

Målgrupp för materialet: Professionella i arbete med unga
Ansvarig producent: Luckan R.f, Stora Komet
Sammanställare: *Sissel Korpisola*, augusti 2018

VÄGLEDANDE SAMTAL

- En introduktion till karriärvägledningssamtal för ungdomar samt samtalsmetodik för förändringsprocesser

Innehåll

1. INLEDNING	3
2. KARRIÄRVÄGLEDNINGSSAMTAL FÖR UNGDOMAR UTPROVADE PÅ LUCKAN	4
2.1 Introduktion	4
2.2 Plan för genomförandet i klass	5
2.2.1 Del 1: Introduktion för en grupp. Intressen samt yrkesval (AVO-test)	5
2.2.2 Del 2: Personlig vägledning	7
3. MOTIVERANDE SAMTAL SOM VÄGLEDNINGSMETOD (ATT RESONERA OM FÖRÄNDRING)	8
4. NÅGRA PRAKTISKA RÅD GÄLLANDE KARRIVÄGLEDNINGSSAMTAL	10
5. AVSLUTANDE OCH SAMMANFATTANDE DISKUSSION	11
Bilaga 1 INTRESSETYPER ENLIGT JOHN HOLLAND	13
Bilaga 2 Exempel på hur "Egna resultat" ser ut i AVO-testet	16
Bilaga 3 Karriärplanering för ungdomar, checklist	19

1. INLEDNING

Stora Komet – vägledningsprojektet på svenska i Nyland stöder svenskspråkiga nyländska ungdomar genom att erbjuda olika former av karriärhantering i olika övergångsskeden (t.ex. mellan andra och tredje stadiets utbildningar, från studier ut i arbetslivet, från militärtjänstgöring till studier eller arbete). Projektet stöder även studerande ungdomar att utveckla sina karriärhanteringsfärdigheter samt jobbar med att utveckla nya karriärvägledningmetoder. Projektets målgrupp är ungdomar mellan 15-29 år samt de vägledare (studiehandledare, handledare, mentorer, tutorer, lärare) som möter dem under deras utbildningstid och vid övergångsskeden.

Jag kommer här att beskriva den modell för karriärvägledningssamtal jag som projektansvarig för Luckans delprojekt i Stora Komet utarbetat och tillsammans med mina projektkoordinatorer testat på olika målgrupper. Det är meningen att denna modell kommer att användas av Luckans ungdomsvägledare även efter projektets slut. Denna modell för karriärvägledningssamtal passar personer som funderar på olika utbildnings- och yrkesalternativ och behöver stöd i att göra upp både långsiktiga och kortsiktiga mål. Modellen erbjuder även klienten verktyg för att i fortsättningen självständigt söka mångsidig information om olika karriäralternativ. Dessa karriärvägledningssamtal är väl lämpade för elever i övergångsskeden mellan skolstadier, arbetssökande ungdomar, invandrare och personer som funderar på att byta bransch. Man kunde säga att vem som helst som vill fundera på olika karriäralternativ och jämföra olika branscher kan ha nytta av denna karriärvägledningssamtalmetod.

För en del klienter, som befinner sig i ett stagnerat livsskede (och inte i ett tillfälligt övergångsskede) kan det behövas mer djupgående samtal där element av metoden motiverande samtal tas in. Jag presenterar även denna samtalsteknik i slutet av uppsatsen. Denna metod är inte specifik för Luckan eller projektet Stora Komet, men innehåller element som professionella vägledare har nytta av att tänka på då man försöker motivera klienter att våga stiga in i nya situationer. Motiverande samtal är ofta till nytta då man möter personer som varit en lång tid utanför arbetslivet, personer som vill ta sig ur olika former av missbruk och personer som behöver stöd gällande stora livsbeslut.

2. KARRIÄRVÄGLEDNINGSSAMTAL FÖR UNGDOMAR UTPROVADE PÅ LUCKAN

2.1 Introduktion

Denna modell för karriärvägledningssamtal har jag utarbetat med målsättningen att få ungdomar att fundera på sina styrkor och intressen i förhållande till karriärval. Ungdomarna ges information om personlighetstyper samt får utföra AVO-testet (TE-byråns yrkesvalsprogram). Därefter får alla personlig handledning gällande ett/några yrken/branscher som väckt klientens intresse. Då möjligheter tydliggörs och lyfts fram blir det lättare att göra upp långsiktiga mål och väcka inspiration. Visioner och konkreta framtidsmål tenderar att öka studiemotivationen.

Jag har en mångårig bakgrund som vägledare och har väglett många olika målgrupper (ungdomar, arbetsökande vuxna, rehabiliteringsklienter samt invandrare) i mina tidigare jobb som sakkunnig och planerare av svenska tjänster på Navigatorn (en mångprofessionell vägledningsservice för ungdomar), som sakkunnig på TE-byråns kompetensutvecklingsservice samt rehabiliteringsteam, samt som processansvarig för arbetsökande ungdomar på Centret för arbetskraft i Esbo. Metoden jag här beskriver har fötts fram ur mina egna erfarenheter om vilken typ av diskussioner som kan vara till nytta för personer som funderar på olika karriäralternativ och vilka redskap som finns på webben. I mitt nuvarande jobb som projektansvarig för Luckans delprojekt i *Stora Komet - vägledningsprojektet på svenska i Nyland* har jag i samarbete med mina projektkoordinatorer genomfört detta koncept 2016-2018 med högstadieelever, gymnasieelever, elever i en R-klass, arbetsökande ungdomar, socialbyråns unga klienter, invandrare som integreras på svenska i Finland samt högskolestuderande som funderar på att byta studieinriktning. Responsen har varit god, denna modell för karriärvägledningssamtal kombinerar information om yrken och branscher med individuella diskussioner (om de egna styrkorna + yrkesval och vad de olika möjligheterna innebär). Att fundera på långsiktiga mål hjälper ungdomarna att finna studiemotivation samt inspiration gällande sina egna karriärstigar. I samband med diskussionerna lär sig deltagarna även hur de själva kan söka information gällande yrkesval och utbildningar.

Konceptets primära målgrupp är ungdomar i övergångsskeden, som funderar på karriäralternativ (t.ex. 9. klassister, 10. klassister, gymnasieelever, arbetsökande ungdomar). Men metoden kan användas för vem som helst som funderar på olika karriärmöjligheter och att byta bransch. Ifall konceptet används för invandrare eller personer med en svag svenska borde personlig handledning ges även då AVO-testet fylls i. Gällande invandrarundervisning kunde man även tänka sig att testet genomförs i grupp på svenskalektionerna, då kunde svenskaläraren gå igenom svåra ord och frågornas betydelse med eleverna i grupp, innan den personliga karriärhandledningen ges.

Denna modell för karriärvägledningssamtal kan genomföras både i klasser och i individuell handledning. Då konceptet används för en grupp är det tänkt att de unga får utföra AVO-testet, efter att de fått en kort introduktion om testet och John Hollands teorier om intressetyper och deras samband med karriärval. AVO-testet baserar sig på dessa teorier. Det är naturligtvis möjligt att använda även något annat test som grund. Jag har valt AVO-testet eftersom det baserar sig på intressen. Då ungdomar funderar på sin karriär och framtida yrkesmöjligheter tycker jag det känns mer relevant att fokusera på intressen, vad man tycker om, vad man trivs med, vad som engagerar, vilka framtidsdrömmar man har, istället för att fokusera på t.ex. de kunskaper man har i nuläget.

Efter att testet utförts får varje deltagare möjlighet till personlig handledning, där den unga tillsammans med handledare tittar närmare på ett eller flera karriäralternativ som kommit upp på listorna. Det är naturligtvis även möjligt att kolla upp något annat yrke som inte kommit upp på testets listor, men som eleven haft i tankarna och vill ha mer information om.

Då metoden utnyttjas för endast personlig vägledning, utan en inledande introduktion i grupp, kunde introduktionen om John Hollands teorier kortas ner och t.ex. nämnas endast muntligt. (Ifall den unga visar stort intresse för AVO-testets bakomliggande teori kan man givetvis även gå igenom den

grundligare). Ifall den unga redan vet vilken eller vilka branscher som intresserar är det onödigt att genomföra AVO-testet och handledaren kan direkt tillsammans med den unga söka fram information om branschen och de utbildningar som är relevanta. Ifall den unga inte har klara karriärplaner får hen efter att ha utfört AVO-testet se på och diskutera möjliga utbildnings- och karriäralternativ med handledaren.

2.2 Plan för genomförandet i klass

2.2.1 Del 1: Introduktion för en grupp. Intressen samt yrkesval (AVO-test)

Lektionen inleds med en presentation om personlighetstyper samt deras samband med yrkesmässiga intressen (John Holland). Denna information hjälper eleverna att förstå varför frågorna i AVO-testet ser ut som de gör. Därefter utför alla AVO-testet, som består av självvärderingsuppgifter som kan väcka tankar om yrkesval. Genom att svara på testets frågor reflekterar den unga över sina mål och intressen och ges exempel på yrken som motsvarar dessa. Det är även bra att tillsammans med eleverna föra en diskussion om varför det är bra att redan i detta skede fundera på långsiktiga mål (studiemotivationen ökar då man vet att man t.ex. behöver lära sig matematik för att kunna söka in till en viss utbildning, det blir också lättare att göra val gällande t.ex. skolor/gymnasiekurser). Med blicken fäst på långsiktiga mål blir det roligare och lättare att sätta upp kortsiktiga mål som leder fram mot drömmarna. Det kan också vara bra att poängtera att drömmar kan ändras och att man inte nödvändigtvis i detta skede behöver veta vad man vill jobba med i framtiden, men att denna vägledning ändå är nyttig, eftersom man får lära sig om hur man själv söker information som kan hjälpa en gällande karriärfunderingar.

Testets självvärderingsuppgifter handlar om intressen och arbetets innehåll. Baserat på vilka svar man anger utarbetas listor på yrken som kan motsvara de önskemål man har. Testet väljer inte yrke för deltagarna och mäter inte heller lämplighet för ett visst yrke. AVO Yrkesvalstestetets resultat fungerar som en bra grund, en sorts dörröppnare, för yrkesvägledande samtal. Intressen samt styrkor diskuteras och relateras till karriär- och yrkesvalsfrågor. Syftet är inte att finna ett "rätt" alternativ, utan att visa möjligheter och väcka tankar.

Frågorna kartlägger till exempel intresset för att jobba med konstnärlig verksamhet, texter, siffror, musik, praktiska uppgifter, att hjälpa andra m.m. I testet ingår också frågor om sociala situationer (tycker man om att arbeta ensam, gillar man teamarbete, vill man ha ansvar, är man intresserad av att leda andra m.m.) Även t.ex. frågor om intresse för teknik, utarbete, kontorsarbete, att köra fordon, att vara rörlig i jobbet m.m. kommer upp.

Då eleven har besvarat frågorna presenteras hans resultat i en sammanfattning. Av den framgår vilka hans starkaste intresseområden och intressetyper är. I resultaten har intresseinriktningarna indelats i sex typer: praktisk (R), vetenskaplig (I), konstnärlig (A), social (S), företagartyp (E) och systematisk (C) typ, som därefter kombineras i par, t.ex. SI (social-vetenskaplig personlighet), RA (praktisk-konstnärlig personlighet). Därpå tar programmet fram en lista över yrkena i programmet. Yrkenas ordning på listan bestäms av om yrkena ligger i linje med den egna intressetypen. Ibland får

fler än två intressetyper höga resultat, då kan det vara bra att tillsammans diskutera detta och se på de styrkor och möjligheter detta kan öppna upp.

Testet baserar sig på John Hollands teorier, där han delar in människans personlighet i sex intressetyper med tanke på karriärval. Dessa kan sedan kombineras till par eller kluster, dvs. en mångsidigare helhet som belyser kombinationen av individens starkaste intressetyper. De sex grundläggande intressetyperna är enligt Holland:

R = Realistic (Praktisk) Du är praktisk och går ofta rakt på sak. Du gör hellre saker än funderar på dem eller pratar om dem.

I = Investigative (Undersökande) Du är analyserande, kritisk, intellektuell, metodisk, logisk och rationell. Du uppskattar vetande och studier.

A = Artistic (Konstnärlig) Du är konstnärlig och kreativ. Du tycker om att uttrycka dig och använda din fantasi.

S = Social (Social) Du är intresserad av människor. Du är förstående och vill samarbeta med andra. Relationer är viktiga.

E = Enterprising (Företagsam) Du är ambitiös, tävlingsinriktad, utåtriktad, pratsam och självsäker. Du kan snabbt fatta beslut.

C = Conventional (Systematisk) Du är systematisk, ordentlig, strukturerad, noggrann och effektiv. Du vill ha ordning och reda.

(Se bilaga 1 för mer information om John Holland teori om intressetyper)

2.2.2 Del 2: Personlig vägledning

Efter att testet utförts erbjuds varje elev tid för personlig vägledning. Intressen samt styrkor diskuteras och relateras till karriär- och yrkesvalsfrågor. Syftet är inte att finna ett "rätt" alternativ, utan att visa möjligheter och väcka tankar. Eleven väljer ett/några intressanta yrken, som granskas ur många olika aspekter:

1. Arbetsuppgifter (vad gör man i ett visst yrke)
2. Personliga förutsättningar (vilka kompetenser, egenskaper och intressen krävs)
3. Arbetstider (ex. vad innebär det att jobba i skift)
4. Branschen i ett vidare perspektiv

5. Lön (inledningsvis samt utvecklingsmöjligheter)
6. Arbetsmarknadsläget, finns det jobb just nu? Var i landet finns det jobb? Hur ser framtidsmöjligheterna ut?
7. Utbildning (finns det ett eller flera alternativ gällande utbildning? Vilka är de formella kraven)

Som redskap i diskussionen används:

Yrkesbarometern:

<https://www.ammattibarometri.fi/posteri.asp?maakunta=uusimaa&vuosi=16ii&kieli=sv>

Foreammatti: <https://www.foreammatti.fi/ammatti?ammatti=3412&alue=1>

studieinfo.fi: <https://studieinfo.fi/wp/sv/>

Yrkesinfo-ammattinetti: <http://www.ammattinetti.fi/?lang=sv>

Töissä.fi: <https://toissa.fi/home-sv-se/>

Då handledaren tillsammans med eleven visar hur man söker information om yrken och utbildningar på nätet blir webbsidorna bekanta för den unga. Syftet är att eleven samtidigt själv lär sig hur hen kan söka information gällande yrkes- och studieval på nätet. Samtidigt som handledaren och den unga söker fram information om en viss bransch och ser på branschen ur många synvinklar (vilka utbildningar kan leda fram till ett visst jobb, vilka möjligheter kan en viss bransch öppna, hur ser arbetsmarknadssituationen ut för branschen, hurdana arbetstider och hurdan lön kan man förvänta sig m.m.) diskuteras även den ungas intressen och önskemål gällande framtiden. Frågor som kan komma upp är t.ex. om man är beredd att jobba i branscher där visstidsanställningar och projektbaserade jobb är kutym (som t.ex. skådespelare, producent, dansare) eller om målsättningen är ett jobb med goda möjligheter till fast anställning. Är det viktigare att ha en god lön och ha möjlighet att t.ex. resa, eller klarar man sig med en mindre lön och satsar på något man brinner för? Kunde företagande intressera, och är man i så fall beredd på att nätverka och marknadsföra sig själv? Vad innebär det att välja ett säsongbetonat jobb (t.ex. trädgårdsmästare)? Hur påverkas det dagliga livet då man jobbar i skift? Det kan också vara bra att diskutera möjligheten att satsa på två branscher, om den unga t.ex. är intresserad av både ett jobb som ingenjör och gitarrist kan man diskutera alternativet att studera till ingenjör men på sidan om ha spelningar och uppträda. Om musikerkarriären tar fart kan det sedan möjligen i ett senare skede utvecklas till ett heltidsjobb. Ingenjörsutbildningen ger däremot en trygghet att falla tillbaka på. Syftet är att på många plan väcka tankar, självinsikt, belysa styrkor och möjligheter, inspirera samt väcka intresse för att göra upp långsiktiga mål.

3. MOTIVERANDE SAMTAL SOM VÄGLEDNINGSMETOD (ATT RESONERA OM FÖRÄNDRING)

Då man erbjuder personlig handledning gällande t.ex. karriär- och livsplanering kan det vara bra att utnyttja vissa grundläggande coachande strategier samt motiverande samtalsteknik. Dessa metoder är speciellt bra då klienten behöver hjälp i ett övergångsskede eller hjälp med att genomföra en förändring i sitt liv. Ibland, då man t.ex. möter en klient som länge varit borta från arbetslivet, kan förändringsprocessen och tanken på att börja jobba kännas skrämmande. Vägledarens roll blir då inte bara att ge information om olika möjligheter, utan också att stöda och stärka klienten att tro på sig själv och våga ta steget ut i det nya.

Vägledaren bör samarbeta tillsammans med klienten för klientens bästa och behärska ett reflektivt aktivt lyssnande, där klienten får det största talutrymmet. Det är önskvärt att vägledaren tar emot klienten på ett vänligt och varmt sätt, förmedlar medkänsla och empati och visar ett genuint intresse för klientens livssituation och vägledningsbehov samt en tydlig vilja att förstå klienten, i första hand genom reflektioner och sammanfattningar. Ställ utforskande frågor (t.ex. Vad känner du till om ...?, Hur ser du på ...?, Vad gör du redan för att ...?, Vad kunde du göra för att dra nytta av dessa färdigheter...?). Ta reda på vad personen vill ha hjälp med och vad hen redan vet och känner till. Ge därefter information om olika möjligheter eller åtgärder som kunde vara till nytta. Fråga vad klienten tycker om den information som getts. Därefter kan ytterligare information ges. Diskutera tillsammans med klienten vilka slutsatser klienten drar och hur klienten vill fortskrida. Ibland kan det vara bra att hålla flera alternativ öppna. Om plan A inte förverkligas vet klienten att "hoppet inte är ute" utan kan gå vidare med plan B eller plan C.

För att visa att man förstår klientens drivkrafter kan det även vara bra att spegla det som klienten säger och menar. Vägledaren bör däremot avstå från att ge icke efterfrågade råd och från att argumentera och korrigera klientens uttalanden. Försök hitta klientens styrkor och framgångar och tillföra hopp och stärkt tilltro till den egna förmågan och det egna kunnandet. Hopp, drömmar och målsättningar stärker motivation och modet att förändra sin situation. Fundera tillsammans med klienten på vad som behöver förändras och vilka målsättningar klienten har, och fokusera därefter på konkreta åtgärder som kunde leda framåt. Låt klienten känna att hen själv har kontroll över sitt liv och sin förändringsprocess, men att du som vägledare finns här som stöd, informationsgivare och bollplank för tankar och funderingar.

Det är också viktigt att vägledaren tar reda på hur beredd klienten är att åstadkomma en förändring, t.ex. att våga börja söka jobb, praktikplats, studieplats eller söka vård för psykiskt illamående eller missbruk. Försök väcka intresse om klienten inte är beredd att förändra sin situation. Erbjud information men respektera även klientens eventuella rädsla och motstånd. Om personen är tveksam och osäker kan det vara bra att genom att utveckla diskrepans hjälpa klienten att bli medveten om en skillnad mellan hur det är och hur det borde vara utifrån klientens mål och värderingar. Känslomässigt upplevd diskrepans är en stark drivkraft för att börja en förändring och en "motor" för denna, förutsatt att klienten har förmåga att genomföra förändringen. Vägledaren stöder klientens självtillit genom att visa sin tilltro till klientens förmåga att klara av en förändring. Vägledaren visar

också att hon ser och uppskattar klientens ansträngningar. Klientens och vägledarens tro på att förändring är möjlig är i sig motivationshöjande. Vägledaren bör undvika argumentation. Klientens eventuella förändringsmotstånd bör respekteras som ett naturligt uttryck för klientens oro eller rädsla inför en förändring. Om vägledaren konfronterar eller argumenterar ökar ofta motståndet hos klienten. Det är bättre att vägledaren däremot "rullar med" motståndet, när det inträffar, men i första hand är det naturligtvis bäst att försöka förebygga ett eventuellt motstånd genom att fokusera på motivationshöjande åtgärder och stärka klientens tilltro till sig själv.

Vägledaren bör genom hela samtalet lyssna aktivt, ta reda på relevanta faktorer som är av vikt för förändringsprocessen, spegla samt göra sammanfattningar av vad som framkommer. Exempel på speglade kommentarer är t.ex. "Så du funderar på ...", "Du är orolig över ... men samtidigt vill du ...", "Så det som gör det viktigt för dig är ...".

Ställ öppna frågor (t.ex. Hur viktigt är det för dig att ...? Hur kommer det sig att du säger...? Vad skulle behövas för att du ...?) Då vägledaren och klienten tillsammans kommit fram till några alternativa sätt att fortskrida med förändringsprocessen kan vägledaren sammanfatta detta genom säga t.ex. "Nu har vi tillsammans hittat tre alternativ som kunde intressera dig: a, b och c. Vilket vill du prova på?" När klienten valt ett av dessa alternativ kan man understryka de positiva aspekterna alternativet medför men även påminna om att ifall det inte skulle fungera så har klienten även då "vunnit", dvs. blivit klokare och vet vad hen inte vill. Då kan man prova på ett av de andra alternativen.

I samtalets slutskede sammanfattar vägledaren relevanta delar till en helhet och går tillsammans med klienten igenom vad man kommit överens om (beslutet kan vara konkret, t.ex. att söka in till en utbildning, träffa en psykolog, skriva en ansökan... eller beslutet kan vara att tänka över saker och ting och träffas på nytt om en vecka). Fråga om något blivit oklart, berätta hur klienten kan kontakta dig på nytt om det uppkommer frågor, kom överens om följande träff, ifall det behövs.

4. NÅGRA PRAKTISKA RÅD GÄLLANDE KARRIVÄGLEDNINGSSAMTAL

Ifall klientens process bäst framskrider med hjälp av andra professionella aktörer i vägledningsnätverket kan vägledaren fråga klienten om hen vill att ni tillsammans försöker ringa och boka tid (till t.ex. en arbetslivscoach, hälsovårdare, socialarbetare, psykolog...) Vägledaren kan även, ifall klienten vill och ger sitt tillstånd, tillsammans med klienten skriva ett e-postmeddelande till någon professionell i samarbetsnätverket och be att klienten kontakts.

Ofta behöver unga och invandrare även konkret hjälp med att via nätet söka bostad eller utbildning. Då räcker det inte med att endast ge en nätadress, utan det är bättre om vägledaren sitter bredvid och konkret hjälper klienten.

Det kan vara bra att be klienterna ta med bankkoder, som ofta behövs när man fyller i formulär via nätet. Arbets sökande klienter behöver även bankkoderna för att via nätet kunna kolla vad det står i sysselsättnings/integrationsplanen, som gjort upp vid TE-byrån (där framkommer t.ex. rätten till arbetsprövning/lönestöd).

Ifall klienten är registrerad arbets sökande, kom ihåg att informera om rätten till arbetsprövning och lönestöd. Arbetsprövning erbjuder en fin chans att pröva på en ny bransch, vilket kan underlätta beslut om branschbyte/söka in till utbildning. Ifall klienten endast får utkomststöd innebär arbetsprövning även att inkomsterna höjs betydligt. En längre period av arbetssökan eller försvagad hälsa brukar även ofta innebära att klienten har rätt till lönestöd, vilket avsevärt ökar chansen att få en anställning.

5. AVSLUTANDE OCH SAMMANFATTANDE DISKUSSION

Meningen med de karriärvägledningssamtal som utprovats inom projektet Stora Komet på Luckan har varit att väcka tankar och drömmar hos ungdomar, vilket i sin tur tenderar att öka studiemotivation och viljan att göra upp både delmål och långsiktiga mål. AVO-yrkesvalstestet kan användas som en grund för dessa diskussioner, men är inte nödvändigt att använda om den unga redan har klara drömmar och tankar om framtiden, som kan diskuteras med vägledaren. Testet fungerar endast som en "dörröppnare" för diskussionen, och behöver inte användas ifall det inte finns behov för det.

Det är de individuella samtalen mellan vägledaren och den unga som är av vikt i den beskrivna processen. Vägledaren går tillsammans med den unga igenom vad olika yrkesval kan innebära, vilka utbildningar som kan leda fram till ett nytt jobb, vad som krävs för att komma in på utbildningarna, var man kan studera, hur långa studierna är, vilka karriärmöjligheter som kan öppnas inom en viss bransch, hur arbetsmarknadsläget ser ut för branschen just nu och hur framtidsutsikterna ser ut, vilken lönenivå som är allmän inom branschen, vilka fortsatta studier som är möjliga, hur arbetstider påverkar livsstilen (t.ex. att jobba i skift eller med tidsbundna projekt), diskussioner om möjligt intresse för företagande, nätverkande, m.m. Samtidigt får den unga tillgång till de digitala verktyg som kan underlätta informationsinhämtning gällande karriärfrågor även i framtiden. Dessa karriärvägledningssamtal passar vem som helst som funderar på olika branscher, utbildningar och yrkesmöjligheter.

I kapitel tre beskrivs däremot grunderna för motiverande samtal. Denna samtalsmetodik är användbar då man träffar ungdomar som behöver mera stöd, som behöver hjälp med förändringsprocesser, att ta sig ur en stagnerad situation (t.ex. en person som varit länge arbets sökande, utanför arbetslivet p.g.a. sjukdom eller en invandrare som behöver hjälp med att komma ut i arbetslivet i ett nytt land och med ett nytt språk). Ibland har jag gjort bildspråkliga jämförelser mellan en vägledare och en bensinstation. En del klienter (speciellt rehabiliteringsklienter, en del av socialbyråns klienter, vissa integrationsklienter samt ungdomar som varit länge arbets sökande) har i mina tidigare jobb ibland fått mig att som vägledare känna mig som en sådan. Efter att "motorn till förändring" satts igång hos klienten genom våra gemensamma vägledningssamtal har klienten under en tid framöver behövt hålla kontakten till mig som vägledare för att "få energi" att orka med förändringsprocessen. Personlig kontakt och genuin tillit är av största vikt i dessa vägledningsprocesser där förändring, som behöver både känslomässigt och intellektuellt

stöd, sätts igång. Precis som en bil, där motorn satts igång, behöver tanka på en bensinstation med jämna mellanrum, är det viktigt att det i förändringsprocessens initialskede erbjuds kontinuitet och möjlighet till kommunikation med en vägledare som klienten har förtroende för. Äkta engagemang, empati, öppenhet, ett mottagande men även reflekterande och speglade samtal med en vägledare som är insatt i motiverande samtalsteknik har stor potential att gagna klienter som är mitt uppe i förändringsprocesser gällande karriärplanering. Förtroende, informationsgivning, djupa samtal samt fokus på klientens autonomi och ansvar för sitt eget liv är centrala element i samtalsteknik baserad på motiverande samtal.

Jag kommer själv att i augusti 2018 flytta över till nya arbetsuppgifter, men Stora Komets projektkoordinatorer Anna Korpak och Riika Leppinen kommer ännu under hösten 2018 att erbjuda karriärvägledningssamtal enligt de metoder jag beskrivit. Det är även meningen att denna form av vägledning kommer att fortsätta på Luckan efter att projektet avslutas i februari 2019. Dessa metoder kan också fritt användas av professionella vägledare i hela landet, som intresserar sig för konceptet.

Bilaga 1 INTRESSETYPER ENLIGT JOHN HOLLAND

Den amerikanske psykologen John Holland har utvecklat en teori om hur vår personlighet och våra intressen styr våra val. Holland delar in människans personlighet i sex intressetyper med tanke på karriärval. Dessa kan sedan kombineras till par eller kluster, dvs. en mångsidigare helhet som belyser kombinationen av individens starkaste intressetyper. De sex grundläggande intressetyperna är enligt Holland:

R = Realistic (Göraren)

Du är praktisk och går ofta rakt på sak. Du gör hellre saker än funderar på dem eller pratar om dem.

I = Investigative (Tänkaren)

Du är analyserande, kritisk, intellektuell, metodisk, logisk och rationell. Du uppskattar vetande och studier.

A = Artistic (Skaparen)

Du är konstnärlig och kreativ. Du tycker om att uttrycka dig och använda din fantasi.

S = Social (Hjälparen)

Du är intresserad av människor. Du är förstående och vill samarbeta med andra. Relationer är viktiga.

E = Enterprising (Övertygaren)

Du är ambitiös, tävlingsinriktad, utåtriktad, pratsam och självsäker. Du kan snabbt fatta beslut.

C = Conventional (Organisatören)

Du är systematisk, ordentlig, strukturerad, noggrann och effektiv. Du vill ha ordning och reda.



Praktisk (Göraren)

Praktisk (Realistic) R är en praktisk person som föredrar konkreta arbetsuppgifter och roller. Ditt yrkesmässiga intresse är riktat mot praktiskt tekniska och fysiska arbetsuppgifter och naturyrken. För dig är konkreta saker och ekonomisk trygghet viktiga. Du njuter av en miljö där du kan arbeta med t.ex. verktyg och maskiner, elektriska eller mekaniska ritningar samt även natur och djur. Bra yrkesval för en praktisk personlighetstyp kunde vara t.ex. elektriker, ingenjör, bonde, tekniker, pilot, polis, snickare, skogvaktare, låssmed, byggarbetare, lastbilsförare, trädgårdsmästare och djurskötare.

Konstnärlig (Skaparen)

Konstnärlig (Artistic) A riktar sig mot yrken som kräver konstnärlig tolkning och skapande. Du är en skapande, fantasifull, originell, självständig och emotionell estet som ofta inte tycker om regler och rutiner. En konstnärlig typ som löser sina arbetsproblem med intuition, uttryck och kreativt tänkande. Du präglas även av öppenhet, bottnar i dina egna känslor och är oberoende. Ifrågasätter, uttrycker, visionerar. Du har begåvats med ett överflöd av kreativitet och fantasi och är bra på att lösa problem genom att tänka "out-of-the-box". Bra yrkesval för konstnärliga typer kunde vara t.ex. grafisk formgivare, redaktör, regissör eller producent, inredningsarkitekt, komiker, konstlärare, musiker, kläddesigner, dansare, kompositör, författare och skådespelare.

Systematisk (Organisatören)

Systematisk (Conventional) C är omsorgsfull, samvetsgrann, effektiv och noggrann. Du är inriktad på kontorsarbete med hantering av tydliga uppgifter, värdesätter stabilitet, förutsägbarhet och klara anvisningar. Du uppskattar både detaljriktning och överskådlighet. Du tenderar att närma sig saker noggrant och strukturerat. Bra yrkesval för systematiska personlighetstyper kunde vara t.ex. finansiell

planerare, byggnadsinspektör, teknisk skribent, tingsnotarie, brevbärare, sekreterare, controller, kontorist och bokförare.

Undersökande (Tänkaren)

Vetenskaplig (Investigative) I är intresserad av fenomenens orsaker, problemlösning och informationshämtning. Du är intresserad av teoretisk och tillämpad vetenskap. Du är intelligent och logisk; tänker analytiskt, kritiskt, nyfiket och oberoende. Du gillar att basera sina beslut på information och uppskattar logik. Lämpliga karriärer för undersökande typer kunde vara t.ex. programutvecklare, forskare, läkare, vetenskapsjournalist, bibliotekarie, meteorolog, arkitekt, kemist, biolog, matematiker.

Social (Hjälparen)

Social (Social) S är intresserad av yrken inom uppfostran, lärande och hälsovård. Du är empatisk, har samarbetsförmåga, är människocentrerad, sällskaplig, tålmodig och har social förmåga. Du vill gärna hjälpa, ge råd och förstå andra. Du tenderar att arbeta i yrken där det behövs empati, generositet och tålmod. De jobbar gärna i team och uppskattar samarbete. Bra yrkesval för sociala typer kunde vara t.ex. socialarbetare, sjukgymnast, psykolog, sjuksköterska, medlare, rådgivare, tandhygienist, tränare och lärare.

Företagartyp (Övertygaren)

Företagartyp (Enterprising) E är intresserad av yrken där denne kan leda andra för att uppnå organisationens eller andra målsättningar. Du är ambitiös, självgående, extrovert, självsäker och energisk. Dina starka sidor är inom delområdena ledning, personliga relationer och påverkan. Du värdesätter position och kan fatta snabba beslut. Du fungerar gärna som gruppleddare och håller helheten i åtanke medan du däremot gärna delegerar detaljerna till andra. Lämpliga yrkesval för personer med företagsamma personligheter kunde vara t.ex. advokat, fastighetsmäklare, domare, rektor, fritidsledare, politiker samt olika former av förmansjobb.

Bilaga 2

Bilaga 2 Exempel på hur "Egna resultat" ser ut i AVO-testet

Intressen, sammanfattning

Din intressekod består av en kombination av två intressetyper, en primär och en sekundär. I detta fall har testpersonen fått resultatet Social 93% + Vetenskaplig 87%, och klassificerats som Social-Vetenskaplig, SI Social-Investigative. Eftersom även typerna Konstnärlig (85%) och Företagartyp (82%) fått höga resultat borde dock även dessa beaktas. Det är inte ovanligt att testpersoner kan vara en kombination av fler än två intressetyper. Då kan det vara bra att läsa om alla delområden med höga poäng, och reflektera över vad som känns mest relevant. Testet ger inga absoluta svar på vilka yrken som passar bäst, meningen är att väcka tankar och erbjuda en startpunkt för diskussion.

SI SI-yrken kännetecknas av arbetsuppgifter inom kundtjänstarbete som kräver stor yrkeskunskap, t.ex. inom hälsovård och sociala arbeten samt övriga arbeten inom rådgivning, ledning och utbildning.

S Social (Social) S är intresserad av yrken inom uppfostran, lärande och hälsovård och kan undvika R-typiska yrken. Du är empatisk, har samarbetsförmåga, är människocentrerad, sällskaplig, tålmodig och har social förmåga. Du vill gärna hjälpa, ge råd och förstå andra.

I Vetenskaplig (Investigative) I är intresserad av fenomenens orsaker, problemlösning och informationshämtning. Du är intresserad av teoretisk och tillämpad vetenskap. Du är intelligent och logisk; tänker analytiskt, kritiskt, nyfiket och oberoende.

Ditt val för intressekod

Procentandelen beskriver intressetypens relevans på grundval av dina svar.

- 1 2 R - Praktisk 25 %
- 1 2 I - Vetenskaplig 87 %
- 1 2 A - Konstnärlig 85 %
- 1 2 S - Social 93 %
- 1 2 E - Företagartyp 82 %
- 1 2 C - Systematisk 70%

Yrken som motsvarar dina intressen

Baserat på dina svar passar dessa yrken för dig

1. Historielärare
2. Rehabiliteringshandledare
3. Psykolog
4. Psykoterapeut
5. Författare
6. Utbildningsplanerare
7. Kulturledare
8. Förlagsredaktör
9. Journalist
10. Copywriter

Arbetets innehåll, sammanfattning

Du vill ha ett arbete med mycket av dessa egenskaper

- konstnärlighet
- teoretisk kunskap
- avancemangsmöjligheter
- skriva, författa
- söka idéer, lösa problem

Du vill ha ett arbete med måttligt av dessa Egenskaper

- språkkunnighet
- kontakt med barn och unga
- använda dator
- hantera text och siffror

Yrken som motsvarar dina önskemål

Dessa yrken passar dig enligt dina svar

1. Arkeolog
2. Copywriter
3. Personalchef
4. Författare
5. Utbildningsplanerare
6. Kulturledare
7. Journalist
8. Rehabiliteringshandledare

9. Förlagsredaktör
10. Läkare

Sammanfattning av resultaten

TOP-10 yrken enligt dina svar

Dessa yrken passar dig enligt alla dina svar

1. Rehabiliteringshandledare
2. Psykolog
3. Historielärare
4. Psykoterapeut
5. Författare
6. Kulturredare
7. Socialdirektör
8. Utbildningsplanerare
9. Förlagsredaktör
10. Brottspåföljdschef

Bilaga 3 Karriärplanering för ungdomar, checklist (av Nadina Vihinen och Sissel Korpisola, Luckans delprojekt i Stora Komet)

• 1. Reflektera över dina tidigare erfarenheter

- Utbildning - Varför valde du denna utbildning?
- Arbetserfarenheter
- Kunskaper - Vad är du bra på?
- Färdigheter - Vad kan du?
- Kartlägg din kunskap!

2. Fundera på dina önskemål gällande karriär

- Vad kan du? (hobbyn, fritidsintressen, frivilligverksamhet m.m.)
- Vad har du lust att arbeta med? Känner du att du valt rätt utbildning?
- Vilka förändringar skulle du vilja göra i ditt liv?
- Vad vill du ha ut av ditt arbete? Vad är du intresserad av?
- Vilken typ av arbetsuppgifter söker du? Vilken bransch intresserar dig?
- Offentliga, privata eller tredjesektorn, egenföretagare?
- Hur långa studier kan du tänka dig?
- Självständigt arbete eller teaminriktade arbetsuppgifter?

3. Livsplanering

- Hur ser din livssituation ut just nu?
- Vilka drömmar och målsättningar har du? Vad behöver du göra för att uppnå dem?
- Finns det hinder?
- Hälsa
- Boende
- Relationer
- Ekonomi
- Dygnsrytm, hur planerar du din dag?

4. Möjligheter

- Vilken bransch? Hur ser arbetsmarknaden ut just nu?
- Specialiseringsmöjligheter? Finns det någon nisch för just dig?
- Fortbildning?
- Personliga utvecklingsbehov?

5. Vem hjälper dig vidare?

- Vilka personer kan stöda dig? (vänner, familj, personal på skolan, professionella inom hälso- och socialbranschen, ekonomirådgivare, tidigare eller nuvarande arbetsgivare, praktikplatshandledare, ungdomsväglare...)

6. Vad kan du erbjuda och vilka är dina målsättningar

- Personliga utvecklingsbehov?
- Vilken yrkeskompetens har du? Behöver den förbättras?
- Hur marknadsför du dig själv och din kompetens?
- Vad får dig att känna engagemang?
- Vad väcker ditt intresse? Vad inspirerar dig? Vad vill du lära dig mer om?
- Har du kontaktnät? Om inte, hur bygger du upp ett?

7. Din personliga plan

- Studieplanering
- Hur skaffar du det kunnande du behöver?
- Vilken bransch vill du satsa på?
- Bekanta dig med olika företag och organisationer inom branscher som intresserar dig, t.ex. via nätsidor
- Skaffa dig erfarenhet av branschen genom att söka praktikplats, sommarjobb eller deltidsjobb inom branschen
- Uppdatera din CV då du utvecklat dina kompetenser
- Håll ett öga på lediga jobb (även om det inte är helt relevant just nu att söka)