i

faglig erfaring og gør det muligt at dele, kontrastere, anfægte og udvikle konstruktioner i en støttende atmosfære. Udviklingen af en sådan atmosfære understøttes af fortrolighedsaftaler samt anerkendelse af, at mange faktorer, nogle meget mere indlysende end andre, vil have påvirket de faglige beslutninger, der blev truffet på det tidspunkt, i 'øjeblikkets varme'.

Repræsentative genstande eller genstande

Rådgiveren beder klienten om at medbringe et objekt, der betyder noget for dem, og som siger noget om dem. Dette tilskynder til personlig videregivelse, der er usædvanlig i professionelle situationer og giver begge parter usædvanlige konstruktioner at udforske yderligere.

Metaforer

Lakoff og Johnson (1980, s. 156) foreslog "metaforer har følgeførelse, hvorigennem de fremhæver og giver sammenhængende mellem visse aspekter af vores oplevelse".

En given metafor kan være den eneste måde at fremhæve og sammenhængende organisere nøjagtigt disse aspekter af livserfaringen. Metaforer hjælper med at skabe virkeligheder, især sociale realiteter. En metafor kan således være en nyttig rettesnor for fremtidig handling.

Dette har stor relevans for rådgivningsprocessen, hvilket gør identifikationen af gennemgribende metaforer i klientens tale og skrift vigtig.

Lego

Fokus for brugen af LEGO er, hvad kunderne vælger at bygge, hvordan de forklarer, hvad de bygger, og deres grunde til at bygge det på den måde, de gør. Ideen om brugen af legetøjet vil resonere med nogle mennesker og ikke med andre, derfor anbefales det at undersøge om de er åbne for at afprøve det, før du bryder murstenene. LEGO er et virkelig fleksibelt værktøj, der kan bruges i både individuelle og gruppesammenhænge.

Rolletegninger

En anden metode til overfladekonstruktioner er gennem tegning, hvilket indebærer at bede klienten om at tegne sig selv i nogle af de roller, de indtager, hver enkelt kommenteret med, hvad de forventer af sig selv i den rolle. Diskussionen efter tegningen kan for eksempel omfatte, hvad andre

forventer af dem, om de opfylder hver form for forventning, hvor godt rollen giver dem mulighed for at udtrykke deres identitet, som de ser sig selv.

Brug af billeder eller forberedte fotografier

Konstruktivistiske samtaler kan lattes ved at bruge billeder som billedkort eller fotografier, der på en eller anden måde er relateret til diskursens fokus. Disse kan udarbejdes af rådgiveren på forhånd, eller et stort sæt billeder eller fotografier kan indsamles til brug ved lejligheden.

GRUNDLÆGGENDE PRINCIPPER BAG BRUGEN AF DE ENKELTE VÆRKTØJER OG METODER

- Samarbejde mellem vejleder og klient
- Samtaler som grundlag for at forstå livshistorier og erfaringer
- Klienten bestemmer, hvilken information der skal sendes
- Privatliv og fortrolighed
- Alle notater taget af rådgiveren skal være tilgængelige for klienten

Derudover udviklede projektet Care4Carers som forventet Family **Care Online Hub²** til støtte for hele rådgivningsprocessen: et frit tilgængeligt webområde, hvor omsorgspersoner kan få adgang til læringsmaterialer og ressourcer til videre læring, generel information om omsorgspersoner, juridiske aspekter, integration på arbejdsmarkedet, finansiering og støtte samt et netværksområde til at dele erfaringer med andre omsorgspersoner.

² <https://care4carers.dieberater.com/>

CARE4CARERS TRÆNINGSMODULER

På baggrund af den specifikke situation, de behov, der opstår, og de mål, der er sat, har klienten en række gratis kurser til rådighed, der tilbydes som et blandet læringstilbud.

Træningsmodulerne har til formål at fremme følgende færdigheder og kompetencer blandt deltagerne (familieplejere):

- styrke deres evner til at udvikle perspektiver og vurdere sig selv
- udvikling af personlige, sociale og digitale kompetencer
- viden om jobmarkedet og færdigheder i jobsøgningsteknikker.

De fem træningsmoduler dækker følgende emner:

1. PERSONLIGE OG SOCIALE KOMPETENCER/MODSTANDSDYGTIGHED
2. KOMPETENCEANALYSE
3. DIGITALE KOMPETENCER
4. JOBORIENTERING
5. JOBANSØGNING

Da tidsfleksibilitet (omsorgforpligtelser) og mobilitet (personer, der bor i landdistrikter) er en kritisk faktor for omsorgspersoner, er omfanget af ansigt-til-ansigt-træningstilbud orienteret mod deltagerens behov:

- fleksibel - designet som blandet læring
- kortfattet for at begrænse det nødvendige tidsforbrug
- modulært, så deltagerne kan vælge de elementer, der er relevante
- Tilpasset til målgruppens mangfoldighed

Træningsaktiviteterne kan udføres i klasseværelset, i udendørs tilstand, fra fjern- eller gennem træningsophold eller placering / reintegrationsarbejde.

7.2 MULIGHED FOR AT OVERFØRERÅDGIVNINGSPROCESSEN

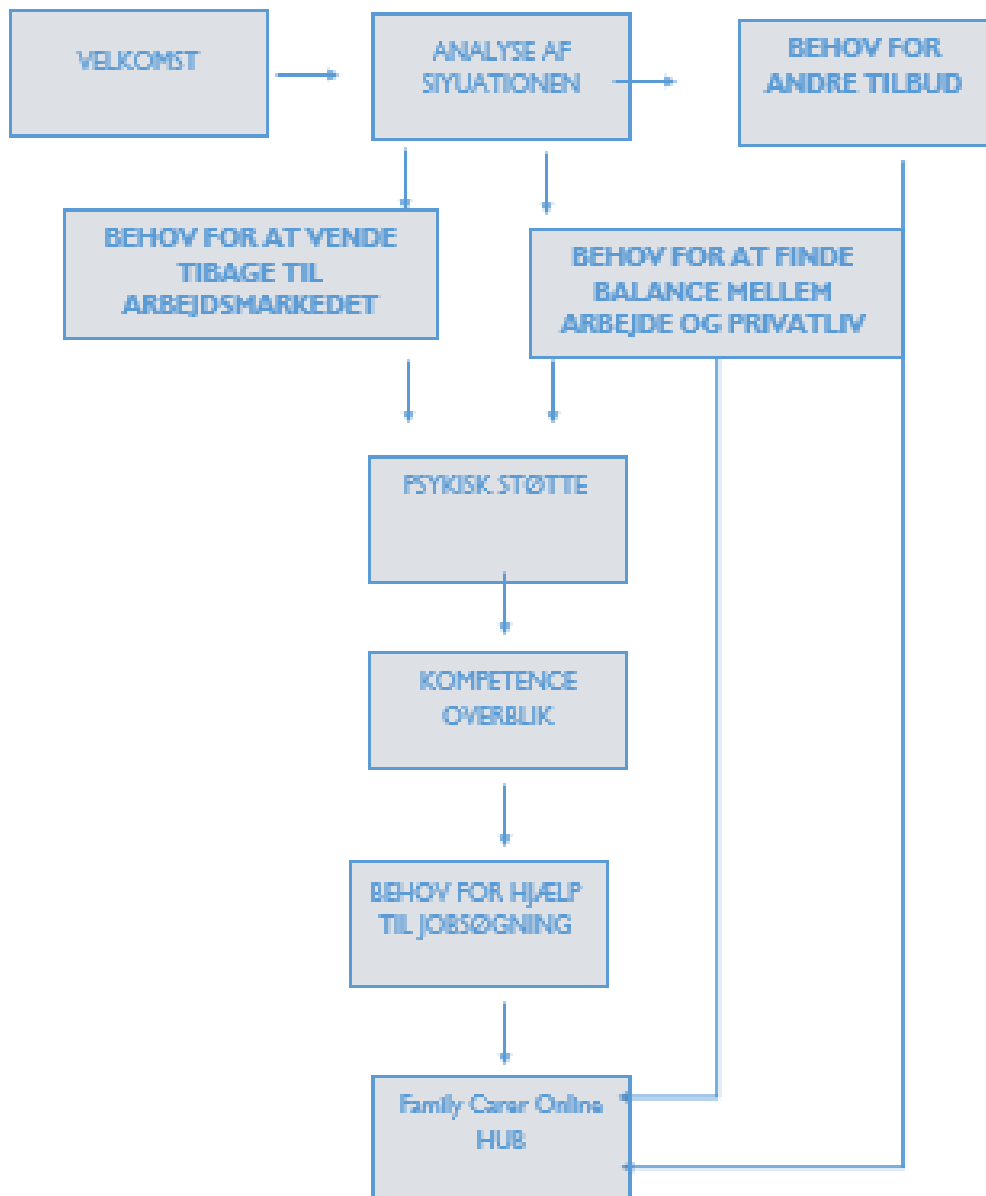
Denne rådgivningsstrategi kan overføres til andre målgrupper, der har været tvunget til at forlade arbejdsmarkedet i længere tid på grund af andre årsager (f.eks. børnepasningsansvar, en medicinsk tilstand).

Ved at anvende den systemiske-konstruktivistiske tilgang kan disse retningslinjer desuden også anvendes til rådgivning på forskellige områder, ikke kun i forbindelse med praktikophold:

- I privatlivet (f.eks. "hvordan kan jeg forbedre mine relationer?")
- På det organisatoriske område (f.eks. "hvilken strategi er mest effektiv?")
- Halvvejs mellem privatliv og arbejdsliv (f.eks. "hvordan kan jeg optimere mit privatliv med mit professionelle?")
- Halvvejs mellem arbejdslivet og det organisatoriske felt (f.eks. "hvordan kan jeg bruge mine faglige ressourcer til organisatoriske formål?")
- Halvvejs mellem privatliv og organisationsfelt (f.eks. "Hvilken type organisation ville bedst opfylde mine private behov?")
- Mellem de tre forskellige områder (f.eks. "hvordan kan jeg bedst koordinere mit privatliv og min professionelle karriere med organisationens behov?")



7.3 INDIVIDUELLE TRIN I VEJLEDNINGSPROCESSEN



7.3.1 INDLEDENDE VELKOMST OG ADGANG TIL ARBEJDSFORMIDLINGSSYSTEMET

I den indledende velkomst forklares relevante oplysninger om de vigtigste karakteristika ved arbejdsmarkedet og de tjenester, der er tilgængelige for at støtte omsorgspersonens adgang - eller tilbagevenden - til arbejdsmarkedet.

Den professionelle giver også oplysninger om yderligere strukturer og/eller rådgivningscentre i området for at støtte dem.

Rådgiveren har også mulighed for at præsentere **Family Carers Online Hub**.

Der etableres en første kontakt mellem omsorgsperson og rådgiver, hvor omsorgspersonen gøres opmærksom på tilstedeværelsen af et målrettet og omfattende støttesystem.

7.3.2 SITUATIONSANALYSE

I denne fase indsamler rådgiveren data og information på indgangsniveau om omsorgspersonens nuværende livssituation og karrierespæktiv for at begynde at planlægge en passende og skræddersyet intervention baseret på



deres særlige situation.

Det er på tide at undersøge nogle aspekter, såsom hvordan klienten håndterer omsorgssituationen, om omsorgsforpligtelserne kan forenes med lønnet arbejde, hvordan omsorgspersonen forholder sig til karriere og / eller uddannelsesmæssig baggrund for bedre at forstå deres situation.

Rådgiverens opgave i denne fase er at hjælpe omsorgspersonen med at begynde at identificere de **personlige mål**.

Ambitionen er at tilbyde en **skræddersyet vej** til at forbedre chancerne for integration og reintegration på arbejdsmarkedet for plejepersonalet ved at mobilisere tjenester, værktøjer og økonomiske ressourcer, der passer til deres professionelle og personlige forhold.

Det er vigtigt at investere tid i denne indledende session, og at den også afholdes ansigt til ansigt, så rådgiveren fuldt ud er i stand til at identificere ikke-verbale såvel som verbale signaler og svar og kan starte processen med at udvikle et forhold mellem ham selv og klienten.

Ved afslutningen af denne session skal vejlederen have opnået tilstrækkelig indledende forståelse til at have en idé om de brede emner, der skal arbejdes med, og hvordan man kortlægger de næste par sessioner, som kan være kortere og kan afholdes virtuelt, hvis det er nødvendigt.

Det kan være nyttigt at åbne samtalen ved at bede klienten om at tale om svarene på det '**indledendespørgeskema**' om deres grunde til at søge støtte og de vigtigste ting, de gerne vil have ud af rådgivningsprocessen, som i sig selv fungerer som foreløbige indledende mål.

Det er imidlertid vigtigt at erkende den flydende indstilling og lade klienten beslutte, hvor de skal starte, da det er deres rejse, og rådgiverens rolle er en ledsager eller medrejsende og ikke leder.

Ved afslutningen af introduktionssessionen vil vejlederen have aftalt med klienten antallet og længden af yderligere sessioner, der afhængigt af emnet /emnerne for fokus enten skal tage rådgiveren til en indledende procesgennemgang eller afslutte processen.

Kompleksiteten af de spørgsmål, der blev identificeret på det første møde, vil også bidrage til at afgøre, om fysisk kontakt er kritisk for efterfølgende sessioner, eller om de kan gennemføres virtuelt (det er fuldt ud muligt at køre efterfølgende sessioner via Skype, Zoom eller andre visuelt baserede midler, da alt, hvad rådgiveren har brug for, er en måde at dele værktøjerne før og under hver session).

Det kan være muligt, at vejlederen ved afslutningen af denne fase finder ud af, at omsorgspersonen ikke behøver at gennemføre en vej til integration / reintegration i arbejde eller ikke har brug for støtte til at forene liv og arbejdstid.

I dette tilfælde vil rådgiveren **henvende sig direkte til Family Carers Online Hub**, hvor et dedikeret område med landespecifikke oplysninger om andre supporttjenester er tilgængeligt.

BILAG

PRÆLIMINÆRT SPØRGESKEMA (bilag 1)

Område: tværgående / ikke-national specifik

Til hvem: rådgiveren

Hvor kan jeg finde det: på [C4C Website](#) og the [Family Carers Online Hub](#)

Hvornår: ved det første interview med klienten

Formål: at kende klienten og indsamle viden (personlige data, varighed af pleje, beskæftigelsessituation, mulighed for at forene arbejde og uddannelse, periode uden for arbejdsmarkedet, oprindelige mål ...).

7.3.3 FØLELSMÆSSIG STØTTE

Dette trin er nyttigt til at hjælpe omsorgspersonale med at opfylde deres forventninger, søge hjælp, udvikle modstandsdygtighedsstrategier, finde en følelse af empowerment og øge deres motivation.

Følelsesmæssige støttetjenester kan aktiveres i alle tilfælde, hvor situationer med stress, beslutningsblokering, angst, tristhed, ubehag, lidelse, fortvivelse, sorg, depression, selvdevaluering opdages på forskellige niveauer.

For at håndtere denne fase skal rådgiveren være opmærksom på, at de fleste omsorgspersoner opfatter **betydelige barrierer** for at komme tilbage i beskæftigelse eller forene omsorgsaktiviteter med arbejde.

For nogle forårsager selv overvejelse af en interaktion med en potentiel arbejdsgiver stor angst på grund af det pres, de føler for at forklare deres omsorgsopgaver og deres langvarige fravær fra arbejdspladsen. Faktisk er der en stærk modvilje mod selv at lade arbejdsgiverne vide, at de er eller var involveret i omsorgsaktiviteten.



Hindringer for beskæftigelsen kan f.eks. falde ind under følgende kategorier:

Spørgsmål om selvværd

- huller i CV'et
- ikke længere har relevante kvalifikationer/behov for opkvalificering
- utilstrækkelige tekniske færdigheder
- ville ikke passe ind i moderne arbejdspladskultur

Praktiske eller logistiske spørgsmål

- ingen tidligere jobsøgningserfaring
- Ingen adgang til support
- Ingen adgang til opdaterede jobsøgningsværktøjer og -udstyr
- håndtering af de praktiske og økonomiske krav til deres omsorgsrolle, mens de arbejder
- Beskæftigelses- og kvalifikationsstøtte er ikke skræddersyet og ikke fleksibel nok til omsorgspersonen

Spørgsmål relateret til, hvad omsorgspersoner projicerede på arbejdsgivere

- oplever, at arbejdsgiverne ønsker fleksibilitet
- bekymring for, at de som omsorgspersoner kan stille krav til arbejdsgiveren
- mener, at arbejdsgiverne foretrækker en yngre medarbejder, der koster mindre at ansætte og ikke har omsorgsopgaver
- Vil ikke svigte arbejdsgiverne
- Frygt for at skuffe kolleger
- at være tilbageholdende med at bede om hjælp
- ikke ønsker at afsløre omsorgsansvar, da de ikke ønsker at virke afhængige eller har brug for hjælp; frygt for, at de vil blive stemplet som dovne eller uvillige til at arbejde; frygt for stigmatisering

Med dette i mente kræver støtte til omsorgspersoner i almindelighed og beskæftigelsesstøtte i særdeleshed en rådgiver, der er rustet til at operere uden for det traditionelle beskæftigelsesparadigme.

Den fremhæver nogle specifikke færdigheder og holdninger, som vejlederen forventes at anvende i håndteringen af denne særlige fase:

- uformelhed (for nogle omsorgspersoner er dette deres primære sociale kontakt uden for hjemmet)
- Håndtering af engagement og frigørelse fra coachingrelationer
- Varme, integritet og autenticitet
- sofistikerede, ikke-transaktionelle kommunikationsevner
- At skabe relationer, fælles bånd

Det er vigtigt at tage i betragtning, at vejlederen for det meste handler i en periode, hvor den **fysiske og følelsesmæssige virkning af ulønnet omsorg er høj**, hvor omsorgspersonernes faglige ambitioner ikke er velformulerede, og omsorgspersonernes forventninger til deres beskæftigelsespotentialer er lave. De kvaliteter og færdigheder, som rådgiveren bringer ind i processen, er derfor afgørende for dens succes.

For at håndtere denne fase skal rådgiveren være opmærksom på deres grænser for at støtte klienterne fra et psykologisk synspunkt. Det er for eksempel vigtigt at kunne genkende, hvornår det er nødvendigt at involvere eksperter som kliniske psykologer og psykoterapeuter.

Hvad rådgiveren helt sikkert kan gøre, for at gøre klienten rolig og reducere deres angst, er at vedtage mindre formelle eller strukturerede rådgivningsteknikker som **Walk & Talk-sessionen**.

EN RÅDGIVNINGSTEKNIK, DER FORESLÅS TIL AT BRYDE ISEN OG REDUCERE KLIENTENS ANGST

Walk & Talk er en mindfulness-baseret kropsorienteret terapi, der kan gøre det lettere for klienter at slappe af, stoppe med at gruble, slippe fysiske spændinger, trække vejret dybt og få indsigt i krop og sind, mens de bearbejder oplevelser på en anden måde. Som navnet beskriver, taler klienten med rådgiveren, mens han/hun går udendørs i stedet for at sidde eller ligge ned på et terapikontor. At gå side om side i stedet for at sidde ansigt til ansigt gør det muligt for nogle klienter at føle sig mere trygge, når de deler i terapiprocessen.

Walk & talk-terapi giver mulighed for at reducere stress, lindre kropsspændinger, forbedre blodcirkulationen, trække vejret dybt og rense kroppen og sindet for påtrængende, negative og grublende tanker og fornemmelser.

ANNEXES

LISTE OVER TILGÆNGELIGE SPECIFIKKE RÅDGIVNINGS-PSYKOLOGISTØTTETJENESTER (bilag 3)

Område: nationalt specifikt

Hvor kan du finde det: på [C4C Website](#) og [Family Carers Online Hub](#)

For hvem: Rådgiveren og klienten

Hvornår: behov for specialiseret psykologisk støtte

Formål: at konsultere en opdateret liste over specifikke nationale tjenester, som klienten kan henvende sig til for at få følelsesmæssig/psykologisk støtte.

PR3 - CARE4CARERS TRÆNING - MODULER 1. PERSONLIGE OG SOCIALE KOMPETENCER / MODSTANDSDYGTIGHED

Område: nationalt specifikt

For hvem: klienten

Hvor kan jeg finde det: på [C4C Website](#) og the [Family Carers Online Hub](#)

Hvornår: behov for træning inden for det motiverende/emotionelle område

Mål: udvikle viden og færdigheder til at forbedre selvbevidsthed, opbygge modstandsdugtighed, skabe forbindelser og finde motivation.

7.3.4 IDENTIFIKATION AF DEN PERSONLIGE PLAN OG VURDERING AF KOMPETENCER

Kompetence er evnen til at gøre noget med succes eller effektivt. Derfor er kompetencekortlægning simpelthen en proces, hvor man matcher kompetencer med jobrollen og/eller organisationen. Derudover handler det også om at matche mennesker til jobrollen og bruges derfor også til udvælgelse, træning og vurderinger.

Formålet med denne fase er at analysere de personlige og faglige færdigheder, som kandidaten har erhvervet under tidligere studie- og job erfaringer, samt uformelt lært som omsorgsperson, samt identificere styrker og svagheder i perspektivet af jobformidling.

En **skræddersyet, ad hoc, professionelt plan udvikles** på grundlag af de indsamlede oplysninger.

I denne fase:

- omsorgspersonen får større bevidsthed om sig selv, om de erhvervede færdigheder, om styrker og svagheder, om tjenester og ressourcer til rådighed, og definerer tydeligere sine faglige mål og de aktiviteter, der skal udføres for at nå dem
- Rådgiveren definerer gennem implementering af strategier til analyse af både omsorgspersonens situation og færdigheder den mest hensigtsmæssige vej til at lette integrationen / reintegrationen på arbejdsmarkedet.

Kompetencerne analyseres for at få et komplet billede af omsorgspersonens viden og evner og for at støtte dem i at skabe en professionelt plan, der tager højde for:

- færdighederne, udviklet i både formelle og uformelle sammenhænge

- den modtagne uddannelse
- tidligere joboplevelser
- ambitioner

Metoden indebærer at give personen ansvar for dens vækstproces og / eller indsættelse / reintegration i arbejde samt spille en aktiv rolle i processen med at opbygge og udvikle sine færdigheder.

Kompetencebedømmelsesprocessen skal omfatte følgende trin:

- identifikation, definition og selv vurdering af personlige færdigheder
- udarbejdelse af et 'realistisk' fagligt udviklingsprojekt
- Fastlæggelse af en handlingsplan til gennemførelse heraf
- individuel aktivering og aktiv deltagelse af "opgaven".

Det er vigtigt at bemærke, at færdighedsanalyse ikke kun er nødvendig for at forstå, hvad den enkelte kan gøre, men for at forstå, hvem individet er.

Derfor skal rådgiveren ved vurderingen af denne målgruppe af brugere også tage højde for en række aspekter, der generelt er mindre overvejede: holdning, kommunikationsevner, tilpasningsevne, tids- og energistyring, arbejdsmoral, problemløsning & analytisk tænkning og lederskab udviklet også som et resultat af omsorgs erfaringene. Følsomhed og værdier, der er opbygget over tid, skal også evalueres.

Kompetenceanalysen gennemføres ved hjælp **af en række værktøjer, evalueringstests og interviews**, der skal støtte vejlederen i at frembringe:

- viden og evner
- styrker og svagheder, der skal arbejdes på for at opnå forbedringer
- Evner
- Interesser
- Graden af motivation for at handle eller træffe valg af læringsområder, hvor der er behov for handling

Nogle nyttige værktøjer og foreslåede tests findes blandt bilagene til vurdering af kompetencer.



BETYDNINGEN AF FÆRDIGHEDER ERHVERVET I UFORMELLE SAMMENHÆNGE

Uformel læring er læring, der er resultatet af daglige aktiviteter relateret til forskellige områder af livet, såsom arbejde, familie eller fritid. Den er ikke organiseret eller struktureret (med hensyn til mål, tid eller læringsstøtte) og finder sted uden for de traditionelle formelle læringsmiljøer. Uformel læring er i de fleste tilfælde utilsigtet set fra den lærendes perspektiv. Det fører typisk ikke til certificering. (Kilde: Terminologi for europæisk uddannelsespolitik - CEDEFOP 2008)

Færdigheder erhvervet i uformelle sammenhænge bliver mere og mere værdsat. Uformel læring spiller en stadig vigtigere rolle i udviklingen af færdigheder (for eksempel gennem erfaring, uddybning og udvidelse af færdigheder). Kompetencer evalueres på denne måde, fordi de bidrager til evnen til at reagere på forandringer (nye sociale behov) og derfor spiller en vigtig rolle i livslang læring. Samtidig deltager de i problemløsning, udvikling af innovative strategier og forandringer. Desuden er viden, der er opnået i uformelle eller ikke-formelle sammenhænge, vigtigere for begyndere og nytilkomne, mens de, der allerede har erfaring, falder tilbage på erfaringer fra arbejdspladsen (dybdegående: Blings, Spöttl 2011). Dette fører os til et vigtigt spørgsmål og en god mulighed for handling, **nemlig at flytte uformelle læringsprocesser fra et ubevidst niveau til et bevidst niveau.**

På grundlag af denne vurdering opstår det mulige "delta" mellem de færdigheder, der kræves af arbejdsmarkedet, og dem, der faktisk tilhører en person. Med udgangspunkt i bevidstheden om et potentielt kvalifikationsunderskud kan der derfor gennemføres uddannelse for at overvinde dette. I denne forstand tjener færdighedsbalance til at lette jobsøgning og planlægge de trin, der kræves til det enkelte karriereprojekt.

Ved afslutningen af kompetencevurderingsprocessen kan følgende output produceres:

- KOMPETENCEARK - en opsummering og formalisering af, hvad der er udviklet sammen med vejlederen

- FAGLIGT PROJEKT - faglige udviklingsforudsætninger og mål samt handlingsplanen.

Afslutningsvis kan det siges, at kompetencevurderingsprocessen således indeholder følgende tre aspekter:

- **Orienteringsværdi**, fordi det har tendens til definitionen af et professionelt projekt
- **Formativ værdi**, som en handling af forandring og udvikling af individet (fra "implicit" kompetence til anerkendte og overførbare kompetencer)
- **Personlig og social** anerkendelse med deraf følgende styrkelse af individets personlige og faglige identitet.

Det er en vej med fleksibel og proceduremæssig rådgivning (match mellem opfattede behov og refleksionsveje, forståelige og i overensstemmelse med billedet af sig selv og egen situation), der også omfatter:

- af klienten, en selvvurdering med hensyn til situationer, der opfattes som kritiske, vanskelige at løse, kræver støtte
- af rådgiveren, der yder støtte til at løse konkrete problemer og/eller driver udviklingen af den "menneskelige ressource", der indtager en metodologisk rolle og en ikke-fordømmende støtte.

Med henblik herpå bør rådgivning ikke forstås som en stiv række af arbejdsfaser, men som **et dynamisk og kreativt forhold** med det formål at adressere det indhold, der fremstår som "analysefokus" af erfaring.

BILAG

VÆRKTØJ/VÆRKTØJER TIL VURDERING AF KOMPETENCER (bilag 2)

Område: tværgående / ikke-national specific

Hvor kan du finde det: på [C4C Website](#) og [Family Carers Online Hub](#)

Til hvem: vejlederen

Hvornår: under analysefasen af færdigheder og viden

Formål: at identificere og analysere viden og færdigheder erhvervet i formelle, ikke-formelle og uformelle sammenhænge

PR3 - CARE4CARERS TRÆNING - MODULER 2. KOMPETENCEANALYSE

Omfang: tværgående / ikke-national specifik

For hvem: klienten

Hvor kan du finde det: på [Family Carers Online Hub](#)

Hvornår: behov for træning i at analysere færdigheder og viden

Mål: udvikle viden og færdigheder om, hvad der er en kompetence, plejepersonalets kompetencer, validering af færdigheder og kompetenceanalyse.

7.3.5 STØTTE TIL AKTIV JOBSØGNING

Denne intervention har til formål at definere en aktiv jobsøgningsplan og gøre omsorgspersonen forberedt og uafhængig i søgen efter jobmuligheder, i forvaltningen af kontakter med virksomheder, i udarbejdelsen og formidlingen af curriculum vitae, i forvaltningen af udvælgelsessamtaler.

Individuelle interviews vil blive programmeret med henblik på at definere en personlig ledsagende vej til arbejdsintegration.

På nuværende tidspunkt:

- Omsorgspersonen støttes i udarbejdelsen og formidlingen af CV'et og i søgningen efter ledige stillinger i overensstemmelse med deres faglige profil og ambitioner.

Det er muligheden for at lære at handle på at udvikle en karriereplan, identificere færdigheds- / kvalifikationsbehov, styre processen med jobansøgning;

- Rådgiveren støtter omsorgspersonen i søgningen med værktøjer, der forbedrer selvpromoveringskapaciteten og effektiviteten af ansøgningen.

Målet er at gøre omsorgspersonalet egnet til at styre hele jobsøgningsprocessen selv.

BILAG

KORT OVER DE VIGTIGSTE KANALER/SERVICER TIL JOBSØGNING OG INDSENDELSE AF ANSØGNINGER (bilag 4)

Område: landespecifikt

Hvor kan jeg finde det: på [C4C Website](#) i [Family Carers Online Hub](#)

For hvem: vejlederen og klienten

Hvornår: behov for at undersøge og søge på arbejdsmarkedet

Formål: at konsultere en opdateret liste over specifikke lokale tjenester, som klienten kan henvende sig til for at søge jobmuligheder og få støtte i ansøgningsprocessen.

FØLELSMÆSSIG OG MENTAL FORBEREDELSE TIL JOBSØGNINGSPROCESSEN

(Bilag 5)

Område: nationalt specifikt

Hvor kan jeg finde det: på [C4C Website](#) i [Family Carers Online Hub](#)

For hvem: Rådgiveren og klienten

Hvornår: behov for at arbejde med fysisk og mentalt velvære for at kunne vende tilbage til arbejdet.

Mål: have en opdateret liste over specifikke nationale tjenester, som klienten kan henvende sig til for at forbedre sig selv (f.eks. for at øge fysisk form, måden at præsentere sig selv på, selvkontrol og håndtering af følelser).

PR3 - CARE4CARERS TRÆNINGSMODULER - 3. DIGITAL KOMPETENCE

Område: tværgående / ikke-national specifik

For hvem: klienten

Hvor kan jeg finde det: på [C4C Website](#) og [Family Carers Online Hub](#)

Hvornår: behov for uddannelse inden for det digitale område

Mål: udvikle viden og færdigheder om håndtering af information og data, jobansøgningsprocessen online, digital kommunikation og digitalt indhold, datasikkerhed, problemløsning og identifikation af yderligere læringsbehov.

PR3 - CARE4CARERS TRÆNINGSMODULER - 4. JOBORIENTERING

Rækkevidde: tværgående / ikke-national specifik

For hvem: klienten

Hvor kan jeg finde det: på [C4C Website](#) og [Family Carers Online Hub](#)

Hvornår: behov for træning i at navigere på arbejdsmarkedet

Mål: Udvikle viden og færdigheder om selvaccept og selvrefleksion, målsætning, viden om arbejdsmarkedet, jobsøgning.

PR3 - CARE4CARERS TRÆNINGSMODULER - 5. JOBANSØGNING

Område: tværgående / ikke-national specifik

For hvem: klienten

Hvor kan jeg finde det: på [C4C Website](#) og [Family Carers Online Hub](#)

Hvornår: behov for træning i håndtering af jobansøgningsprocessen

Formål: at udvikle viden og færdigheder om oprettelse af CV og følgebrev, håndtering af ansøgningen, håndtering af sociale profiler og webomdømme, håndtering af jobsamtalen.

7.3.6 EVALUERING AF TJENESTEYDELSER

Evalueringssystemet anvender kvantitative og kvalitative indikatorer, der indsamler data og oplysninger om både servicekvaliteten og de opnåede resultater.

Det er planlagt at indsamle rapporter, højdepunkter og klager for at foretage en sammenlignende analyse af evalueringerne.

Rådgiveren udarbejder regelmæssigt en rapport for at dokumentere de gennemførte aktiviteter, de opnåede resultater, eventuelle kritiske resultater og forslag med henblik på at forbedre de støttetjenester, der er indført for at håndtere det særlige mål for omsorgspersoner

ANNEXES

FOLLOW UP QUESTIONNAIRE, TO BE ADMINISTERED TWICE AFTER THE END OF THE COUNSELLING PATH (Annex 6)

Range: transversal / non-national specific

For whom: the client

Hvor kan jeg finde det: på [C4C Website](#) i [Family Carers Online Hub](#)

Hvornår: første gang efter 3 måneder, anden gang efter 6 måneder

Formål: fremhæve kursets relevante resultater fra et personligt og professionelt synspunkt.

KVALITETSSPØRGESKEMA, SOM SKAL UDARBEJDES TO GANGE EFTER RÅDGIVNINGSFORLØBETS AFSLUTNING (bilag 7)

Område: tværgående / ikke-national specifik

For hvem: klienten

Hvor kan jeg finde det: på [C4C Website](#) og [Family Carers Online Hub](#)

Hvornår: første gang efter 3 måneder, anden gang efter 6 måneder

Formål: at måle kvalitetsniveauet af den tilbudte service

8. REFERENCER

Bateson G., Una sacra unità. Altri passi verso un'ecologia della mente, Milano, Adelphi, 1997.

Boos F., Heitger B., Hummer C., Systemische Beratung in Vergleich, i OrganisationsEntwicklung, 1/2005

Boscolo L., Selvini Palazzoli M., Cecchin L.G., Prata G., Paradosso e Controparadosso. Un nuovo modello nella terapia della famiglia a transazione schizofrenica, Feltrinelli, Milano, 1975

Hoffman & Rodrigues, Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) (2018b): Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bei NutzerInnen von Pflegekarenz/-teilzeit Integrierte Evaluierung durch Registerforschung und Befragung von NutzerInnen, 2010

Lakoff G. & Johnson M., Metaforer vi lever, University of Chicago Press, 1980

Lindén J., »Dagbog-i-gruppe«-metoden i arbejdslivets psykologi. Nordisk Psykologi, 42, 348-357, 1990

Luhmann N., Sistemi sociali. Fondamenti di una teoria generale, Bologna, Il Mulino, 1990

Maturana H., Oprindelsen af teorien om autopoietiske systemer, i Fischer, H. R. (red.), Autopoiesis. Eine Theorie im Brennpunkt der Kritik, Suhrkamp Verlag, Frankfurt 1991

Selvini Palazzoli M., Sul fronte dell'organizzazione. Strategie e tattiche. Feltrinelli, Milano 1989

Spöttl G., Blings J., KERNBERUFE - Ein Baustein für ein transnationales Berufsbildungskonzept, Kartoniert, Peter Lang Ltd. Internationale akademiske forlag, 2011

Terminologi for den europæiske uddannelsespolitik, CEDEFOP 2008

Tomaschek N., Systemische Organisationsentwicklung und Beratung bei Veränderungsprozessen. Ein Handbuch, Carl-Auer Verlag Heidelberg 2006

Varela F., Maturana H., L'albero della conoscenza, Garzanti, Milano, 1987

von Glasersfeld E., Radikal konstruktivism: En måde at vide og lære på. The Falmer Press: London & Washington 1995



care 4 carers



Europa-Kommissionens støtte til udarbejdelsen af denne publikation udgør ikke en godkendelse af indholdet, som kun afspejler forfatterens synspunkter, og Kommissionen kan ikke holdes ansvarlig for den brug, der måtte blive gjort af oplysningerne deri



Co-funded by
the European Union

[Hier Eingeben]