

Gruppvägledning/gruppsamtal

Jag glömmer det aldrig – tillfället då jag fick läsa de små gröna lapparna som handlade om de andras uppfattning av mig. Jag var en av deltagarna i ett veckolångt internat där föreläsningar, diskussioner och gruppaktiviteter genomfördes. I gruppen fanns någon av mina närmaste arbetskamrater men de flesta deltagarna kom från andra arbetsplatser i samma organisation. Flera av personerna såg jag som förebilder i arbetssammanhang. Att få personlig och uppriktiga omdömen (skrivna på lapparna) av personer som man har tillit till och hyser stor respekt för är något speciellt. Det var också speciellt att få ge feedback till dessa andra; feedback som byggde på erfarenheterna under veckan och se hur denna feedback togs emot.

Det var varmt i gruppen och vi var väldigt nära varandra som människor. En oerhört djup och nästan spirituellt känsla fanns i rummet och finns kvar i mitt huvud. Det var inga allmänna formuleringar som byggde på tidigare agerande eller tidigare uppfattningar. De byggde inte heller på artighet eller på social kompetens. Det var ärliga uppfattningar som vi skaffat oss under veckans samvaro på en kursgård i Östergötland. Jag blev mycket glad och även överraskad och mina tårkanaler fylldes. Det var 20 år sedan. Jag minns det som igår och jag har kvar de små gröna lapparna.

Liknande upplevelser och erfarenheter önskar jag att alla kan få d.v.s att genom andra upptäcka sig själv. Det är delvis därför jag skriver den här boken.

Syftet med kursen var att stärka oss som individer och i vår yrkesroll. Det var också ett led i ambitionen att bygga en gemensam anda och känsla i organisationen. Det är kursens syfte att stärka oss som individer som är det intressanta i det här sammanhanget; att använda gruppen som redskap för att stärka individernas självuppfattning – att öka självkänndomen.

Varför är det så intressant? Jo, det är enligt flera av karriärutvecklingsteorierna (se exempelvis Super, Gottfredson och Savickas i Andergren 2014) just individens självuppfattning som spelar en stor roll för var individen söker sin systerställning/försörjning. Självuppfattningen är direkt kopplad till karriärutvecklingen.

I MÖTET MED DEN ANDRE FÅR JAG SYN PÅ MIG SJÄLV

För mig står det helt klart att det är i mötet med andra människor som jag får kunskap om vem jag själv är. Det är oftast så att vi talar om och syftar på direkt interaktion i det här sammanhanget men det är inte det enda sättet. Genom att exempelvis läsa böcker, se teaterföreställningar, ishockey- och fotbollsmatcher och annan idrott, se teveprogram och filmer, lyssna på musik och titta på konst och arkitektur kan vi möta den andre som genom sitt uttryck på ett intressant

sätt underlättar vårt eget sökande efter oss själva. Det här låter kanske underligt, men efter lite reflektion så håller du nog med om att det faktiskt är så. Detta indirekta sätt att möta människor och deras uttryck innebär att vi inte kan kommunicera ansikte mot ansikte och det är kanske det som är styrkan i dessa uttrycksformer som lämnar så mycket över till betraktaren att reflektera över.

Ett annat mer andligt och spirituellt sätt att möta den andre är att låta naturen tala till oss genom att vistas i den och studera den. Att få spegla sig själv och reflektera över hur allt detta vackra både naturliga och skapade kommit till gör att vi förflyttar oss mentalt och börjar fundera på våra egna liv. Även katastrofer och krig ger oss kontraster och får oss att reflektera. Man kan säga att de ger möjligheter att möta sig själv och få en uppfattning om vem man själv är.

Denna bok handlar inte om dessa indirekta möten eller möten med sig själv utan om det direkta mötet mellan vägledare och den sökande och mellan de sökande.

Vad ska då gruppen användas till i ett karriärutvecklingssammanhang? Eller, när är gruppen ett lämpligt och effektivt redskap för vägledaren att använda sig av i den sökandes vägledningsprocess?

Min uppfattning är att gruppen är lämplig att använda när det framför allt handlar om den sökandes självuppfattning och kunskaper om omvärlden. I begreppet självuppfattning lägger jag främst den sökandes värderingar, intressen, färdigheter och personlighet.

Bland argumenten för att arbeta i gruppform kan nämnas att gruppdeltagarnas olika erfarenheter och uppfattningar kan innebära att övriga i gruppen kan lära sig något om sig själva genom att lyssna och reflektera över vad övriga säger om sig själva och vilka reflektioner och vilken feedback de ger till varandra. Den enskilde kan dessutom, inte minst viktigt, få feedback från de andra på hur de uppfattar varandra. Det är ju som bekant genom att ta till sig andras uppfattningar av sig själv som man lär sig mer om sig själv. Att ta till sig och lära av personer som är i en liknande situation som man själv kan vara lättare än det som uttrycks av någon annan. Argumentet att det är mer tidseffektivt att arbeta i grupp än individuellt nämns också ibland när man talar om fördelar med grupp vägledning och gruppsamtal.

Jag ser det dock som fullt möjligt att använda sig av gruppen när det gäller andra aspekter av karriär vägledning, såsom jobbsökaraktiviteter etcetera.

Gruppvägledningen används för att komma fram till klarhet eller en god väg mot klarhet gällande framför allt den sökandes värderingar och den sökandes kunskap om det omgivande samhället. Det handlar om etappen att Se mer än vanligt och jag refererar här till Etappmodellen (Andergren 2014).

En del vägledare använder sig av grupp vägledningssamtal. Det innebär att vägledaren och en grupp som omfattar 5–8 deltagare under vägledarens ledning

diskuterar, analyserar och ger varandra feedback. Man arbetar med olika övningar som syftar till att öka deltagarnas kunskap om såväl sig själva som det omgivande samhället.

Vägledarnas benägenhet att använda sig av det här redskapet varierar stort av olika skäl. Det beror på inom vilken verksamhet vägledningen äger rum, arbetsledningens uppfattning och prioritering samt den enskilde vägledarens egen uppfattning av effektiviteten och lämpligheten av att arbeta med grupper i vägledningsarbetet.

GRUPPVÄGLEDNING I PRAKTIKEN

När man funderar på vilka forskningsgrunder det finns för karriärvägledning i grupp är det en del fakta man bör reda ut.

Man bör skilja en arbetsgrupp som ska uträtta ett arbete, en projektgrupp som just ska genomföra en begränsad uppgift med en start och ett slutmål från en grupp som är sammansatt för vägledningsändamål. Arbets- och projektgrupperna utgör olika organisationsformer i produktion av idéer, varor eller tjänster. Det förekommer också grupper inom utbildningssystemet som är sammansatta för undervisning där just en begränsad gruppstorlek anses nödvändig för de i gruppen ingående individernas bästa.

Dessa grupper bör skiljas från en karriärvägledningsgrupp som är tillsatt under begränsad varaktighet, med syftet att deltagarna ska få ökad självkänedom och/eller större kunskap om omvärlden.

De olika grupperna skiljer sig åt när det bl.a. gäller:

- Ledning
- Gruppdeltagarnas förväntade prestationer
- Vilket mål som gruppen strävar efter
- Gruppens dynamik som till viss del är beroende av syftet med gruppens existens även om gruppdynamiken gäller de allra flesta grupper
- Den tid som gruppen ska existera

Viktigt för alla grupper är:

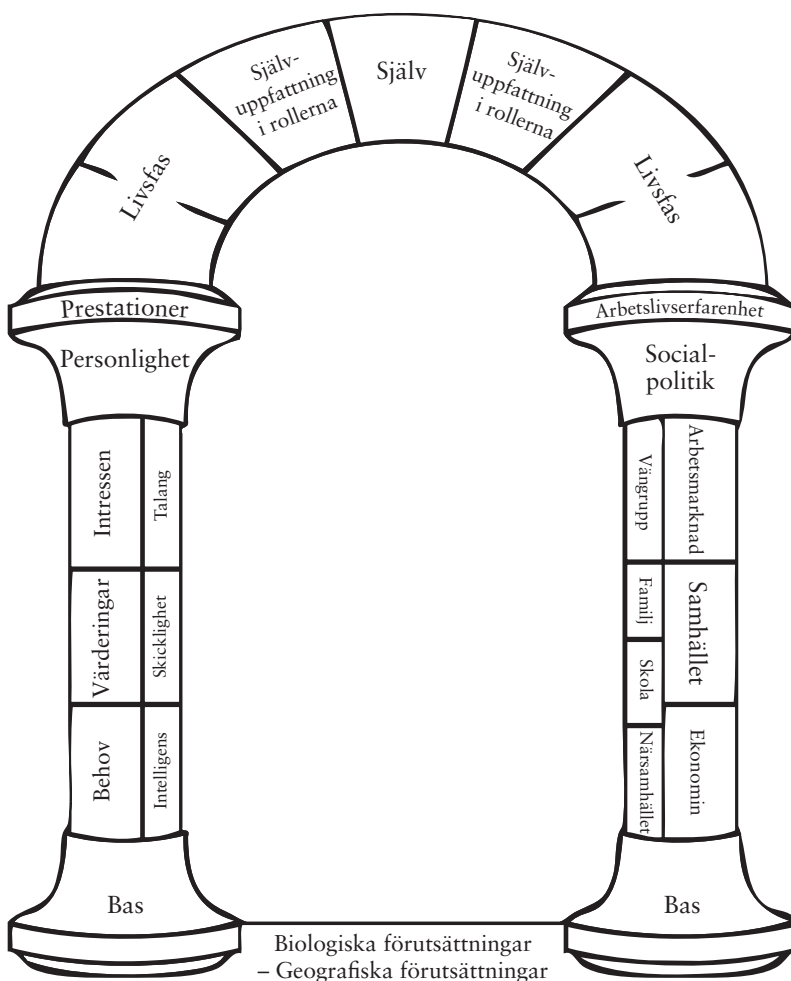
- Gruppens olika utvecklingsfaser för att kunna säkerställa deltagarnas trygghet och tillit
- Gruppens sammansättning; hur deltagarna rekryteras
- Gruppaktiviteternas relevans för deltagarna
- Normerna eller reglerna för deltagarnas agerande
- Gruppledarens förmåga att leda gruppen

DEN ÄNDAMÅLSENLIGA VÄGLEDNINGSGRUPPEN

Vad är det som lämpligast kan och bör behandlas i gruppvägledning i stället för i det individuella vägledningssamtalet eller vid olika informationsaktiviteter?

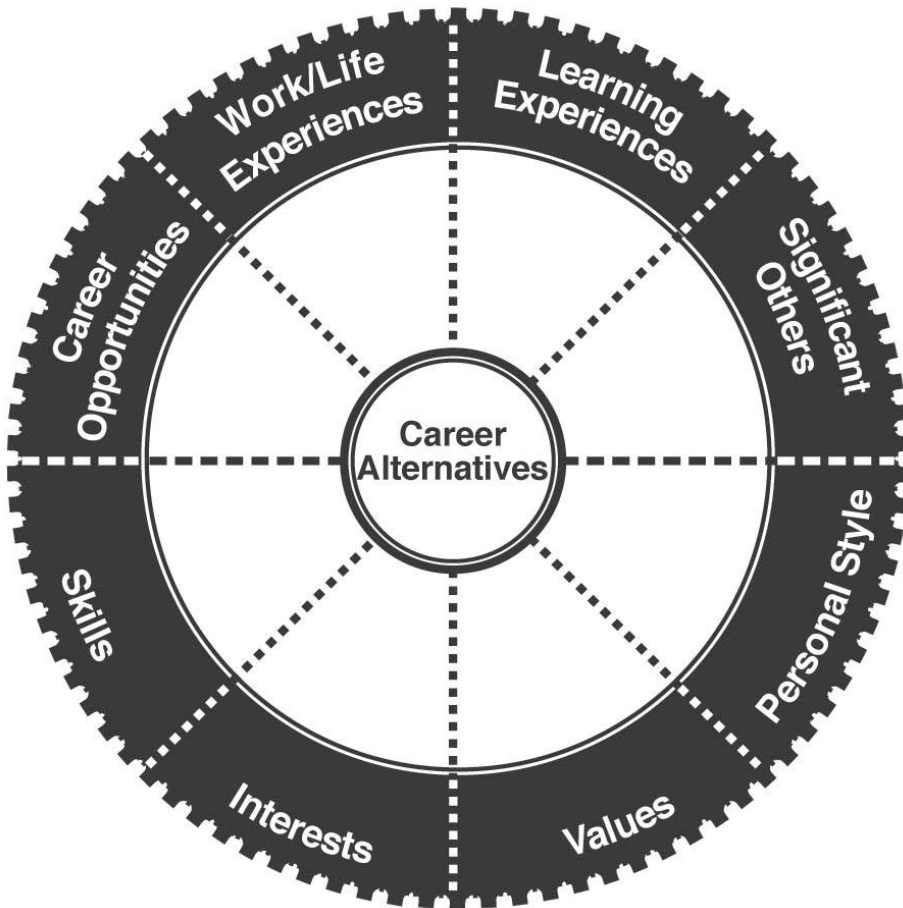
Jag tycker att svaret på den frågan är uppenbart. Jag anser att man inte gång på gång måste uppfinna hjulet. Det finns ju redan – Karriärhjulet. Norman E. Amundson har konstruerat en schematisk bild över vad han anser vara essentiella delar eller variabler som var och en och tillsammans bidrar till att den sökande kan stärkas i att kunna se ett tänkbart karriärmål.

Teoretiskt bygger Amundsons karriärhjul på Donald E. Supers karriärutvecklingsteori där hans valvbågeillustration presenterar de för karriärvalet viktiga faktorerna av betydelse.



Figur: Valvbågemodellen (Super)

I Supers illustration ingår såväl externa som interna faktorer och dessa illustreras även i Amundsons karriärhjul.



Figur: Karriärhjulet (Amundson)

I den övre halvan av karriärhjulet visas de externa variablerna. Av dessa kan Work/life Experiences (i min översättning: Kunskap om omvärlden), vara lämpligt att behandla i grupp miljö. Här kan deltagarna genom olika aktiviteter ge varandra underlag för lärande. Genom att höra om andras erfarenheter om livet och i synnerhet arbetslivet kan den enskilde deltagaren själv få underlag till egen inspiration, reflektion och kunskapsinhämtande.

Slump, tillfälligheter, chans och kaos är begrepp som med fördel kan och bör diskuteras i gruppen. Dessa begrepp hör, enligt min uppfattning, hemma i sektorn Kunskap om omvärlden. Det är framför allt Gelatt, Mitchell & Krumboltz och Pryor & Bright som utgör den teoretiska basen för resonemanget om dessa begrepp (Andergren 2014).

I den nedre halvan av hjulet visas de interna variablerna. Jag anser att dessa kan behandlas och klarläggas genom gruppvägledning och gruppsamtal:

Skills (färdigheter) – vad jag **kan**

Interests (intressen) – vad jag **gillar**, vad som ger min energi

Values (värderingar) – min uppfattning, vad jag **tycker**

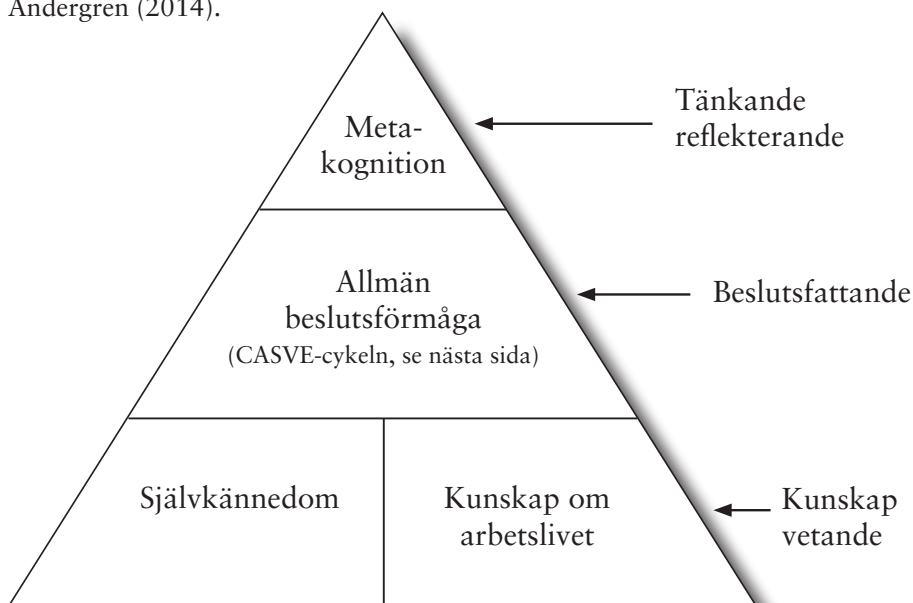
Personal style (personlighet) – hurudan jag **är**, hur jag uppfattas

Detta är de fem sektorer som är lämpliga att arbeta med i gruppvägledning och gruppsamtal:

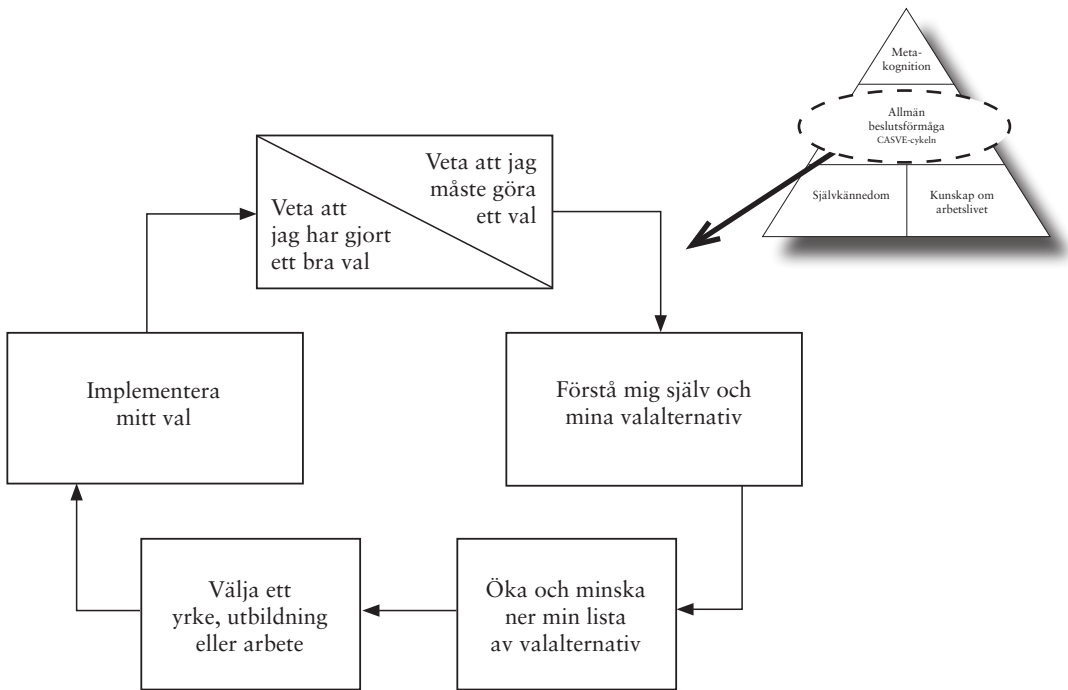
- Kunskap om omvärlden
- Färdigheter
- Intressen
- Värdingar
- Personlighet

Amundsons karriärhjul är ett exempel på en modell som har sin grund i karriärutvecklingsteori. Den bygger på vetenskaplig grund och är dessutom väl beprövad och används frekvent åtminstone i västvärlden. Det finns dock andra lämpliga modeller som även de vilar på vetenskaplig grund.

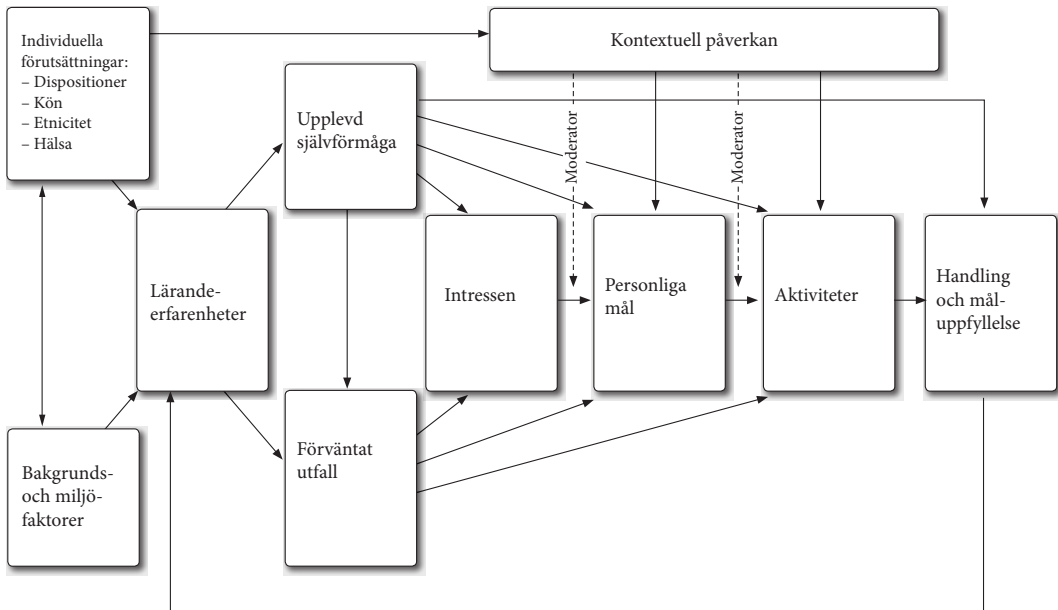
Karriärhjulet visar på ett överskådligt sätt vad det är som påverkar och har betydelse för hur den sökandes karriär utvecklas. Men det visar inte hur det går till när en individ bestämmer sig för inriktningen på sin karriär. För att komma fram till det eller åtminstone få stöd i en diskussion om detta kan man, enligt min uppfattning, använda sig av de två modellerna CIP (Cognitive Information Process) och SCCT (Social Cognitive Career Theory) som båda beskrivs i Andergren (2014).



Figur: CIP-triangeln



Figur: CASVE-cykeln



Figur: Social Cognitive Career Theory, SCCT

GRUPPLEDARSKAP

Att arbeta med grupper kan upplevas både som lätt och som komplicerat. En del av hur man uppfattar beror på vad man faktiskt ser och upplever i rollen som gruppledare. Sedan är det en ytterligare fråga hur man agerar med anledning av det man ser eller inte ser... Att leda grupper är inte lätt, eller är det...

A group is more than just the sum of its parts. That is, what happens in a group is not just the product of the individuals who are the members nor simply the result of the way it is set up. The impact of a group on individual members and the influence of individuals on a group, goes round in circles, so that it is difficult to sort out who is influencing what at any given moment.

(Vernelle 1994:28 i Westergaard 2009:124)

Jag tycker att det är klokt att inför ett stundande gruppleaderskap studera och lära sig om grupper och deras funktion. Jag tycker dock att det är mycket viktigt att inte överteoratisera kring grupper, deras funktion och arbetssätt. Det är så klart bra att ha grundläggande teoretiska kunskaper om hur människor kan fungera i grupp men viktigare är ändå att själv tänka efter hur man själv agerar som gruppledare och vara uppmärksam på vad som händer i gruppen. Man kommer långt med social kompetens och grundläggande pedagogiska principer. Det är trots allt stor skillnad mellan att leda ett begränsat antal grupp-samtal med vägledningssökande och att leda en arbetsgrupp som utgör den organisatoriska enheten i produktion av varor eller tjänster.

I grupper med tonåringar kan det därför vara klokt att stanna vid att uppmärksamma beteende och ge feedback på det utan att i varje enskilt fall söka förklaringar till beteendet. Det är likväl gruppledarens uppgift att inte bara uppmärksamma dessa beteenden utan också vara noga med att notera de underliggande faktorer som ligger bakom deltagarnas beteende i gruppen och då menar jag inte utvecklingspsykologiska orsaker utan snarare sociala och kognitiva. Det är väldigt viktigt att gruppledaren säkerställer att gruppen fungerar effektivt och viktigast är att försäkra att ingen gruppdeltagare lider skada eller men med anledning av dynamiken och aktiviteterna i gruppen.

Att parallellt med grupp vägledning och gruppsamtal ha individuella vägledningssamtal med de sökande är ett sätt att uppmärksamma hur den enskilde sökande upplever arbetet i gruppen.

WATCH

Det finns en uppsjö av gruppväglednings- och gruppsamtalsmodeller presenterade i litteratur eller som arbetsmaterial. Jag väljer en modell för att få en grundstruktur.



WATCH (Sigurðadóttir m.fl. 2004) är ett gruppsamtalsprogram som omfattar totalt 15 sessioner (träffar). WATCH står för What Alternatives? Thinking, Coping, Hoping och är enligt författarna en handbok för underlättare (facilitators) när dessa stödjer gruppdeltagare i deras lärande. Programmet är uppbyggt på en logisk och enligt min uppfattning klok struktur som är tydlig för deltagarna. Jag har tagit till mig en del från WATCH-metoden både i mitt arbete och i den här boken.

WATCH-metoden har konstruerats i anslutning till EU-projektet SPIDERWEB. Handboken finns även på svenska, utgiven 2015 av Tremedia i Borås AB.

Metoden tar upp olika företeelser/ämnen till diskussion under de olika (15) träffarna.

Träffarna rubriceras så här:

1. Introduktion
2. Studievanor – planera din tid
3. Stress
4. Oro
5. Förhalning
6. Livsstil
7. Studieteknik – Att anteckna
8. Kamrater
9. Mina styrkor och svagheter
10. Hälsa
11. Internet
12. Att ta beslut och göra val
13. Självrespekt
14. Framtiden
15. Uppföljning

Upphovspersonerna anser att dessa ämnen vars rubriker säger något om vad som behandlas, är sådant som ungdomar som finns i riskzonen för att bli av-

hoppare från sin utbildning behöver diskutera och lära mer om. De olika sessionerna fokuserar på olika aspekter av sådant som är viktigt för att deltagarna ska förmås att stanna kvar i skolan och gå vidare mot ett slutbetyg och en examen. Ambitionen och syftet är att gruppsamtalen ska vara en aktivitet som bidrar till att förhindra avhopp.

WATCH är enligt min uppfattning en gruppsamtalsmetod som skiljer sig åtskilt från gängse metoder. Det vanliga är att man presenterar ett antal teorier om grupper, grupperns utveckling och gruppleaderskap samt ger förslag på ett relativt stort antal övningar som presenteras som effektiva för att få deltagarna att reflektera över sig själva. I vissa av dessa gruppsamtalsmetoder eller program avser man att komma fram till ett studie- eller yrkesval.

Företag som marknadsför och erbjuder hjälp och stöd i samband med rekrytering och omställning i arbetslivet för såväl unga som vuxna arbetar ofta med gruppen som bas. Bland dessa företag, en del uttalade coachingföretag, finns en uppsjö av olika modeller som man arbetar utifrån. Gemensamt för många är att man arbetar med en del gruppövningar för att komma fram till intressen, förmågor, värderingar, preferenser, självuppfattning, idéer m.m. Jag har även studerat några utländska program som i princip är uppbyggda på samma sätt som de svenska. Från alla dessa olika program har jag sökt inspiration av sådant som skulle kunna passa för gruppvägledningen i min tappning.

Min ambition är att presentera ett program för gruppvägledning och gruppsamtal som kan genomföras i svensk kontext, i och utanför den svenska skolan. Inspiration och idéer har jag fått från det jag tidigare nämnt. Karriärhjulet och WATCH står modeller för strukturen och idéer till övningarna har jag hämtat från olika källor. En del övningar har jag själv konstruerat.