

Arbetslivskunskap och valkompetens

”Utsikt – Insikt – Framsikt”
Metodbok för studie- och karriärval



Förord

Det har varit en fantastisk möjligheten att genom FoU-stipendiet från Norrbottens Kommuner få fördjupa sig inom området studie- och yrkesvägledningens teorier och metoder. Vi har skrattat många gånger kring känslan av att vara tillbaka på skolbänken vid universitet, vilket har varit en positiv upplevelse. Drivkraften i arbetet har varit förhoppningen att projektet ska leda till en utveckling av studie- och yrkesvägledningen inom våra verksamheter. Under resan har framför allt två personer inspirerat oss, Leif Andergren och Anders Lovén som med sitt stöd och sin litteratur betytt mycket för vårt arbete.

Ett stort tack till vår forskningshandledare Catarina Lundqvist, vid Norrbottens Kommuner FoUI, som med sina kloka tankar och konstruktiva kritik varit det självklara stödet under vår resa. Ett tack även till våra verksamheter och kollegor som gjort det möjligt att testa några av våra metoder.

Innehåll

Förord.....	0
1. Inledning.....	3
2. Arbetsliv.....	5
3. Studie- och yrkesvägledningens mål och riktlinjer.....	6
Vad säger lagar, förordningar och verksamhetsuppdragen?.....	6
Studie- och yrkesvägledning i vid och snäv bemärkelse.....	7
Hur undviker vi att styrdokument och huvudmannaplaner blir ”papperstigar”?.....	7
4. Studie- och yrkesvägledning - en pedagogisk process och verksamhet.....	8
Karriärkompetens och/eller valkompetens.....	8
5. Åskådliggöra vägledningsteorier.....	10
6. Relationen mellan teorier, modeller och metoder.....	11
7. Vägledningsmodellen Utsikt – Insikt – Framsikt - (Tänkande).....	13
Utsikt – Kunskap om arbetslivet.....	14
Insikt – Kunskap om mig själv.....	14
Framsikt – Besluts- och handlingsförmåga.....	14
Tänkande.....	15
8. Att arbeta med grupper och gruppvägledning.....	15
Fördelar med gruppövningar.....	15
Välj rätt metod vid rätt tillfälle.....	16
Utmaningar med gruppaktiviteter/gruppvägledning.....	16
Ledarskap i gruppaktiviteter/gruppvägledningen.....	16
Gruppaktiviteter och gruppvägledning - ett kraftfullt verktyg.....	16
Innan du genomför en övning.....	17
9. Metodbokens digitala rum – metoder att använda.....	17
10. Tillkomsten av föreliggande rapport – verksamhetsutveckling utifrån ett forskningsbaserat arbetssätt.....	17
Författarnas reflektioner kring arbetsprocessen.....	18
11. Källförteckning.....	20

1. Inledning

”I ett övergripande perspektiv kan vägledning ses som en pedagogisk aktivitet som med information, motivation, stöd och andra hjälpande aktiviteter och med utgångspunkt i såväl individens resurser som möjligheterna i omvärlden har som mål att underlätta för individer och grupper i alla åldrar och vid olika tidpunkter i livet att välja utbildning, yrke eller karriär och att bidra till en bättre livsplanering” (OECD:s definition 2004)

Vi delar ovanstående perspektiv i föreliggande metodboken, då vi betraktar vägledning mer som en lärande process. Vi vill därmed flytta fokus från en vägledningsroll med syfte att hjälpa unga och vuxna att göra val ”här och nu”, till en roll med fokus på lärandet. Vägledningens roll bör vara att erbjuda aktiviteter som rustar individen med kompetens att förstå vad som påverkar val och beslutfattande. Vi beskriver det som valkompetenser.

Genom åren har vi i våra professioner som vägledare inom skola, arbetsmarknadsförvaltning och universitet mött individer i olika åldrar med bristande självinsikt och ett stort behov av kunskap om utbildning och arbetsmarknad, vilket har skapat problem i mål- och beslutfattandet. Det finns många olika anledningar till detta, te x att det svårt att överblicka utbildningsutbudet och arbetslivet, som upplevs oförutsägbart och föränderligt. Individen kan också ha svårt att förstå sig själv och livet – vad skall det bli av mig? Många upplever att det är svårt att välja, kan inte avväga, vågar inte välja bort och det finns ett behov av bekräftelse.

Utifrån våra erfarenheter i arbetet med studie- och yrkesvägledning har vi samtidigt upplevt att det i verksamheterna saknas ett *organiserat metodarbete*. Det finns mer att utveckla i flertalet verksamheter, för att i slutändan kunna stödja individerna bättre och ge dem mer kunskaper som kan underlätta valet av utbildning och arbete. Mot bakgrund av detta är syftet med föreliggande metodbok därför att presentera metoder och arbets sätt som kan användas i studie- och yrkesvägledning för att underlätta individens beslutfattande i studie- och yrkesval.

Vi tänker oss att du som läsare är skolledare, lärare, studie- och yrkesvägledare, arbetsmarknadskonsulenter eller annan som är intresserad av arbetet med studie- och yrkesvägledning. Denna metodbok ger en grund till de metoder som finns tillgängliga på den digitala plattformen. Det innebär att metoderna inte finns publicerade i rapporten.

Några ord om tillblivelsen av föreliggande metodbok. Utifrån på vårt gemensamma intresse för verksamhetsutveckling baserat på organiserad metodutveckling, fick vi möjlighet att på deltid under ett års tid fördjupa oss i detta område genom ett forsknings- och utvecklingsprojekt (FoU).

En viktig utgångspunkt i vårt arbete är att ett organiserat metodarbete måste ta sin utgångspunkt i en förståelse för hur relationen mellan teorier, modeller och metoder ser ut – helt enkelt för att kunna veta hur ens grundläggande perspektiv på individen i valprocesser samspelar med det stöd man antar ska vara effektivt. I föreliggande metodbok ägnar vi därför en stor del åt att reda ut hur dessa relationer ser ut. Med avstamp i våra teoretiska förkunskaper samt mångåriga erfarenheter av att arbeta med studie- och yrkesvägledning har vi under arbetet med föreliggande metodbok systematiskt fördjupat oss i olika vägledningsteorier och undersökt lämpliga vägledningsmodeller för metodval. Detta har resulterat i att vi valt vi CIP teorin – Cognitive Information Process - som är välkänd och beprövad och därefter utvecklat en vägledningsmodell, Utsikt-Insikt-Framsikt, med stöd av teorin. Grunden i denna modell handlar om att: individen måste ha kunskaper om arbetslivet, om självkännedom och utifrån dessa kunskaper och insikter fatta beslut om möjliga karriärvägar. Vägledare bör använda sig av flera teorier och modeller men i föreliggande arbete har vi valt CIP-

teorin då vi anser att teorin och modellen är lätt att förstå och åskådliggör på ett enkelt sätt vilka komponenter som är viktiga i individens valprocess. Den kan appliceras i alla verksamheter där studie- och yrkesvägledning förekommer och även användas av de som inte har utbildning som studie- och yrkesvägledare.

Utifrån teori och modell kopplas sedan olika metoder. Det finns en mängd olika metoder riktade mot studie- och yrkesvägledning, många metoder finns att hämta på internet eller i kurslitteratur. Svårigheten ligger mer i att välja ut rätt metod för ändamålet och att utforma dem till sina egna, d v s anpassa dem efter den specifika målgruppen och det lokala sammanhanget. Våra val av metoder till modellen har vi valt genom litteraturstudier, teoretiska resonemang, tips från kollegor samt metoder som vi tidigare har erfarenhet av. Vi har haft kontakt med Leif Andergren, författare och föreläsare, samt Anders Lovén, erkänd forskare och författare i Sverige och internationellt. De driver utvecklingsarbete inom området studie- och yrkesvägledning och har bidragit med tips och metoder till vårt arbete. I arbetet med föreliggande metodbok har vi därmed systematiskt gått igenom och också testat ett antal metoder i två klasser i årskurs nio, ett antal klasser på gymnasieskolan, inom arbetsmarknadsförvaltningens verksamheter samt i en workshop med lärare, rektorer och studie- och yrkesvägledare.

Det är viktigt att använda rätt metod i rätt sammanhang och vi menar att möten med olika målgrupper ställer krav på lyhördhet i valet av metod. Sammantaget är vår erfarenhet att metoder måste göras om för att passa den egna verksamhet, teoretiska utgångspunkt och modell. Kraven som vi har haft är att metoderna ska gå att använda med grupper och passa in i vår modell, därmed inte sagt att någon metod även kan användas vid enskilda samtal. Vårt val av metoder fokuserar således i första hand på gruppaktiviteter. Ambitionen är att metoderna ska vara ett bidrag till verksamhetsutveckling. Samtidigt är vi väl medvetna om att förutsättningarna för organiserat metodarbete och genomförande kan se olika ut beroende på verksamhet.

Vi har i föreliggande metodbok vikt utrymme till att ge läsaren en grundförståelse för hur olika begrepp såsom "vägledning i vid och snäv" bemärkelse påverkar de metodval vi gör. Nedan följer en kort introduktion till de avsnitt som du som läsare möter i denna text.

Vad menas med arbetsliv, vad innefattas av begreppet och hur har det förändrats över tid? Hur påverkar det studie- och yrkesvägledning? Vi tar upp dessa frågor i kapitlet om arbetsliv då det är en viktig aspekt att ha med i utformningen av sin verksamhet.

Det finns övergripande nationella mål för studie- och yrkesvägledning och många kommuner har lokalt uppsatta mål. I boken *Karriärvägledning – En forskningsöverblick* (2016) beskriver Anders Lovén bristerna i de nationella målen för studie och yrkesvägledningen. De nationella målen och även lokalt uppsatta mål har haft svårigheter att få någon riktig genomslagskraft i skolan. Vi belyser denna problematik i kapitlet om vid och snäv studie- och yrkesvägledning.

Studie- och yrkesvägledning beskrivs ofta som en process och att människor utvecklas över tid. Mycket av arbetet med studie- och yrkesvägledning utgår från beprövad erfarenhet. Med det är också viktigt att beskriva olika vägledningsteorier som utgångspunkt till varför en metod används. För att förstå hur det hänger ihop så har vi valt att ha med ett avsnitt som beskriver karriärvägledningsteorier.

Från karriärvägledningsteorier skapas vägledningsmodeller. Vi har valt att kalla vår modell Utsikt – Insikt – Framsikt. Modeller är viktiga för att ge individen en förståelse för vägledningsprocessen, vi ger en förklaring till modellen i kapitel sju.

Att arbeta med grupper kan ha olika syften. I skolan är grupperna oftast sammansatt för undervisning. De bör skiljas från en grupp som är sammansatt för gruppvägledning. Gruppvägledning kan vara ett kraftfullt verktyg att använda sig av om man vill arbeta med individers värderingar, intressen, färdigheter och personlighet. De metoder vi presenterar kan användas som en del i en gruppvägledningsmodell eller i undervisningssammanhang av enskilda aktörer eller t ex lärare och studie- och yrkesvägledare tillsammans. Rollfördelningen anpassas utifrån professionen. Vi utvecklar resonemanget i avsnittet om gruppvägledningens förtjänster och utmaningar.

2. Arbetsliv

Vad ligger i begreppet arbetsliv och hur hanterar vi de olika dimensionerna? Det är inget helt självklart begrepp utan det går att lägga in många olika aspekter i vad som menas med arbetsliv. Vanligt är att det kopplas ihop med arbetsmarknaden och dess villkor. Allt som rör lönebildning och arbetsmiljö men även jämställdhet mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden står i fokus. Begreppet matchning används arbetsmarknadspolitiskt och syftar till att människor ska ha möjlighet att delta i arbetslivet. Matchning av arbetssökande och lediga jobb inkluderar även arbetsmarknadspolitiska program och arbetslöshetsförsäkringen. Arbetet har alltid varit centralt för många människor, både som vardagsverksamhet och som livsstil. Även om vi ofta betraktar arbetet som slit och ibland som något "nödvändigt ont", så är arbetet en viktig del av våra liv. Vi tillbringar en stor del av vår tid på arbetet och vissa delar av vårt sätt att leva formas av våra arbetsmönster.

Den nationella politiken talar i termer av ett hållbart arbetsliv och att människor ska ha möjlighet att arbeta ett helt arbetsliv. För att uppnå ett hållbart arbetsliv måste insatser göras för bättre arbetsmiljöförhållanden i psykiskt och fysiskt slitsamma arbeten. Det moderna arbetslivet medför nya utmaningar samtidigt som mer traditionella arbetsmiljöproblem kvarstår. Den globala konkurrensen ställer ständigt krav på produktivitets- och effektivitetshöjningar och leder också till nya sätt att organisera arbetet. Dessa får inte vara på bekostnad av arbetstagares hälsa och välmående (Regeringen 2018.). Utifrån regeringens politiska ställningstaganden kan vi avläsa att arbetsmiljön är en viktig aspekt av arbetslivet.

Globalisering, digitalisering och urbanisering är tre megatrender som givetvis påverkar också vårt arbetsliv och reser ett antal centrala frågor. Var och vad ska vi jobba med i framtiden? Hur ska vi se till att anpassningen sker till klimatförändringar? En allt mer digital värld leder till nya jobb men blir det bättre arbetsvillkor? Den demografiska utmaningen, med en allt äldre befolkning, kräver en utveckling i arbetslivet vad gäller verksamhetsutveckling, organisationsförbättringar och tekniska lösningar etc. Företag och organisationer har svårt att hitta arbetskraft med rätt utbildning och erfarenhet. Det gäller både arbeten som kräver längre högskoleutbildning och de som kräver kortare yrkesutbildning.

Kraven i arbetslivet har förändrats påtagligt under de senaste decennierna. För flera decennier sedan dominerades arbetsmarknaden av lågkvalificerade arbeten och lågutbildad arbetskraft. Andelen arbeten som inte kräver mer än grundskoleutbildning har sjunkit från cirka 50 procent vid slutet av 1960-talet till cirka 10 procent 2000. För den enskilde är det första arbetet ett viktigt steg in i samhället. Inträdesfasen har försämrats för vissa grupper av ungdomar, särskilt de utan avklarad gymnasieutbildning har svårt att klara arbetslivets inträdeskrav och att få varaktigt fotfäste på arbetsmarknaden (Regeringen 2018)

Idag talas det inom alla branscher, statliga och kommunala verksamheter om att medarbetarna är en viktig resurs. Konkurrensen är stor om de bästa medarbetarna. En avgörande konkurrensfördel är då

att kunna erbjuda dem inte bara lön och olika materiella förmåner, utan just livskvalitet i många dimensioner, där kanske kamratskap och social samhörighet, liksom känslan av att göra något meningsfullt är de viktigaste. Denna kvalitetsaspekt som kombinerar mänskligt välbefinnande med kvaliteten i det arbete man gör kan betecknas som "arbetslivskvalitet".

Ett begrepp som används idag är "kaos i arbetslivet". Att allt förändras – det är det enda vi vet med säkerhet – och osäkerheten är konstant. Kommande generationer kommer att byta arbete många fler gånger än idag. Yrken har alltid kommit och gått och ställt oss inför nya utmaningar. Nu påtalar forskare att minst hälften av alla svenska jobb kommer att försvinna i digitaliseringens spår inom bara 20 år (Fölster, 2015). Hur påverkar förändringarna i arbetslivet arbetet med studie- och yrkesvägledning? Några metoder i föreliggande metodbok är användbara i hur man tänka och agera i en föränderlig värld.

3. Studie- och yrkesvägledningens mål och riktlinjer

Vad säger lagar, förordningar och verksamhetsuppdragen?

De Allmänna råden för studie och yrkesvägledning (SKOLFS 2013:180) grundar sig på bestämmelser i skollagen (2010:800), läroplanerna och förordningen (2011:1108) om vuxenutbildning. Förordningen (SKOLFS 2010:37) om läroplan för grundskolan, förordningen (SKOLFS 2011:144) om läroplan för gymnasieskolan, samt förordningen (SKOLFS 2012:101) om läroplan för vuxenutbildningen. Det står att alla elever i grundskolan och gymnasieskolan ska ha tillgång till vägledning. **Grundskolan** ska ansvara för att varje elev efter genomgången grundskola kan göra väl underbyggda val av fortsatt utbildning och yrkesinriktning. Rektorn har ett särskilt ansvar för att samverka med skolor och arbetslivet utanför skolan utvecklas så att eleverna får konkreta erfarenheter av betydelse för deras val av fortsatt utbildning och yrkesinriktning och att den studie och yrkesorienterande verksamheten organiseras så att eleverna får vägledning inför de olika val som skolan erbjuder och inför fortsatt utbildning. Skolan bidrar till att eleverna kan granska olika valmöjligheter och ta ställning till frågor som rör den egna framtiden.

I läroplan för gymnasieskolan (SKOLFS 2012:101) finns ett avsnitt om arbete och samhällsliv. Där står att läroplanen lägger grunden till en väl fungerande studie- och yrkesvägledning i gymnasieskolan och att gymnasieskolan ska ha en nära samverkan med de obligatoriska skolformerna, arbetslivet, universiteten och högskolorna samt med samhället i övrigt. Genom att arbetslivet fortlöpande förändras när det gäller behovet av kompetens och rekrytering av arbetskraft inom olika områden har studie- och yrkesvägledning i vid mening stor betydelse. Universitet och högskolor, arbetsförmedlingar, näringsliv samt arbetsmarknadens parter och branschorganisationer har därför viktiga roller i informationen till skolan och eleverna.

Enligt läroplanen för vuxenutbildningen (2011:1108) ska vuxenutbildningen samverka med verksamheter som hör till arbetslivet, yrkeshögskolan, folkhögskola och universitet och högskola samt med samhället i övrigt. Detta krävs för att eleverna ska få en utbildning av hög kvalitet samt underlag för val av kurser inom utbildningen och för vidare studier eller yrkesverksamhet. Genom att arbetslivet fortlöpande förändras när det gäller behov av kompetens och rekrytering av arbetskraft inom olika områden har studie- och yrkesvägledning i vid mening stor betydelse för eleven. Det är särskilt viktigt att vuxenutbildningen samarbetar med arbetslivet när det gäller yrkesutbildning.

Arbetsmarknadsförvaltningens uppdrag är att erbjuda olika insatser och aktiviteter till identifierade målgrupper så att individen stärker sin ställning i arbets- och samhällslivet och att kompetensförsörjning i regionen tillgodoses.

Studie- och yrkesvägledning i vid och snäv bemärkelse

De finns Allmänna råden för studie och yrkesvägledning för skola och vuxenutbildning och de grundar sig på bestämmelser i skollagen (2010:800) och förordningen (2011:1108) om vuxenutbildningen. De handlar om arbetet med studie- och yrkesvägledning i skola och vuxenutbildning och vänder sig till huvudmän, rektorer och övrig skolpersonal. Ett viktigt budskap i de Allmänna råden är att undervisning, information och vägledningssamtal tillsammans utgör den studie- och yrkesvägledning som ska stödja elevernas val av studier och yrken. Enligt skollagen är studie- och yrkesvägledning en rättighet för alla elever. I dokumentet står att syftet med studie- och yrkesvägledning är att ge eleverna förutsättningar att hantera frågor som rör val av studier och yrken och att studie- och yrkesvägledning är en viktig del i det livslånga lärandet och ett stöd i en individs ständigt pågående karriärprocess.

För att kunna göra väl underbyggda val och fatta väl övervägda beslut, skriver Skolverket i de Allmänna råden, behöver eleven ofta stöd av en väl planerad studie- och yrkesvägledning. Den ska genomföras på ett professionellt sätt och vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.

Vidare särskiljer Skolverket på vid och snäv vägledning. Det står:

”Studie- och yrkesvägledning kan beskrivas i både vid och snäv bemärkelse. Vägledning i vid bemärkelse är all den verksamhet som bidrar till att ge elever kunskaper och färdigheter som underlag för att fatta beslut om framtida studie- och yrkesval. Det handlar till exempel om praktiska arbetslivserfarenheter, undervisning som rör arbetslivet, studiebesök, utbildningsinformation och aktiviteter för att utveckla elevens självkänedom.” (Skolverket SKOLFS 2013:180 sid. 11)

”Studie- och yrkesvägledning i snäv bemärkelse är den personliga vägledning som studie- och yrkesvägledaren ger i form av vägledningssamtal, individuellt och i grupp. Här ges den enskilde eleven möjlighet att reflektera över sig själv i relation till olika framtidsvägar.” (Skolverket SKOLFS 2013:180 sid. 11)

Dessa två citat ligger alltså till grund för den målsättning som Skolverket anger och det är upp till huvudmän i kommunal verksamhet och styrelser inom den privata sektorn att nå målen.

Flera kommuner har kommunala mål för studie- och yrkesvägledning. I exempelvis Luleå kommun finns lokala mål för särskolan, grund- och gymnasieskolan. De benämns som huvudmannaplaner. De har sin utgångspunkt från Skolverkets Allmänna råd och anger bl. a att rektor har en nyckelroll för implementering av studie- och yrkesvägledning i vid bemärkelse.

Hur undviker vi att styrdokument och huvudmannaplaner blir ”papperstigrar”?

De Allmänna råden för arbetet med studie- och yrkesvägledning gavs ut 2013 och möttes av stort intresse. Målstyrning bygger på tanken att delegera ansvar till de som befinner sig närmast verksamheten. Målen anger en riktning men verksamheten ska avgöra hur den på bästa sätt kommer dit. Förutsättningen är att alla involverade, dvs olika chefer, rektorer, lärare, studie- och

yrkesvägledare och arbetsmarknadskonsulter, har relevant kunskap och är beredd att ta sitt ansvar. Slutligen understryks att verksamheten ska utvärderas och relateras till målen. Tyvärr så konstaterar Anders Lovén (2016) att Allmänna råden för verksamheten studie- och yrkesvägledning, främst i vid bemärkelse, i grund- och gymnasieskolan inte prioriterats vare sig av huvudman eller ansvarig rektor. En konsekvens av detta har blivit att den samlade vägledningsinsatsen oftast är studie- och yrkesvägledarens ansvar, och att denne varken har mandat eller möjlighet att genomföra de målsättningar som finns i styrdokumentet. Dock inte sagt att det inte förekommer kontakter med arbetsliv och utbildningsanordnare, exempelvis PRAO och besök på gymnasieskolor för grundskoleelever, APL samt besök på mässor och universitet för gymnasieelever förekommer. Men målen för verksamheten är högt ställda och få kommuner lever upp till dem.

Hur ska de Allmänna råden och lokala huvudmannaplaner få genomslag i verksamheten för studie- och yrkesvägledning? Ett sätt kan vara att kartlägga hur vägledningen i verksamheten fungerar och vad som behöver utvecklas. En sådan kartläggning kan inledningsvis genomföras av vägledarna och presenteras för skolledarna. Centrala frågor att ställa sig för det fortsatta arbetet är t ex: Hur går vi vidare, vilka insatser ska genomföras och vilka ska involveras? För att besvara sådana frågor kan t.ex. inom skola, rektor och studie- och yrkesvägledare i samråd med olika lärarlag diskutera hur val och väljande samt kunskap om arbetsmarknad och utbildning föras in i undervisningen och vilka ämnen som kan ta ansvar för olika delar. Ett viktigt moment i arbetet kan också vara att rektor och studie- och yrkesvägledare beskriver skillnaden mellan vid och snäv vägledning och att en tydlig arbetsfördelning görs. För att de Allmänna råden och huvudmannaplanerna ska få genomslag är det viktigt att det utarbetas en lämplig modell för utvärdering (i Luleå Kommun används styrkort som underlag för utvärdering).

4. Studie- och yrkesvägledning - en pedagogisk process och verksamhet

Vi anser att studie- och yrkesvägledning i vid bemärkelse handlar om lärande. Vi vill flytta fokus från ett "här och nu", till en vägledning vars syfte är att stödja individen att välja utifrån en lärande process med kunskapsbyggande utifrån nya insikter om sig själv, omvärlden och beslutsfattande.

Vi menar att kunskapsbyggande har en central roll i studie- och yrkesvägledningen. Genom att erbjuda gruppaktiviteter skapar vi förutsättningar för ett vidgat lärandet och ger individen kunskap och kompetens att hantera karriärutveckling och återkommande val på kort och lång sikt. Två intressanta begrepp som dyker upp i det sammanhanget är karriär- och valkompetens. Vi anser att det är "två sidor av samma mynt". Vi tittar närmare på det i kommande kapitel.

Karriärkompetens och/eller valkompetens

I The European Lifelong Guidance Policy Networks (ELGPN) verktygslåda definieras begreppen karriärkompetens och valkompetens på följande sätt:

"ett antal kompetenser som visar på strukturerade sätt att samla, analysera, sätta samman och organisera information om sig själv, utbildningar och yrken samt ha färdigheter att kunna fatta och genomföra beslut och hantera växlingar i livet" (ELGPN, Resource Kit, 2012)

Allmänna råden har valt en liknande beskrivning men använder begreppet valkompetens i stället för karriärkompetens. Vi valde av den anledningen begreppet valkompetens i vårt arbete.

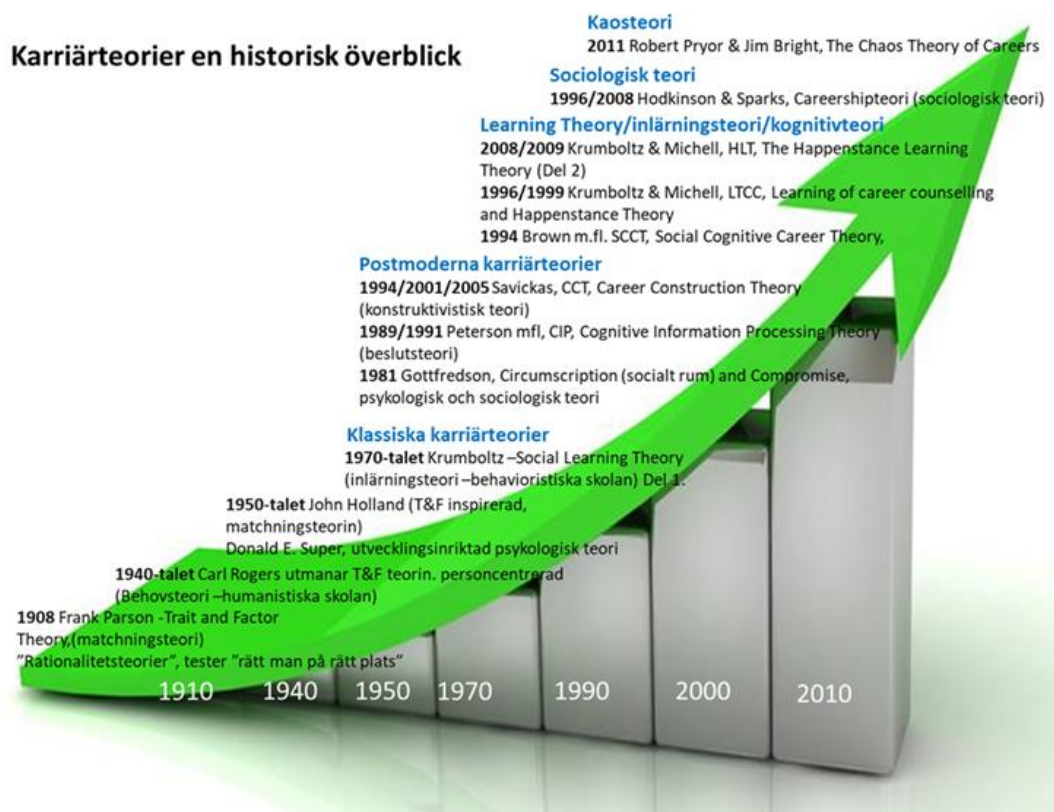
I rapporten *Ett nordiskt perspektiv på karriärkompetens och vägledning – Karriärkompetens och karriärlärande* (Nordiskt nätverk för vuxnas lärande, 2015) beskrivs karriärkompetenser som de färdigheter i individens självkänedom som behövs för att kunna hantera återkommande val ur ett livsperspektiv, vilket kan ses något bredare än bara arbetslivsperspektivet. Karriärkompetens handlar om att bli medveten om de möjligheter som bjuds samt om hur individen formas av sina dagliga aktiviteter och handlingar, vilka i sin tur påverkar framtida möjligheter och val. I samma rapport översätts karriärkompetens till det i - engelsk litteraturen - använda begreppet Career Management Skills, CMS, ett begrepp vi återkommer till.

Definitionerna åskådliggör i vilket sammanhang studie- och yrkesvägledningen befinner sig i. Det handlar om att stödja individer att utveckla sina färdigheter till en livslång karriärhantering i ett föränderligt och osäkert arbetsliv, i vilket studie- och yrkesväglednings roll blir pedagogisk med uppgift att hjälpa individer att utveckla färdigheter att hantera frivilliga och ofrivilliga brytpunkter i livet. Rollen betyder även att vidga perspektiv, synlig- och medvetengöra individers färdigheter, intressen (inte matcha mot det de redan vet), problemlösningsförmåga och i inte minst gå till handling - utveckla handlingskompetens.

En fråga att ställa, vilket utrymme finns inom den egna verksamheten för ett lärande riktat till karriär- och valkompetens? Och finns det intresse för en sådan pedagogisk verksamhet?

Vi anser att studie- och yrkesvägledning skulle behöva sitt egna kunskapsområde och ämne förslagsvis med ämnesrubriken - Arbetsliv - för att få det utrymme och tyngd det förtjänar. Anders Lovén har diskuterat detta utifrån en idé om en kurs i Career Management Skills - CMS. En kurs som syftar till att individen ska kunna göra bättre framtidsval om utbildning och arbete. Han föreslår ett innehåll där individen får reflektera och diskutera sin egen situation, sina starka och svaga sidor, få insikt om olika utbildningar och pröva på olika yrkesområden samt sist men inte minst fundera över hur hen fattar beslut och går till handling.

5. Åskådliggöra vägledningsteorier



Figur: Karriärteorier en historisk överblick (Börje Lindqvist)

Studie- och yrkesvägledning beskrivs ofta som en process och att människor utvecklas över tid. Mycket av arbetet med studie- och yrkesvägledning utgår från beprövad erfarenhet. Vi anser att det är viktigt att beskriva olika vägledningsteorier som utgångspunkt till varför en metod används. För att förstå hur det hänger ihop så har vi valt att ha med ett avsnitt som beskriver karriärvägledningsteorier.

Det finns teorier inom alla ämnesområden, så även inom området studie- och yrkesvägledning. Idag är begreppet karriärvägledning ett vanligare begrepp än studie- och yrkesvägledning, både i forskningssammanhang och på utbildningarna till studie- och yrkesvägledare. Karriärbegreppet blir också allt vanligare där vägledning bedrivs för vuxna men däremot inom skolvärlden används fortfarande begreppet studie- och yrkesvägledning.

Det ligger dock ett förslag om en ändring av begreppet studie- och yrkesvägledning.

"Karriärvägledning ska vara det övergripande begreppet för all den verksamhet som en huvudman i skolväsendet är ansvarig för när det gäller att ge eleverna kunskap och kompetens inför val av framtida utbildnings- och yrkesverksamhet". I förslaget föreslås även en namnändring av yrkestiteln studie- och yrkesvägledare, *"studie- och yrkesvägledare ska benämnas karriärvägledare"*.

(Regeringen.se SOU 2019:4 sid. 276)

Det finns ingen heltäckande karriärteori utan de olika teorierna förklarar endast delar av människors karriärutveckling. Var för sig räcker de inte till att fullt ut förklara människors väg genom yrke och utbildning, men genom att kombinera dem ges en mer fullständig och samtidigt komplex bild av människors navigerade i yrkes- och utbildningsvärlden. Krumboltz (1994) har beskrivit teorier som en kartmetafor. Han menar att vi med hjälp av teorierna bättre kan förstå och navigera i terrängen, men

att de enskilda teorierna endast beskriver delar av den. Några teorier ger insikt om topografin, andra om vägar eller temperaturer och det är först genom att kombinera dessa som bilden blir mer fullständig.

Från teorier skapas sedan modeller och metoder som anses lämpliga att använda i vägledningsarbetet. Metoder är viktiga hjälpmedel i vägledningsarbetet men det är också viktigt att förstå teorierna bakom metoderna. Anders Lovén skriver i "Karriärvägledning, en forskningsöverblick (2016)

"...så behöver vi ägna mer tid till att förstå karriärteorier inte bara för att de hjälper oss att förstå och se samband mellan olika synsätt utan också att rätt använda kan teorier avslöja de mönster som på olika sätt avslöjar oss. /.../ En god utgångspunkt och ett mål att sträva efter är den reflekterande praktikern som med jämna mellanrum stannar upp och reflekterar över sitt arbete."

6. Relationen mellan teorier, modeller och metoder

I föreliggande avsnitt beskriver vi vad en vägledningsmetod är i relation till vägledningsteorier och vägledningsmodeller. För att samla ihop trådarna från föregående avsnitt så kan vi säga att: *Teorierna* hjälper vägledaren att bättre förstå och kunna se sammanhang i sökandes funderingar kring utbildningar och yrkesval. De är också ett stöd för vägledaren att skapa antaganden kring sökandes förmåga att se på framtida valmöjligheter. Vi ser gärna en teoretisk utgångspunkt till vilken man sedan kopplar modeller och metoder.

Vägledningsmodellen är övergripande och berättar om vad vägledningen bör bestå av. Det finns många olika exempel på modeller och modellen *Utsikt – Insikt – Framsikt* som vi utvecklar i nedanstående kapitel är en, en annan välkänd är – *The Skilled Helper* (Egan 1975), som finns i olika varianter, en annan är *etappmodellen* (Andergren 2015).

Modeller är viktiga för att ge individen en förståelse för vägledningsprocessen. I vår modell börjar processen med *utsikten* – omvärldskunskap, vidare till *insikten* – självkännedom, för att sedan landa i *framsikten* - beslutsförmåga. Ibland fortsätter processen tillbaka till utsikten eller insikten exempelvis för lågt meritvärde, avsaknad av erfarenhet, förändrade förutsättningar och nya insikter. Modeller har även betydelse för vägledarens legitimitet och trovärdighet, vilket kan ha stor betydelse i möten inte bara med individen utan även med föräldrar, lärare, skolchefer och skolpolitiker. I sammanhanget är det värt att notera betydelsen av lärandeprocessen, som är kittet mellan områdena och själva kunskapsbyggande som stödjer välgrundade val och beslut.

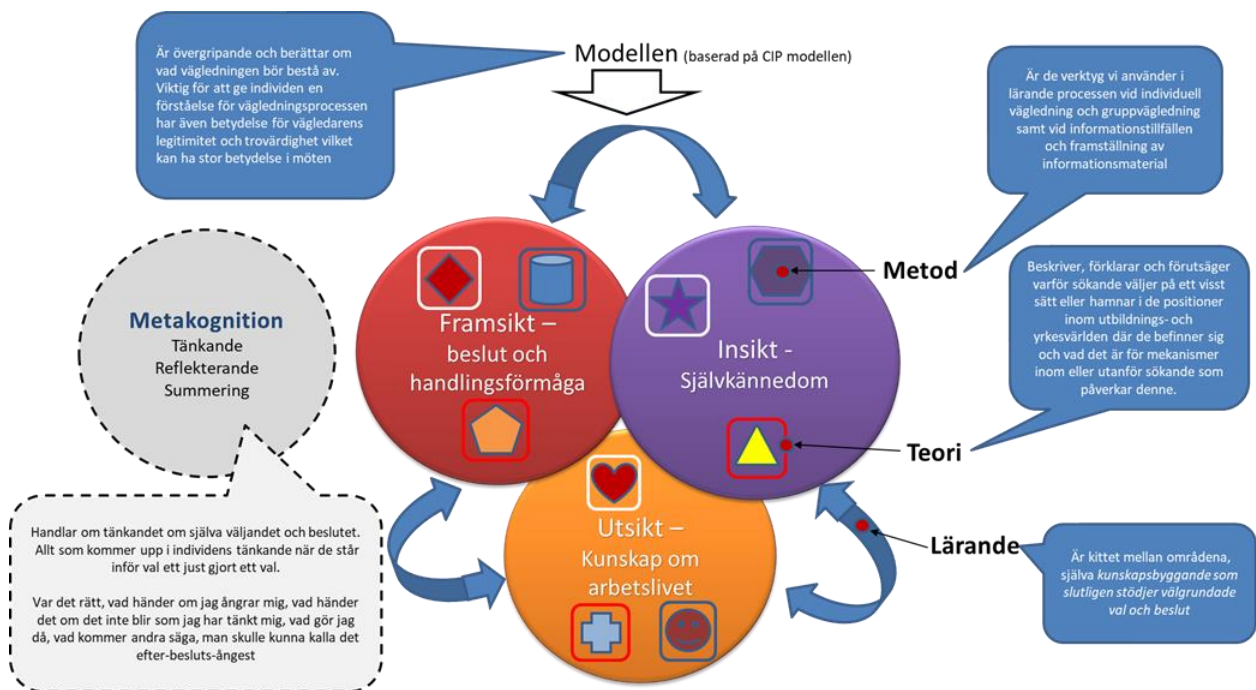
Slutligen, *vägledningsmetoder* är de verktyg vi använder i lärandeprocessen vid individuell vägledning och i arbete med grupper samt vid informationstillfällen och framställning av informationsmaterial. I vårt arbete har vi valt olika metoder utifrån modellen *Utsikt – Insikt – Framsikt*. Det är viktigt att välja rätt metod utifrån tillfälle, syfte och mål samt deltagarnas behov. Metoder bör anpassat till målgrupp. En metod räcker sällan.

I följande kapitel utvecklar vi den modell som föreliggande arbete och val av metoder vilar på, *Utsikt – Insikt – Framsikt*.

Figuren nedan är ett försök att visualisera begreppen, där modellen i detta exempel *Utsikt – Insikt – Framsikt* beskrivs med tre cirklar. *Metoder* (övningar) i form av olikfärgade figurer, som omgärdas med ramar - *teorier* - som följer modellens tre steg. Pilarna illustrerar att modellen omges av *lärande processen*. Vår modell utgår ifrån CIP- teorin men modellen kan kopplas ihop med andra teorier

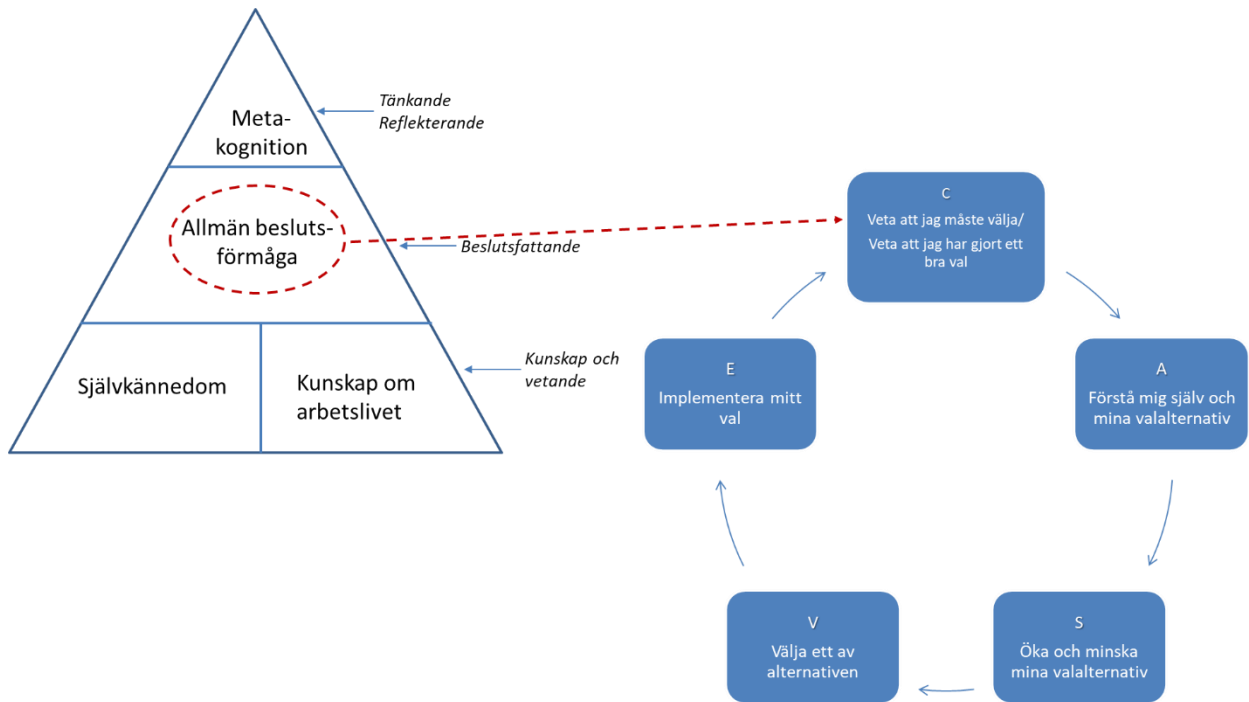
beroende på vilken utgångspunkt som föreligger arbetet vilar på, t. ex. Theory of vocational personalities in work environments (J.L Holland 1975) eller The Happenstance Learning (Krumboltz & Levin 2004). Dessa teorier illustreras med ramar runt metoder.

Exempelvis, om en grupp elever ska arbeta med en metod som vi kallar Jobbspionage (illustrerat som hjärtat i utsikt), som kortfattat går ut på att individerna går ut och med hjälp av intervjuer undersöker vad man egentligen gör på ett arbete. Väljer vi att utgå från Hollands teori får deltagarna undersöka det yrke de helst skulle vilja arbeta med i framtiden, man skulle kunna säga att individen har en förutfattad mening om hur det förhåller sig. I Planned happenstance teorin (ibland kallad slumpteori) kan utgångspunkten vara att gruppen ska undersöka yrken som är helt okända för dem eller rent av inte intresserar dem. Tanken är att individen kan upptäcka att verkligheten är en annan än den föreställda.

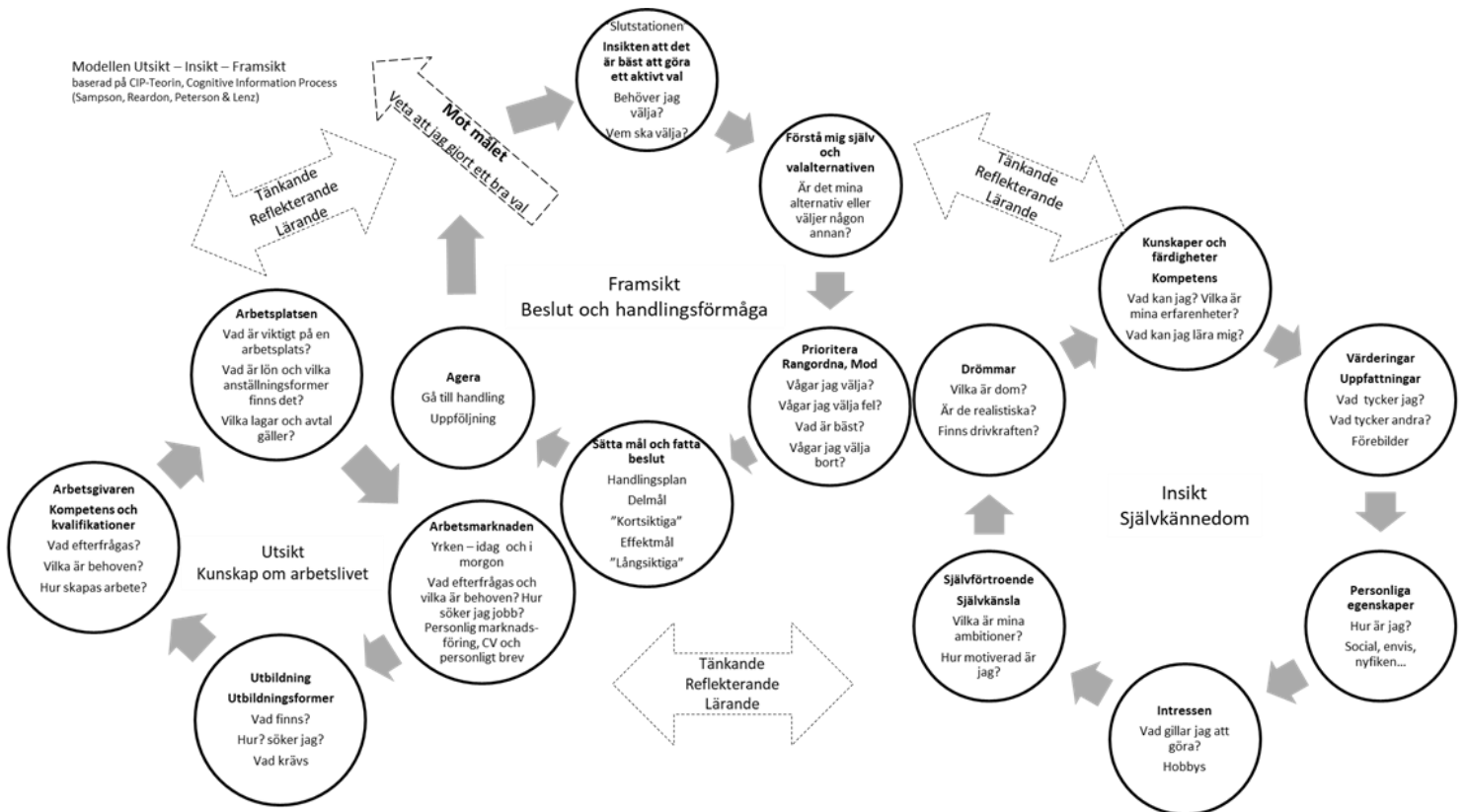


Figur: Förklaringsmodell baserad på CIP modellen (Börje Lindqvist)

7. Vägledningsmodellen Utsikt – Insikt – Framsikt - (Tänkande)



Figur A: CIP – Modellen och CASVE-cykeln (Sampson, Reardon, Peterson & Lenz)



Figur B: Utsikt – Insikt – Framsikt baserad på CIP Modellen (Börje Lindqvist)

Den vägledningsmodell *Utsikt – Insikt – Framsikt* (UIF) vi har valt att utveckla baseras på CIP-modellen - Cognitive Information Process, utvecklad av Sampson och Reardon, m fl. Med CIP-modellen försöker författarna visa på hur de anser att val och beslutsfattande inom studie- och yrkesvägledningen faktiskt går till, med andra ord de tankeprocesser som uppkommer i vägledningssituationen. I korthet beskriver de sin modell som en triangel (se figur A) som är indelad i fyra fält: överst en topptriangel som symboliserar den högsta nivån, metanivån. Det handlar om tänkandet och reflekterandet om väljandet och beslutet. Vi har till skillnad från CIP- triangeln låtit metanivån, som handlar om självreflektion, omgärda vår utarbetade vägledningsmodell (UIF) utifrån att individen tänker och reflekterar under hela vägledningsprocessen, inte bara i valprocessen. Mittdelen i triangeln skildrar det faktiska väljandet, en process som författarna tydliggör med den s.k. C-A-S-V-E-cykeln, något som i vår vägledningsmodell (UIF) förfinats och kallas – *Framsikt*.

Slutligen, i triangelns bas finns de två grundläggande delarna, det som det hela handlar om inom studie- och yrkesval, kunskap om arbetslivet och individens självkänedom. I vår modell har vi valt att kalla dem *Utsikt* och *Insikt*. Kunskap om arbetslivet består av olika utbildningar och yrken (och arbetsmöjligheter). Individens självkänedom som har konstruerats av livslånga erfarenheter. Dessa grundläggande delar har också förfinats i vår modell med områden som t ex arbetsplatsen, arbetsgivaren, kompetens (utsikt), färdigheter och värderingar (insikt).

Som påtalats tidigare i texten måste modeller anpassas till målgrupp och den specifika verksamheten. Vi anser utifrån en lärandeprocess att skolverksamheten bör ha sitt avstamp i utsikt - kunskap om arbetslivet. Vi menar att ökad omvärldskunskap och kännedom om valalternativen skapar bättre förutsättningar att sätta sig själv i ett större sammanhang. Däremot kan det i arbetet med arbetsökande, t ex inom arbetsmarknadsförvaltningens verksamheter, fungera bättre att börja med insiktsdelen för att stärka individens självkänsla.

För att göra ett avstamp inför kommande avsnitt som ger handfasta tips kring vägledningsaktiviteter, summerar vi kort ovanstående avsnitt: Med CIP-modellen och de tidigare nämnda fyra färdigheterna i valkompetens har vi skapat en förfinad vägledningsmodell *Utsikt – Insikt – Framsikt* (och tänkande) (Se figur B). Vi beskriver de fyra delarna med innehåll på följande sätt:

Utsikt – Kunskap om arbetslivet

Övergripande kunskap om arbetslivet definieras här som utbildning, yrken, arbetsmarknad, arbetsplatsen, arbetsgivaren och kompetens. Kännedom om valalternativen handlar om att bli medveten om utbildningsalternativen, yrkesalternativen och omvärldskunskap kring dessa.

Insikt – Kunskap om mig själv

Detta begrepp kan även definieras som självkänedom. Vem är jag, vad vill jag och vad kan jag. Det handlar om att bli medveten om sig själv och sina drivkrafter. Här får individen reflektera kring värderingar och uppfattningar, vad tycker jag och vad tycker andra och hur det inverkar på resonemanget och föreställningen om valalternativen. Insikt handlar även om att skapa förståelse om sina kunskaper och färdigheter, helt enkelt vad jag kan. I begreppet insikt bör även intressen och drömmar synliggöras. Dessa är starka drivkrafter i arbetet att sätta personliga mål. Slutligen är det viktigt att uppmärksamma personliga egenskaper som självförtroende och självkänsla, något som direkt inverkar på hur individen ser på möjligheter och hinder.

Framsikt – Besluts- och handlingsförmåga

Framsikt är slutstationen där mål och handlingsplaner skall utkristalliseras. Om det inte känns möjligt eller motiverat för individen kan en ny process påbörjas. Det handlar om att balansera självkänedom och omvärldskunskap och väga de olika alternativen mot varandra för att till sist

landa i ett val som sedan ska genomföras med hjälp av de rutiner som valet kräver. Beslutsförmågan handlar dels om att kunna fatta beslut och sätta självkännedom och omvärldskunskap i relation till varandra och förstå konsekvenser, men även om att gå till handling och genomföra beslut.

Tänkande

Detta handlar om tankar och reflektioner. Tänkandet och reflekterandet pågår under hela valprocessen. Vi menar att lärandet bidrar till återkommande reflektioner genom hela modellen. Nya insikter och kunskaper kan skapa nya frågor och utmaningar eller leda till lösningar. Exempelvis, "var det rätt, vad händer om jag ångrar mig, vad händer om det inte blir som jag har tänkt mig, vad gör jag då, vad kommer andra att säga?" Det beskrivs som så kallad "efter-besluts-ångest". Tankar och reflektioner kan också handla om "nu känns det bra", nu vet jag min väg, äntligen har jag en plan", så kallade "välgrundade val".

8. Att arbeta med grupper och gruppvägledning

Vi tillbringar stora delar av våra liv i grupsituationer. I hemmet, på arbetet, med vänner, i arbetsgrupper och föreningsliv. Vi påverkas och formas och får våra personliga behov tillgodosedda genom bl.a. trygghet, bekräftelse, utveckling och gemenskap. Det är i mötet med andra som man får kunskap om vem man själv är. I begreppet självinsikt räknas enligt Andergren (2014) individens värderingar, intressen, färdigheter och personlighet. Ett lämpligt arbetssätt där deltagarna kan lära sig om sig själv och om omvärlden och om sig själv i förhållande till omvärlden är att använda sig av gruppvägledning. Varför är det viktigt att ha kunskap om sig själv? Enligt flera karriärutvecklings-teorier t.ex. Super, Gottfridsson och Savickas (Andergren 2014) är det individens självuppfattning som spelar en stor roll för var individen söker sin sysselsättning och försörjning. Självuppfattningen är direkt kopplad till karriärutvecklingen.

Man bör skilja t.ex. en arbetsgrupp som är satt till att utföra ett arbete med en start och slutmål från en grupp som är sammansatt för vägledningsändamål. Det förekommer också grupper inom skolan som är sammansatta för undervisning, där just en begränsad gruppstorlek anses nödvändig för de i gruppen ingående individers bästa. Dessa grupper bör skiljas från en karriärvägledningsgrupp som är tillsatt under en begränsad varaktighet med syfte att deltagarna ska få en ökad självkännedom och/eller större kunskap om omvärlden (Andergren 2014).

Fördelar med gruppövningar

Många gånger kan man komma längre med individers kunskaper om sig själv och kunskaper om omvärlden med en grupp än i enskilda samtal. Information kan bearbetas bättre genom att man diskuterar och värderar den tillsammans med andra. Det är genom att ta till sig andras uppfattningar om sig själv som man lär sig om sig själv. Det kan också vara lättare att ta till sig idéer från t.ex. klasskompisar än från "experten" - läraren eller studie- och yrkesvägledaren. En grupp som tillsammans arbetar med ett gemensamt problem kan bli mer aktiv och mindre beroende av specialisten. Ett annat argument för att arbeta i grupp istället för med individer enskilt är att det kan vara mer tidseffektivt.

Välj rätt metod vid rätt tillfälle

Metoderna du som vägledare väljer ska motsvara verksamhetens mål och de berördas behov. Det är viktigt att du som ledare/vägledare har syfte och mål med att just arbeta med gruppen som verktyg. Det kan gälla handledning och vägledning av t.ex. val av fortsatta studier, att hitta ett arbete, att bli klarare över vem man är och vad man vill.

Utmaningar med gruppaktiviteter/gruppvägledning

Det finns flera utmaningar med att arbeta med grupper bl. a:

- att utforma aktiviteter/övningar pedagogiskt och metodiskt.
- att anpassa gruppmetodiken till den egna verksamheten.
- att få tillräckligt med tid för metodövningar.
- att få tillräckligt med tid för metodutveckling.
- att det finns en begränsad insikt om gruppaktiviteters fördelar.

Ledarskap i gruppaktiviteter/gruppvägledningen

Att arbeta med grupper ställer andra krav än vid enskilda samtal/möten.

Här är 10 tips om vilka kunskaper som är bra att känna till:

- ✓ Kunskaper om grupper, grupprocesser och ledarskap.
- ✓ Kunskap om samspelsfärdigheter, färdigheter som hjälper gruppen att utveckla sitt samarbete (Amundson m fl. 1989).
- ✓ Självkännedom och en medveten grundsyn på individen och samhället.
- ✓ Kunskap om lärandeprocesser och metodiska färdigheter.
- ✓ Kunskaper inom området utbildning och arbetsliv.
- ✓ Kunskap om samtalsmetodik. Lyssna och sammanfatta. Få igång och stimulera till kommunikation och skapa engagemang och delaktighet. Skapa avspända gruppmiljöer.
- ✓ Förmåga att organisera, formulera arbetsgång och disponera tid.
- ✓ Kunskap om mål- och beslutsfattande.
- ✓ Att i rollen som gruppleddare succesivt minska det som har varit ledarens roll och bli mindre aktiv och styrande.
- ✓ Ett professionellt förhållningssätt, att kunna lyfta blicken och ibland frångå rutinen och anpassa sig efter situationen och hitta nya sätt att möta gruppen. Uppmärksamma det som händer runt omkring deltagarna samt urskilja och uppmärksamma olika signaler som påverkar gruppdynamiken.

Gruppaktiviteter och grupp vägledning - ett kraftfullt verktyg

Vi menar att gruppaktiviteter och grupp vägledning som metod är ett kraftfullt verktyg som kan, om det används rätt, ge motivation, relevans och ihärdighet till elevens studier och vara lärarna till gagn p.g.a. mer motiverade elever. Det kan också ge eleverna större framtidsbilder än de som begränsas av könsstereotyper eller klassmönster.

Hur kan man skapa utrymme i verksamheten för att arbeta med grupper? Förutsättningarna ser olika ut beroende var verksamheten bedrivs. Inom t.ex. arbetsmarknadsförvaltningar och vägledningscentra finns stora möjligheter att bedriva grupp vägledning fullt ut. Att arbeta med grupp vägledning

inom skolan är svårare så länge inte studie- och yrkesvägledning får större utrymme. Men inom de ramar som gäller idag skulle lärare och studie- och yrkesvägledare kunna arbeta tillsammans med olika gruppaktiviteter mot ett gemensamt mål som kan kopplas mot ett eller flera ämnen och betygsättsas. Läraren kan arbeta med den vida vägledningen och studie- och yrkesvägledaren bidrar med den snäva. Ett motargument kan vara att det inte finns utrymme för nya moment i kurserna. Men om man tänker att skolan ska förbereda eleverna för arbetslivet och att det är hela skolans ansvar att förse eleverna med kunskaper för densamma, så borde det ligga i allas intressen att i skolan föra in arbetslivskunskap samt kunskaper om självkänedom och kunskaper om hur vi fattar beslut. I flera ämnen kan det ingå utan att frånga kursmålen. Ett förslag kan vara att några ämnen tilldelas mer utrymme i schemat/ fler timmar. Det är också möjligt att koppla ihop tiden för mentorskap för gruppövningar kopplade till de nationella målen. Det är viktigt att formulera syfte och mål med verksamheten och att alla ser nyttan med aktiviteterna.

Innan du genomför en övning

Här är några frågor du som gruppleddare bör ställa dig innan du genomför en övning.

- *Syftet.* Varför en övning? Vad ska deltagarna ta med sig för kunskaper och vilken betydelse får kunskapen lång sikt?
- *Struktur.* Hur ser arbetsgången ut? Vilken tidsåtgång?
- *Beredskap.* Vad kan inträffa under övningens gång? Har du en reservplan?
- *Gruppen.* Hur många deltagare? Ska gruppen arbeta vid ett eller flera tillfällen? Begränsad tid, bör det vara fasta deltagare? Är det viktigt att de lär känna varandra?
- *Flexibel.* Vad händer om gruppen har andra behov? Är du beredd att frånga planeringen?
- *Mötesplatsen.* Finns det möjlighet till flexibel möblering? Vilket teknikstöd, ljuskanon, smartboard, PC etc.?
- *Min övning.* Har du gjort övningen till "din egen"? Passar den dig och den målgrupp du ska leda?

9. Metodbokens digitala rum – metoder att använda

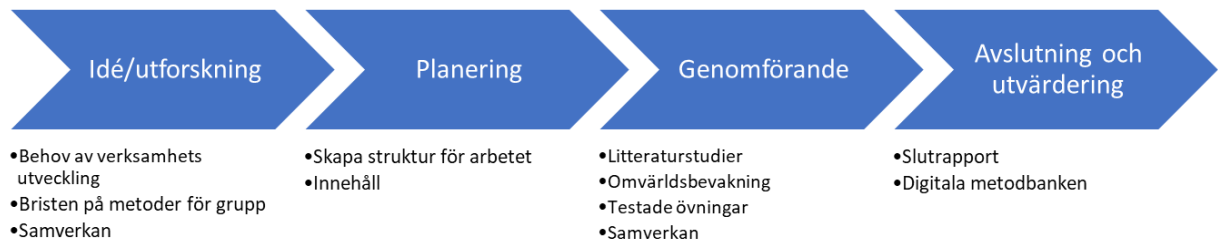
Den mest centrala i vårt arbete har varit att hitta metoder som är applicerbara inom respektive område Utsikt – Insikt – Framsikt. I vårt digitala rum presenterar vi ett antal metoder som förhoppningsvis kan stödja dig i ditt arbete med studie- och yrkesvägledning. Vi hoppas kunna få ta del av andras metoder som vi också kan lägga in i det digitala rummet. Det digitala rummet hittar du här: <https://www.lulea.se/utbildning--forskola/studie--och-yrkesvagledning.html>

10. Tillkomsten av föreliggande rapport – verksamhetsutveckling utifrån ett forskningsbaserat arbetssätt

Här följer några avslutande stycken kring arbetsprocessen i tillkomsten av denna rapport, både som en kvalitetssäkring samt som ett illustrativt bidrag till hur man kan arbeta med verksamhetsutveckling utifrån ett forskningsbaserat arbetssätt.

En viktig utgångspunkt i vårt arbete är att ett organiserat metodarbete måste ta sin utgångspunkt i en förståelse för hur relationen mellan teorier, modeller och metoder ser ut. I föreliggande metodbok har vi därför ägnat en stor del åt att reda ut hur dessa relationer ser ut. Med avstamp i våra teoretiska förkunskaper samt mångåriga erfarenheter av att arbeta med studie- och yrkesvägledning har vi under arbetet systematiskt fördjupat oss i olika vägledningsteorier och

undersökt lämpliga vägledningsmodeller för metodval. Vi tycker att vi hittade en bra arbetsmodell även om det tog lite tid, men vi tror inte att vår resa skiljer sig från många andra projekt när det gäller lärande, erfarenhet och omtag. Men om vi ska sammanfatta arbetsmodellen från början till slut så är detta vår beskrivning.



Idé/utforskning

Vårt syfte och mål från stipendieansökan var ett gott stöd i det inledande arbetet. Vi tycker att vårt arbetssätt med brainstorming och mappning var ett bra sätt att gå från idé till arbetsstruktur. En viktig upptäckt var koppling metodutveckling och verksamhetsutveckling som föranledde diskussioner kring skillnader i förutsättningar mellan olika arbetsplatser. Det var även under den här fasen som idén till en digital metodhandbok växte fram.

Planering

Här började arbetet med vad som skulle finnas med i handboken. Vi diskuterade och formulerade en arbetsgång utifrån ett antal valda avsnitt, detta lade även grunden till rapporten.

Genomförande

Genomförandefasen var den tidsmässigt mest omfattande. Här arbetade vi med litteraturstudier, framtagandet och tester av metoder samt samverkade med olika personer och referensgrupper som var av betydelse för projektet. I den här fasen lärde vi oss mest, vilket innebar omformuleringar och revideringar av texter både i avsnitt och till innehåll. En stor utmaning blev att förklara hur teori, modell och metod hänger ihop.

Avslutning och utvärdering

Här ägnade vi en stor del av vår tid till rapportskrivning med bra stöd av handledaren som bidrog med goda råd kring formuleringar och innehåll. Här skapade vi också en digital plattform för metodhandboken med stöd av förvaltningsredaktörerna.

Författarnas reflektioner kring arbetsprocessen

Det kanske viktigaste kunskapen i arbetet med projektet har varit betydelsen att avsätta tid för metodutveckling och reflektion kring arbetet med studie- och yrkesvägledning inom våra två verksamheter, gymnasieskola respektive arbetsmarknadsförvaltning. Att förutsättningarna för studie- och yrkesvägledning skiljer sig åt beroende på var den bedrivs är kanske ingen överraskning men med bra verksamhetsplanering och anpassad metodutveckling finns goda möjligheter till kvalitativ studie- och yrkesvägledning. Så här i efterhand har vi reflekterat över hur intresset för metodutveckling fick oss att inse betydelsen av teoretisk förankring och samtidigt ett nyväckt intresse för gamla och nya teorier. Vi kan konstatera att litteraturstudier och omvärldsbevakning har gett oss en förnyade perspektiv av studie- och yrkesvägledning och ett intresse att vilja gå vidare med fortsatt metodutveckling kanske med inriktning mot individuell studie- och yrkesvägledning.

Vi ser ett intressant och framtida utvecklingsområde att undersöka metoder för individuell studie- och yrkesvägledningen, vi ser att det finns ett uttryckt behov att få testa nya metoder inom området.

En lärdom är att arbetsgången hade sett ut på ett annat sätt om vi skulle fått börja med projektet idag, något som många andra uttrycker som arbetar med utvecklingsarbete, men det är naturligtvis en del av lärandet. Att förklara olika begrepp och dess betydelse, t ex arbetsliv, kompetens och vår modell, med andra ord skrivprocessen tog längre tid än vi hade planerat.

Vårt arbete med att undersöka olika metoder har varit ett digert arbete då det finns en uppsjö av olika metoder, svårigheten ligger i att välja lämpliga metoder utifrån modellen men även utifrån vilken verksamhet de ska tillämpas i. En annan utmaning är hur modeller och metoder för studie- och yrkesvägledning integreras till den befintliga verksamheten.

En viktig del av ett metodutvecklingsarbete bygger på medskapande tillsammans med andra yrkesgrupper och avsätta tid för gemensam planering. En nyckel som vi ser är modet att prova nya arbetsätt och våga misslyckas, vi tror att misslyckandet är en del av lärandet. Under arbetet har vi testat en del metoder och vi tycker det är ett bra sätt – att våga pröva nya övningar för att se om de är lämpliga och användbara för det fortsatta arbetet. Att pröva nya övningar ger en snabb respons från mottagarna och betyder att vi får en kvalitetssäkring i vårt urval av övningar.

Det har varit ett privilegium att få fördjupa sig i metodutvecklingen inom området studie- och yrkesvägledningen men vi ser samtidigt att det finns mycket mer att göra. Vi behöver skapa modeller för implementering av studie- och yrkesvägledning inom skola, öka kunskapen om arbetslivet, det finns ett flertal studier som visar ett alltmer ökat gap mellan skola och arbetsliv. En önskan vore att arbetslivskunskap blev ett moment i några kurser eller helt enkelt ett eget ämne. Med en plattform som arbetslivskunskap skulle studie- och yrkesvägledningen skapa bättre förutsättningar för välgrundade studie- och yrkesval.

11. Källförteckning

Andergren Leif (2015) *Samtala - vägledning för framtid och karriär i en kaotisk värld*. Tremedia, Borås

Andergren Leif (2015) *Vägleda - i en möjlighetsbaserad process*. Tremedia, Borås

Andergren Leif (2016) *Vägledarens val - Teori och metod i aktion*. Tremedia, Borås

Egan Gerard (2018) *The Skilled Helper - A Problem-Management and Opportunity Development Approach to Helping*. cENGAGE Learning Custom Publishing

European Lifelong Guidance Policy Network (2012) *Riktlinjer för utveckling, politik och system inom livslång vägledning*. Skolverket har finansierat och översatt den svenska versionen av rapporten.

Fölster Stefan (2015) *Robotrevolutionen: Sverige i den nya maskinåldern*. Volante

Holland J.L (1997) *Theory of vocational personalities in work environments*. Psychological Assessment Resources

Krumboltz John D & Levin Al S (2004) *Luck Is No Accident: Making the Most of Happenstance in Your Life and Career*. Impact

Krumboltz John D. (1994) *The Career Beliefs Inventory*. American Counseling Association

Lovén Anders (red.) (2016) *Karriärvägledning – En forskningsöversikt*. Studentlitteratur AB, Lund

Nordiskt nätverk för vuxnas lärande (2015) *Ett nordiskt perspektiv på karriärkompetens och vägledning – Karriärkompetens och karriärlärande*

<https://nvl.org/Content/Ett-nordiskt-perspektiv-pa-karriarkompetens-och-vagledning>

Peterson, Sampson, Reardon and Lenz (1991) *Career Development and Services: A Cognitive Approach*

Regeringskansliet (2018) *Ett hållbart arbetsliv*.

<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/arbetsmiljostrategin/ett-hallbart-arbetsliv/>

Skolverket (2013) *Arbete med studie- och yrkesvägledning*.

<https://www.skolverket.se/publikationer?id=3143>

Skolverket (2018) *Skollagen och skolförordningar*

<https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/skollagen-och-forordningar>

Regeringskansliet (2018) *Framtidsval – karriärvägledning för individ och samhälle*.

<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2019/01/sou-20194/>