

HUPS! FÖR YH

YRKESHÖGSKOLAN NOVIA
NINA HILLO & EEVA JOUTSENLAHTI
2018

HUPS!

HUPS! FÖR YH

YRKESHÖGSKOLAN NOVIA
NINA HILLO & EEVA JOUTSENLAHTI
2018

Utgivare: Yrkehögskolan Novia, Wolffskavägen 33, 65200 Vasa, Finland

© Yrkehögskolan Novia, Nina Hillo & Eeva Joutsenlahti

Novia Publikation och produktion, serie L: Läromedel, 1/2018.

ISBN 978-952-7048-45-0 | ISBN 978-952-7048-46-7 | ISSN 1799-4195

ABSTRAKT

I det här läromedlet beskrivs en metod som kan stöda studerande att utveckla valkompetens och se möjligheter genom en handledd HUPS-process med tillhörande övningar riktade mot framtiden. Läromedlet beskriver hur man kan gå tillväga när man skapar en HUPS-process med sina studerande. Teorin som ligger som grund för HUPS-processen finns beskriven i faktarutor i läromedlet. Vi har också valt att lyfta fram viktig information i faktarutor. Litteraturlistan innehåller det väsentligaste för HUPS-processen dvs det som facilitatorn förväntas ha grepp om. Processens övningar finns med i läromedlet. HUPS! för YH som riktar sig till vägledare, studiehandledare och lärare har utvecklats i samarbete med personal och studerande i Yrkeshögskolan Novia, Raseborg. Modellen kommer från projektet UTUA och från handboken "Tulevaisuus paljon mahdollista" som utarbetats i projekten "Get a Life" och "KOUKKU" vid Framtidsforskningsinstitutet vid Åbo universitet.

Sökord: karriärvägledning, karriärplanering, studieplanering, framtid, framtidsvägledning
Vetenskapsgren: pedagogik

ABSTRACT

This learning material can be used to support students to develop Career Management Skills (CMS) and Study Planning Skills. It describes the guided individual study and career planning process the so called "HUPS" process, which includes four sessions where the students discuss the future through five different exercises. This material gives hands-on guidance on how to proceed when creating a "HUPS" process with your students. The theory that forms the basis for the process is described in fact boxes. The list of references contains the most important background theory for the "HUPS" process. "HUPS! for UAS" is written for counsellors and teachers. It is developed by Stora Komet, a guidance project, in cooperation with staff and students at Novia University of Applied Sciences, Raseborg. The inspiration comes from the UTUA project and from the handbook Futures Guidance workbook, written in the projects "Get a Life" and "KOUKKU" at Turku University.

Keywords: Career Management Skills, study planning, the future, counselling for the future, career planning
Discipline: pedagogy

INNEHÅLL

Inledning	6
Instruktioner för HUPS i fyra steg	7
Förberedelser	9
Före varje session	9
Efter varje session	10
Första sessionen – framtiden – blicka framåt	11
Interaktiv framtidsföreläsning med bilder	12
Andra sessionen – valmöjligheter och val	13
Valmöjligheter och val	14
Tredje sessionen – möjligheter	15
Fjärde sessionen – blicka framåt	16
Övningar	17
Övning 1. Presentationsövning	18
Övning 2. Röstning om framtiden – värderingar och förväntningar	19
Övning 3. Mina val	22
Övning 4. Möjlighetskartan – en övning för att stödja karriärhanteringen	23
Övning 5. Min arbetsdag 2040	24
Källförteckning	
Bilagor och figurer	

INLEDNING

Utvecklingsprojektet *Stora Komet – vägledningsprojekt på svenska i Nyland*, med finansiering från den europeiska socialfonden under åren 2016–2019, utgick från en modell för **karriärhantering** där karriärplanering, studieplanering och livsplanering bildar en helhet. En av projektets målsättningar är att hjälpa ungdomarna att lära sig karriärhanteringsfärdigheter, som behövs i dagens värld där alla förväntas vara flexibla, uppfinningsrika och digitala samt kunna konstruera sin egen karriär. I det här läromedlet är fokus på ett sätt att stöda studerande att **utveckla valkompetens och se möjligheter genom en handledd HUPS-process med tillhörande övningar riktade mot framtiden.**

Läromedlet beskriver hur man kan gå tillväga när man skapar en HUPS-process med sina studerande. Teorin som ligger som grund för HUPS-processen finns beskriven i faktarutor. Vi har också valt att lyfta fram viktig information i faktarutor. Litteraturförteckningen innehåller det väsentligaste för HUPS-processen d.v.s. det som facilitatorn förväntas ha grepp om. Processens övningar finns i läromedlet.

Akronymen HUPS står för "henkilökohtaisia urapolkuja suuntimassa". På svenska har vi gått in för HUPS.

HUPS! för YH har utvecklats i samarbete med lärare, vägledare och studerande i Yrkeshögskolan Novia, Raseborg med modell från framtidsvägledningsprojektet UTUA och från handboken *Tulevaisuus paljon mahdollista* (Ahvenainen m.fl. 2014) som utarbetats i projekten Get a Life och KOUKKU vid Framtidsforskningsinstitutet vid Åbo universitet.

INSTRUKTIONER FÖR HUPS I FYRA STEG

Det här är skrivet för dig som är lärare eller handledare och som vill erbjuda dina studerande möjligheter att i grupp planera sina studier och sin karriär. Tanken är också att utnyttja gruppens bärande kraft och inspirera till kamratstöd och -handledning.

De studerande funderar på sin framtid och sin karriär genom att titta tillbaka i tiden och sedan blicka framåt. De behöver under studiernas gång utveckla sin karriärkompetens d.v.s. livshanteringskompetens. I det här sammanhanget kan vi sätta likhetstecken mellan karriärhantering och livshantering.

Inspirationsmaterialet baserar sig på den erfarenhet vi fått då vi dragit HUPS-processer med studerande vid yrkeshögskolan Novia i Raseborg. Tanken är att inspirera dig att eventuellt skapa egna HUPS-processer för dina studerande. HUPS-processen kan användas både inom andra och tredje stadiets utbildningar, men också i till exempel arbetskraftsutbildning eller i ungdomsverkstäder.



Enligt Andergren är handledarens viktigaste uppgift att vara en ikaftsättare. Hen måste idag vara beredd till olika möten som sällan är förutsägbara. Handledaren måste kunna läsa av situationen och välja arbetssätt enligt det. Hen måste ha en bred pejling och kunna se individen även i gruppen. Detta för att tillsammans se vilka möjligheter som finns och också varsebli begränsningarna. Handledaren måste vara beredd att se ärendet ur olika synvinklar och hålla sina egna trosföreställningar och tankar om vad som är rätt och fel för sig själv. Det duger inte längre att fungera som en informatör, rådgivare eller CV-fixare. Nu måste fokus vara på att stöda handledningssökande att förstå och själva finna svaren på sina frågor. Då agerar de av egen kraft. (Andergren, 2016)

Vi hänvisar till dig genom att kalla dig facilitator. De studerande som deltar i processen kallar vi här efter deltagarna. Den gruppansvariga läraren som vi har involverat kallar vi härefter läraren.

Facilitatorn och läraren bekantar sig med infografen (bilaga 1). Vi har utvecklat HUPS-processen och integrerat den i kursen "Introduktion till högskolestudier" som ger studiefärdigheter och framtidskompetens. Processen är ett viktigt verktyg för att synliggöra alternativ som blir möjliga i och med ökad valkompetens d.v.s. karriärhanteringsfärdigheter.

Materialet tar dig steg för steg genom en grupprocess med fokus på att arbeta med framtidsplanering, skapa goda relationer och tillhörighet i gruppen samt individuell studie- och karriärplanering. En HUPS-process består av fyra sessioner å 1,5–2 h totalt 6–8 h. Vi rekommenderar en gruppstorlek på 6–12 personer. I det här inspirationsmaterialet är fokus på en grupprocess utan digitala inslag och hjälpmedel. Förstås är det möjligt att åstadkomma en grupprocess där deltagarna använder digitala verktyg i övningarna eller t.o.m. deltar på distans med hjälp av digitala mötesrum.

”

Career Management Skills (CMS) är "ett antal kompetenser som visar på strukturerade sätt för individer (och grupper) att samla, analysera, sätta samman och organisera det egna jaget (självinsikt) och utbildnings- och yrkesinformation, samt ha färdigheter att kunna fatta och genomföra beslut och klara övergångar/växlingar i livet".

(Lovén, 2015 s.44)

FÖRBEREDELSE

Inför arbetet med HUPS-processen rekommenderar vi att både facilitatorn och läraren läser och diskuterar UTUA-projektets arbetsbok *Framtiden – Full av möjligheter. En arbetsbok för framtidsvägledning* (Ahvenainen m.fl., 2017). Boken innehåller även flera av de övningar som kan ingå i HUPS-processen.

Facilitatorn och läraren planerar tillsammans innehållet och arbetsmetoderna. Reservera tid för sessionerna så att hela processen kan genomföras koncentrerat under fyra till sex veckors tidsperiod gärna så att det blir ett pass i veckan för de studerande.

Före varje session

Facilitatorn och läraren går tillsammans igenom den kommande sessionen och rollfördelningen under den. Tillsammans skapar de en positiv och tillåtande atmosfär full av möjligheter.

Utrymmet där HUPS-processen genomförs kan under den första träffen med fördel tillsammans med deltagarna göras till en för ändamålet lämplig inlärningsmiljö. Följande saker skall finnas till handa under sessionerna:

- Whiteboard eller tavla
- Post-it-lappar
- Tuschpennor i olika färger
- Papper
- Material till namnlappar
 - facilitatorn samlar in namnlapparna efter varje session och har dem med till nästa

Facilitator:
handledare som drar HUPS-processen

Deltagare:
studerande som deltar i HUPS-processen

Lärare:
gruppansvarig lärare som handleder sina studerande

Efter varje session

Facilitatorn och läraren dokumenterar processen, diskuterar det upplevda och funderar på hur gruppen fungerade samt vad som eventuellt borde förändras, förstärkas eller elimineras. Det kan finnas saker som behöver tas upp mellan lärare och deltagare i ett annat sammanhang.

Det är viktigt att läraren uppmärksammar de saker som kommit fram för varje enskild studerande. Dessa skall följas upp i de kommande studiesamtalen och under utbildningens gång.

”

Nyttan av karriärvägledning?

Det har inte forskats tillräckligt kring effekterna av karriärvägledning, men följande antaganden verkar gälla:

- 1. Karriärvägledning upplevs som nyttigt, men upplevelsen av nyttan avtar efter fyra sessioner.*
- 2. Det verkar inte ha betydelse hur lång erfarenhet vägledaren har.*
- 3. Det värdefulla verkar vara interaktionen mellan vägledaren och den handledda.*
- 4. Effekterna är bestående om vägledaren lyckas involvera den handleddes nätverk.*
- 5. Av dem som fått karriärvägledning ansåg 70 % att det var effektivt.*

(Inkson, Dries & Arnold, 2015. s. 319)

Lycka till med att utforma en sådan HUPS-process som är till nytta för dina studerande! Vår erfarenhet är att det lönar sig att börja jobba konkret med de studerande rätt så snabbt. Man lär sig av sina misstag och varje genomförande blir bättre än det föregående.

”

Framtidsvägledningen hjälper individen att identifiera olika alternativ och agera för att få en önskad framtid. Med hjälp av vägledning kan vi där vi står nu, se in i framtiden och samtidigt försöka förstå omgivningen och alla förändringar i världen omkring oss.

(Ahvenainen m.fl., 2017)

FÖRSTA SESSIONEN – FRAMTIDEN – BLICKA FRAMÅT

Den här sessionen stöder deltagarna att börja tänka i termer av framtid och övningen hjälper dem att hitta den röda tråden i studier och se framtida möjligheter.

Framtiden

1. Presentation av HUPS-processen
2. Interaktiv framtidsföreläsning
3. Presentationsövning
4. Röstning om framtiden

Gruppen inleder arbetet t.ex. genom att bekanta sig med HUPS-infografen. Blicken flyttas framåt med hjälp av en interaktiv framtidsföreläsning (s. 12). Efter föreläsningen hålls en presentationsövning (övning 1, s. 18) som främjar gruppdynamiken och det kommande arbetet. Sessionen kan lämpligen avslutas med övningen Röstning om framtiden (övning 2, s. 19–21), som skall väcka tankar om den egna och den allmänna framtiden.

Interaktiv framtidsföreläsning med bilder

Facilitatorn bekantar sig på förhand med material om framtiden. För att inspirera till diskussion om möjliga framtider kan hen använda bilder av olika slag och initiera diskussionen om t.ex. synen på arbete genom tiderna, digitaliseringen, globaliseringen, polariseringen i samhället och den förändrade befolkningsstrukturen.

Det behövs en påminnelse om att det inte finns något absolut rätt eller fel då man tillsammans funderar på vad framtiden kan hämta med sig.

Andan i framtidsdiskussionen är positiv och fokuserar på möjliga och önskvärda framtider. Det underliggande budskapet är att framtiden är spännande, utmanande och full av möjligheter. Det långa perspektivet gör att saker känns möjliga i framtiden.

”

En enkel modell för karriärvägledning består av tre element, dvs insikt – utsikt – framsikt. Med insikt avses en inventering av den egna personen och styrkorna. Utsikt handlar om att blicka ut i världen, för att se vad som är på gång och vilka möjligheter det finns. Framsikt kräver dialog med t.ex. vägledare eller kamrat och handlar om att en syntes görs av insikterna och utsikterna, vilket ger kraft att fatta beslut och genomföra dem.

(Lovén, 2015 s. 29–30)

ANDRA SESSIONEN – VALMÖJLIGHETER OCH VAL

Den andra sessionen går ut på att var och en enskilt och tillsammans med gruppen undersöker sina val. Eftersom deltagarna nyss har börjat studera är det aktuellt att se tillbaka och fundera på vilka val som redan gjorts angående studier.

Sessionen inleds med att facilitatorn tillsammans med deltagarna gör en tillbakablick. Vad pratade vi om senast vi sågs? Vad hände? Hur var det? Man lyfter upp förra sessionens tema och för en diskussion med gruppen om vad deltagarna minns och har tagit fasta på.

Valmöjligheter och val

1. Tillbakablick på föregående session
2. Mina val

Valmöjligheter och val

Vi synliggör deltagarnas val genom övningen Mina val (övning 3, s. 22):

- Vilka val har jag gjort?
- Hur påverkar valen min vardag?
- Hur påverkar valen min framtid?
- Kan jag se den röda tråden?

Målet med övningen är att deltagaren får hjälp att se sina valmöjligheter inför studier och karriär. Det gäller att upptäcka den röda tråden i sin egen berättelse om hur det kom sig att man valde den aktuella utbildningen. Berättelsen utvecklas och förändras under studiernas gång. Berättelsen behövs vid olika valsituationer under studierna, t.ex. då man letar efter en bra praktikplats.

”

Valkompetens= karriärhanteringsfärdigheter som behövs för att planera karriären, fatta goda beslut och förverkliga planen. Det är viktigt att undersöka sina val för att man själv skall hitta den röda tråden. Efter det är det möjligt att konstruera berättelsen om karriären och dela den med andra.

(Vuorinen, 2015)

TREDJE SESSIONEN – MÖJLIGHETER

Den tredje sessionen börjar med en tillbakablick på föregående tema, val. Temat för den här gången är möjligheter (figur 1).

Deltagarna kartlägger sina

- intressen
- erfarenheter
- resurser
- kontakter
- kunskaper

Målet för sessionen är att deltagarna skapar sig en bild av hur mycket kunskap och erfarenheter var och en redan har vid studiestarten och hur gruppen är en tillgång för alla. Det blir t.ex. konkret för var och en att gruppen har resurser och kontakter som alla kan ha nytta av under studiernas gång. För kartläggningen av deltagarnas möjligheter kan övningen Möjlighetskartan (övning 4, s. 23) användas.



Figur 1. Möjlighetskarta enligt Loopa (Dynehäll & Ståhlberg, 2014 s. 53–55)

FJÄRDE SESSIONEN – BLICKA FRAMÅT

Som vanligt börjar sessionen med en tillbakablick till föregående session. Den fortsätter med att gruppen utforskar hur en vanlig arbetsdag år 2040 kommer att se ut. Som hjälp i utforskandet kan övningen Min arbetsdag 2040 (övning 5, s. 24) användas. Facilitatorn hjälper deltagarna att greppa tidsperspektivet. Men hur den vanliga arbetsdagen år 2040 kommer att se ut funderar varje deltagare på själv och presenterar sedan sina tankar för de andra i gruppen.

Övningen möjliggör diskussion om framtidskompetenser. Här behövs facilitatorns medverkan – det gäller att vara så konkret som möjligt. Om någon i gruppen nämner att det behövs språkkunskaper kan facilitatorn ställa frågan "Vilka språk tror du att det är bra att satsa på?" Facilitatorn kan be deltagarna specificera vad de avser då de säger att de "jobbar":

- Vilken typ av jobb är det?
- Var görs jobbet?
- Hur ser arbetsmiljön ut?
- Hurdan utrustning finns det?

Efter övningen är det dags att knyta ihop sessionerna och börja blicka framåt. Facilitatorn visar på möjligheter och namnger personer som kan hjälpa att föra HUPS-processen vidare. Var och en jobbar vidare med sin egen studie- och karriärplanering individuellt och tillsammans med andra. Då facilitatorn hjälper deltagarna att blicka framåt kan det vara bra att peka på konkreta situationer där det man lärt under HUPS-processen kan vara till nytta. Som exempel kan nämnas arbetet med att planera studierna, eventuella utvecklingssamtal, sökandet av lämplig praktikplats eller sommarjobb.

Efter processen är det dags för facilitatorn att initiera utvärdering. Utvärderingen kan göras genom diskussion eller med hjälp av ett enkelt frågeformulär. Dela gärna resultatet av utvärderingen med läraren och deltagarna t.ex. per e-post efter HUPS-processen.

ÖVNINGAR

På sidorna 18–24 finns de övningar som kan användas under HUPS-processen. Övningarna 1 och 5 är tillämpningar av övningar i Tulevaisuus paljon mahdollista (Ahtiainen m.fl., 2014). Övning 2 och 3 kommer från den svenska översättningen av Tulevaisuus – paljon mahdollista! Tulevaisuusohjauksen työkirja (Ahtiainen m.fl. 2017). Övning 4 är en tillämpning av Möjlighetskartan, hämtad från boken Loopa Affärsutveckling för entreprenörer som är skriven av Mariah ben Salem Dynehäll och Anna Lärk Ståhlberg, 2015. Alternativa övningar som kan användas hittar du via Stora Komet – vägledningsprojekt på svenska i Nyland (www.novia.fi/storakomet).

Övning 1. Presentationsövning

1/1

Inför övningen:

Välj som par den person som du är minst bekant med och sätt er ner tillsammans. Berätta om dig själv och lägg till något som få människor vet om dig! Facilitatorn och läraren kan presentera varandra först för att ge modell.

Facilitatorn ger gruppen cirka tio minuter för presentationen och ber sedan deltagarna presentera sitt par i tur och ordning enligt facilitatorns uppmaning. Facilitatorn bedömer vem som är lämpad att först presentera sin kamrat. Det är viktigt att ge tid och utrymme åt alla talare, enligt behov. Ibland kan det vara bra om facilitatorn ställer en uppmuntrande fråga, men huvudregeln är att varje talare säger just så mycket som hen kan och vill. Här poängterar vi att det inte finns något rätt eller fel sätt att presentera. Till slut ber facilitatorn deltagarna att tillverka en enkel namnskylt.

Mål

Framtidsröstningen skall väcka tankar om den egna och den allmänna framtiden. Det finns inga rätta eller felaktiga svar, utan övningen baserar sig på intuition och egna känslor. Den pedagogiska tanken med övningen är att styra tankarna till framtiden och de möjligheter den medför på ett positivt sätt.

Instruktioner

1. Dela ut gröna och röda röstsedlar till deltagarna.
2. Facilitatorn kan läsa upp alla påståenden eller bara en del beroende på hur mycket tid som finns att tillgå. Ordningsföljden kan facilitatorn bestämma själv.
3. Deltagarna får diskutera efter varje påstående eller efteråt. Den gemensamma diskussionen är en del av övningen och genom den stiger olika åsikter och möjligheter fram, alla lika värdefulla.
4. Övningen går att göra på 20–40 minuter beroende på hur livlig diskussionen är.
5. I samband med påstående nummer 14 kan facilitatorn välja några av alternativen eller hitta på flera egna alternativ.
6. Frågorna kan läsas upp eller projiceras på en skärm.

Instruktioner till deltagarna:

- Var och en röstar som hen tänker just nu.
- Röd betyder "jag är av annan åsikt" och grön betyder "jag håller med" och röd och grön samtidigt betyder "kanske/kan inte säga".
- Påståendena diskuteras efter omröstningen.

Påståenden

1. Jag studerar till ett arbete som jag i framtiden vill ha.
2. Jag känner mina styrkor och jag vet vad jag kan.
3. Jag tänker ofta på min framtid.
4. Jag har ännu inga planer för min framtid.
5. Framtiden kommer att vara helt annorlunda än nutiden.
6. En lång karriär i form av fast jobb hos samma arbetsgivare är vad jag strävar efter.
7. För mig är det viktigare att få arbeta med saker jag tycker om, än att få bra lön.
8. Jag har många alternativ i framtiden. Jag har ännu inte bestämt mig.
9. Jag vet exakt vad jag väntar mig av min egen framtid.
10. Framtidens arbetstagare måste vara mera flexibel än dagens.
11. Det är viktigt för mig att få en studieplats eller en arbetsplats, men i vilken bransch är mindre viktigt.
12. Jag vet ännu inte vad jag ska bli, men jag tror att livet för något gott med sig åt mej.
13. I framtiden har jag flera olika arbetsplatser och uppgifter.
14. I framtidens arbetsliv kommer det att behövas
 - a) goda språkkunskaper, b) självständigt arbetssätt, c) marknadsföring av det egna kunnandet, d) samarbetsfärdigheter, e) kulturkännedom, f) fräckhet, g) slagfärdighet, h) tjänstvillighet, i) självtillit, j) etiskt förhållningssätt.
15. Jag är positivt inställd till framtiden.
16. God hälsa är en förutsättning för en god framtid.
17. Jag planerar min framtid enligt var det finns goda sysselsättningsmöjligheter.
18. Jag beslutar om framtiden själv.

Extra övning

Här finns en uppsättning framtidspåståenden, som kan användas enligt facilitatorns bedömning och tidtabell. Påståendena passar olika målgrupper, men de är speciellt anpassade för unga vuxna. Först läser facilitatorn upp påståendet och deltagarna röstar och efter det följer en diskussion. Påståendena är valda för att de riktar sig mot framtiden och utmanar tänkandet. Facilitatorn kan själv skapa ytterligare påståenden.

Påståenden att diskutera

Dessa påståenden kan användas om det finns tid och lust. Man kan diskutera tidsaspekten i samband med varje påstående. Grovt sett kan påståendena bli sanna mellan åren 2020 och 2040. Det finns med säkerhet förstås inga rätta eller felaktiga svar.

1. I framtiden kommer samhällets olika stödformer att minska.
Till exempel arbetslöshetsunderstöd.
2. I framtiden kommer allt flera arbetsuppgifter att kunna skötas på distans.
Till exempel styra städrobotar hemifrån via egen dator.
3. Kunnande och erfarenhet har större betydelse för arbetsgivare än examen och betyg.
4. I framtiden kommer man att kunna leva ett gott liv på mindre pengar.
5. Finland har blivit ett populärt resmål för det är för varmt klimat på många andra ställen.
6. I framtiden finns det mycket färre privatbilar och kollektivtrafiken är det huvudsakliga sättet att ta sig fram.

Övning 3. Mina val

1/1

Utrustning

En låda med 10–30 föremål som symboliserar värderingar/förväntningar/handlingar eller saker som man åstadkommit i livet. Som exempel kan nämnas pengar, ett transportmedel, en karta, en klocka, mat, ett djur eller en bok. Om man vill kan man också använda kort med bilder.

Instruktioner

Facilitatorn breder ut lådans innehåll på en slät yta och deltagarna får titta på föremålen i ca fem minuter. Efter det väljer var och en av deltagarna tre föremål som representerar något viktigt i livet. Efter det följer en diskussion om vad man valde och varför man valde just det föremålet.

Frågor att utforska under diskussionen:

- Vilka värderingar, önskemål och förväntningar förklarar valet?
- Vet jag varför jag valde som jag valde?
- Hur kom jag fram till mitt val?
- Vad skulle kunna följa av att alla väljer samma sak? Vad skulle det betyda?

Föremålens symboliska mening kan vara stark och överraskande. Var och en ska få välja själv om hen berättar om det för de andra. Det lönar sig att hålla diskussionen konkret och fundera på värderingarna som ligger bakom varje val.

Bonusuppgift

Övningen kan fortsätta med följande uppgifter: Var och en väljer ut en sak som hen vill behålla och lägger tillbaka de två övriga föremålen i lådan.

Alla föremål läggs tillbaka i lådan och så väljs ett nytt föremål. Det ska representera något som man vill ha i sitt eget liv. Sedan följer diskussion om vad var och en valde och om vilka värderingar, önskemål och förväntningar som hänger ihop med valet.

Målsättningen

Våra värderingar och känslor styr våra val, men ibland begränsar de dem också. Övningen ger möjlighet att behandla de värderingar som hör ihop med våra val, förväntningar och önskemål. Den kan ge insikt i hur den egna värdegrunden har byggts upp. Meningen med övningen är att väcka deltagarna att inse vad de värderar och varför de värderar just de sakerna.

Övning 4. Möjlighetskartan - en övning för att stöda karriärhanteringen

1/1

Material

Post-it-lappar i olika färger, pennor, en Whiteboard eller krittavla

Instruktioner

Övningen Möjlighetskartan hjälper att synliggöra de

- resurser,
- kunskaper,
- intressen,
- erfarenheter och
- kontakter

som deltagarna har att tillgå. Övningen går till så att facilitatorn ritar en cirkel på tavlan. Cirkeln delas in i fem sektorer. En sektor för kunskap och färdigheter, en för resurser, en för kontakter, en för erfarenheter och en för intressen. Deltagarna får post-it-lappar och uppmanas att skriva ner sina intressen, kunskaper och färdigheter etc. på lappar i olika färg så att varje sak antecknas på en egen lapp. Sedan får var och en stiga fram och limma sina lappar i rätt sektor samtidigt som hen presenterar sin möjlighetskarta för de andra.

Mål

Deltagarna får en bild av hur mycket kunskap och erfarenheter det finns i gruppen. Det blir konkret för var och en att gruppen har resurser och kontakter som alla kan ha nytta av under studiernas gång.



Figur 1. Möjlighetskarta enligt Loopa (Dynehäll & Ståhlberg, 2014 s. 53–55)

Övning 5. Min arbetsdag 2040

1/1

Beskrivning

I den här övningen får fantasin flöda fritt då deltagarna lever sig in i hur deras arbetsdag ser ut år 2040 och prövar på att berätta om sin arbetsdag för de övriga deltagarna. Efter övningen klarnar det eventuellt för deltagarna vilka kompetenser som kommer att behövas i framtiden.

Tid

Övningen tar 1,5 h med en grupp på 6–12 personer.

Frågor

Frågorna som skrivs på tavlan för övningen:

1. Vad innehåller din arbetsdag?
2. Hur ser det ut på jobbet?
3. Vad gör du?
4. Beskriv omgivningen!
5. Vem jobbar du med?
6. Vad har du för utrustning?
7. Vad måste du kunna?
8. Vad har du behov av att fortbilda dig i?
9. Hurdana arbetstider har du?

Material

Facilitatorn skriver frågorna på tavlan. Deltagarna får post-it-lappar att skriva sina svar på. Deltagarna uppmanas att fundera på att tiden har gått och att de blivit utexaminerade och jobbat ett antal år. Sedan får var och en gå fram till tavlan och limma sina svar invid respektive fråga och berätta för de andra om sin arbetsdag. Tanken är att varje deltagare själv formar sin berättelse.

KÄLLFÖRTECKNING

Ahvenainen, M., Korento, K., Ollila, J., Jokinen, L., Lehtinen, N. & Ahtinen, J. 2014. *Tulevaisuus paljon mahdollista*. Turku: Painosalama Oy.

Ahvenainen, M. & Heikkilä, K. & Jokinen, L. & Miettinen, S. & Ollila, J. & Pietikäinen, N. & Vuorisalo, K., 2017. *Tulevaisuus – paljon mahdollista! Tulevaisuusohjauksen työkirja*. Versio 2.0. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto.

Andergren, L., 2016. *Vägledarens val. Teori och metod i aktion*. Borås: Tremedia.

Dynehäll, M. & Lärk Ståhlberg, A., 2014. *Loopa Affärsutveckling för entreprenörer*. Stockholm: Liber.

Inkson, K. & Dries, N. & Arnold, J., 2015. *Understanding careers*. 2nd edition. Los Angeles: Sage Publications Ltd.

Lóvén, A. (red.). 2015. *Karriärvägledning. En forskningsöversikt*. Lund: Studentlitteratur.

Vuorinen, R., 2015. Navigating the Horizon <https://www.youtube.com/watch?v=Uyo8Pn5TUUE>. [Hämtat 7.9.2018]

Stora Komet – vägledningsprojekt på svenska i Nyland. (u.å) www.novia.fi/storakomet www.tulevaisuusohjaus.fi [hämtat 23.4.2018]

BILAGOR OCH FIGURER

Bilaga 1. Infograf som presenterar karriärvägledning

Figur 1. Möjlighetskartan

karriärvägledning 2.0 för människor som träffar unga

Hävkraft
från EU
2014–2020



Europeiska unionen
Europeiska socialfonden

Osäkerheten är det enda säkra

Livet är fullt av möjligheter

Utbildning för en komplex värld

Om du är en person som har barn eller som jobbar med unga behöver du stanna upp en stund och fundera på tre saker:

Osäkerheten är det enda säkra

Vi måste förbereda oss på att leva och verka i osäkerhet. Det är viktigt att med unga alltid prata om framtiden i positiva ordalag och inge hopp.

Livet är fullt av möjligheter

Uppmärksamma gärna de unga i din omgivning på "serendipitet" dvs de oavsiktliga upptäckter och möjligheter som du missar om du inte nätverkar, rör dej ute i världen och pratar med folk, gör saker och tar vara på möjligheterna.

Utbildning för en komplex värld

I framtiden behöver vi skaffa oss kompetenser som vi tidigare inte ens visste att fanns. Låt de unga fundera på framtiden och på vilka kompetenser som behövs. För att det ska lyckas måste det finnas vuxna som är intresserade. Låt de unga "provprata" med dej. Tänk också på att vi nödvändigtvis inte längre utbildar för ett yrke utan för olika jobb.

Några exempel på framtidskompetenser



Färdighet att känna av hur man själv mår och hur andra mår

Det är viktigt att ha koll på sitt ork och på förväntningarna från omgivningen.



Förmåga att uppfinna sig själv på nytt

De förmågorna
behövs minsann
redan nu.



Förmåga att planera, komma igång och slutföra

Det låter självklart, men
det är det inte. Visa hur
man gör åt unga i din
närhet.



Mod att misslyckas och våga försöka på nytt

Goda försök leder också till lärdomar. Det är även viktigt att lära sig vad man inte är särskilt bra på och inte tycker om.



Förmåga att berätta om sig själv och sina planer, på olika sätt i olika situationer

Alla dessa fem och många flera kallas framtidskompetenser och är något vi alla behöver.

stora komet

YRKESHÖGSKOLAN
NOVIA

– vägledningsprojekt på svenska i Nyland

Projekt Stora Komet stöder de svenskspråkiga nyländska ungdomarnas väg genom olika skeden i livet genom att bygga broar som gör övergångarna mellan dessa skeden så smidiga och väl förberedda som möjliga, samt genom att samla och synliggöra de stödtjänster som erbjuds på svenska i Nyland.



Figur 1. Möjlighetskarta enligt Loopa (Dynehäll & Ståhlberg, 2014 s. 53–55)

HUPS!



Europeiska unionen
Europeiska socialfonden

Hävkraft
från EU
2014–2020

YRKESHÖGSKOLAN
NOVIA

stora komet

ISBN 978-952-7048-45-0 | ISBN 978-952-7048-46-7 | ISSN 1799-4195