

VET 4 NAI

Utbildningshandbok

December 2024

Förbättra integrationsprocessen in på arbetsmarknaden genom anpassad yrkesvägledning för nyanlända

Projektets referensnummer: 2021-1-SE01-KA220-VET-000033215

Finansieras av Europeiska unionen. De synpunkter och åsikter som uttrycks är endast upphovsmannens [upphovsmännens] och utgör inte Europeiska unionens eller Europeiska genomförandeorganet för utbildning och kulturs (EACEA) officiella ståndpunkt. Varken Europeiska unionen eller EACEA tar något ansvar för dessa.



Co-funded by
the European Union

Modul 1

Introduktion och översikt

(Mål och förväntade resultat för varje modul)



Inledning

Välkommen till den utförliga sammanfattningen av utbildningshandboken som har utvecklats i samarbete mellan TrimTab och FISPE, tillsammans med våra partners DIMITRA och EFFEBI. Den här handboken utgör kulmen på våra gemensamma ansträngningar för att främja personlig utveckling och karriärutveckling genom strukturerade utbildningsinitiativ. I den här sammanfattningen kommer vi att utforska detaljerna i de riktlinjer, metoder och material som noggrant har utformats för att underlätta effektiv implementering och utvärdering av utbildning.

Från september 2023 till april 2024 återspeglar det här initiativet vårt engagemang för att främja tillväxt och egenmakt hos individer och organisationer. Kärnan är Resultat 3 (R3), som beskriver viktiga milstolpar som är avgörande för ett framgångsrikt genomförande av våra utbildningsinsatser.

Centralt för vår strategi är det modulära kursformatet på distans, som är utformat för att erbjuda deltagarna en flexibel men ändå fördjupande lärupplevelse. Kursen består av fem olika moduler, och varje modul är ett samarbete mellan våra partnerorganisationer för att säkerställa en mångfald av perspektiv och expertis.

Varför en utbildningshandbok?

För det första ger handboken strukturerad vägledning genom hela utbildningsprogrammet, vilket säkerställer konsekvens och enhetlighet i lärupplevelsen. Genom att beskriva mål, metoder och material vägleder den både utbildare och deltagare.

För det andra fungerar den som ett värdefullt referensmaterial som gör det möjligt för deltagarna att återkomma till viktiga begrepp, tekniker och resurser som har behandlats under utbildningstillfällena. Detta främjar fortlöpande lärande och ger stöd även efter utbildningsperioden.

För det tredje ökar handboken tillgängligheten genom att utbildningsinnehållet sammanställs i ett lättillgängligt format. Deltagarna kan gå igenom materialet i sin egen takt och på så sätt tillgodose olika inlärningsstilar och scheman.

Modul 1

Introduktion och översikt

(Mål och förväntade resultat för varje modul)



Översikt över utbildningsmoduler

Modul 1: Introduktion och översikt (TrimTab):

Den här modulen lägger grunden för vår utbildningsresa och ger en omfattande översikt över kursmålen, läranderesultaten och strukturen för efterföljande moduler. TrimTabs expertis inom strategisk planering och programledning skapar en stark grund för effektiv inläring.

Modul 2: Metoder och verktyg för vägledning (DIMITRA):

Med utgångspunkt i DIMITRA:s omfattande erfarenhet av vägledning och mentorskap utforskar den här modulen en rad olika metoder och verktyg som är viktiga för effektiv karriärvägledning och utveckling. Deltagarna kommer att få insikter i bästa praxis för att stödja individer i deras karriärforskning och beslutsprocesser.

Modul 3: Metoder för planering och ärendehantering (FISPE):

I den här modulen tar FISPE ledningen när det gäller att förklara metoder för effektiv planering och ärendehantering inom ramen för karriärutveckling. Deltagarna får lära sig hur man lägger upp strategier och genomför skräddarsydda planer för att tillgodose individens unika behov och ambitioner.

Modul 4: Motiverande tankesätt (EFFEBI):

EFFEBI sätter sin expertis inom motivationspsykologi i förgrunden i den här modulen och utforskar olika tillvägagångssätt för att inspirera och stärka individer för att uppnå sina karriärmål. Genom praktiska strategier och tekniker får deltagarna lära sig hur man främjar ett motiverande tankesätt som bidrar till framgång.

Modul 1

Introduktion och översikt

(Mål och förväntade resultat för varje modul)



Modul 5: Skapande av stödjande nätverk (TrimTab):

TrimTab bygger vidare på den grund som lades i Modul 1 och går djupare in på hur man skapar och vårdar stödjande nätverk som är viktiga för karriärutveckling. Deltagarna kommer att utforska betydelsen av yrkeskontakter och lära sig hur man effektivt kan utnyttja dem för att bredda sina karriärhorisonter.

Modul 6: Resurser och referenser/ytterligare information (alla partner):

Den här sista modulen fungerar som en samlingsplats för resurser, referenser och ytterligare information som har sammanställts gemensamt av alla partners. Deltagarna kommer att ha tillgång till en mängd kompletterande material för att ytterligare berika sin lärupplevelse och stödja sin pågående professionella utveckling.

Modul 2

Metoder och verktyg för vägledning

Översikt över modulen

Throughout this module, the counselors will learn the RIASEC model linking personality traits to careers. They'll explore tools vital for immigrant career growth, including the VET4NAI Toolkit. Interactive activities enhance their understanding and guide newcomers effectively.

I den här modulen kommer arbetsvägledarna att lära sig RIASEC-modellen, som kopplar personlighetsdrag till karriärer. De kommer att utforska verktyg som är viktiga för invandrades karriärutveckling, inklusive VET4NAI-projektets verktygslåda. Interaktiva aktiviteter ökar deras förståelse och vägleder nyanlända på ett effektivt sätt.

De här modulen består av följande enheter:

- Enhet 1: Introduktion till verktyg och metoder för vägledning
- Enhet 2: RIASEC-modellen: Kopplingen mellan personlighet och karriär
- Enhet 3: Specifika verktyg och metoder som föreslås

Den här modulen innehåller också 2 interaktiva aktiviteter som arbetsvägledaren kan genomföra med nyanlända invandrare:

- Strategiskt berättande
- RIASEC-test och VET4NAI-test om karriärvägledning

Modulens varaktighet

4 timmar

Läranderesultat

Modulens mål och läranderesultat:

- Förstå de grundläggande begreppen och betydelsen av vägledningsverktyg i karriärvägledning.
- Förstå de grundläggande principerna i RIASEC-modellen och dess sex personlighetstyper.
- Förstå en rad olika karriärvägledningsverktyg, deras syften och hur de kan hjälpa klienter att fatta välgrundade beslut om sin karriär.
- Bekanta sig med de grundläggande funktionerna i verktyg som karriärplaner, plattformar för kompetensbedömning och kompetensinventeringar, samt få en grundläggande förståelse för hur dessa verktyg används i vägledningssamtal.

Modul 2

Metoder och verktyg för vägledning

Material som behövs för genomförandet

- Strategiskt berättande: mobiltelefoner eller datorer, VET4NAI-verktygslådan (originalversionen eller den digitala versionen)
- RIASEC-test och VET4NAI-test: mobiltelefoner eller datorer, RAISEC-test, VET4NAI-test om karriärvägledning

Teori

ENHET 1:

Karriärvägledning är ett holistiskt synsätt som tar hänsyn till individers personliga, yrkesmässiga och sociala aspekter. Det handlar om att erbjuda information, rådgivning och vägledning för att stödja människor i alla skeden av livet när de ska fatta beslut om utbildning, arbete och samhällsengagemang. Över tid har karriärvägledningen använt sig av olika bedömningsmetoder, från tidig användning av psykologiska tester till dagens användning av frågeformulär och inventeringar för att bedöma intressen, preferenser, förmågor, attityder och värderingar. Karriärrådgivare bedömer olika aspekter av individer med hjälp av tester, frågeformulär och inventeringar. De borde ha fördjupade kunskaper om metoder, tekniker och instrument för att utvärdera vissa egenskaper och individuella drag hos klienter, till exempel: förmågor, personlighet, intressen och värderingar inom yrkesområdet, kunskaper som har förvärvats i skolan och arbetslivserfarenhet. Beroende på syftet med rådgivningsverksamheten klassificeras metoderna i allmänhet enligt följande (Jigău, 2007):

- **Metoder för att samla in information om klienten:** psykologiskt test, frågeformulär, observation, intervju, anamnes[1], självbiografi, självkaraktärisering, skolbetyg, fokusgrupp, opinionsundersökning, kunskapsbedömningstest, analys av biografiska uppgifter, analys av aktivitetsprodukter, SWOT-analys, studieportfölj, osv. Genom dessa metoder använder arbetsvägledarna strukturerade bedömningar och en uppsättning frågor för att utvärdera individernas personlighetsdrag, färdigheter och intressen och för att få en övergripande förståelse för deras utbildningsbakgrund och prestationer, livserfarenheter, förmågor, styrkor och

Modul 2

Metoder och verktyg för vägledning

svagheter, relevant historia och psykosociala faktorer.

- **Kommunikationsmetoder:** samtal, scenariobaserade rollspel, simulering, övningar, berättande av personliga historier, pedagogiskt spel[1] och Philips 6/6[2] . Kommunikationsmetoderna underlättar effektiv och engagerande kommunikation mellan arbetsvägledaren och individen för att utforska och klargöra karriärmål, öva och utveckla kommunikationsfärdigheter samt bättre förstå och förbättra självuttrycket.
- **Metoder för klientinformation:** material som används för att sprida information bland och till klienterna (broschyrer, handböcker, andra medieprodukter), yrkesprofiler, konferenser, självständig läsning, presentationsfilmer, kommentarer i radio- eller TV-program. De här metoderna ger omfattande information och resurser till individerna om olika karriäralternativ, branscher och tillgängliga möjligheter, hjälper dem att fatta välgrundade beslut om sina karriärvägar och engagerar dem genom olika medier för bättre förståelse.
- **Metoder för att undersöka arbetsmarknaden:** övningar för att utveckla jobbsökarfärdigheter, simulering av arbetssituationer, orienteringsturer[3] , arbetsskuggning, IKT för jobbspårning[4] , utbildningsmässor, jobbmässor, minipraktik på företag, enkäter för att identifiera behov, fallstudier. Deltagarna kommer att utveckla effektiva jobbsökarfärdigheter och strategier, få praktiska insikter i arbetsmiljön, uppleva simulerade arbetssituationer för att förbättra sina färdigheter och exponeras för verkliga arbetsplatser.
- **Metoder för personlig marknadsföring och informationshantering:** skriva ett CV och ett personligt brev, gå på en anställningsintervju, analysera/utforma en annons i media; databaser/portaler om utbildning, yrken och jobb[5] . Individerna utvecklar viktiga färdigheter och kompetenser när det gäller att skriva CV och personliga brev, att marknadsföra sig själva på sociala medier och att förbereda sig för anställningsintervjuer.

Modul 2

Metoder och verktyg för vägledning

- **Metoder för karriärplanering och utveckling:** handlingsplan (karriärplan i flera steg), personligt projekt[1], vägning av alternativ, klargörande av värderingar, kompetensundersökning. Genom de här metoderna vägleder arbetsvägledaren individerna i att skapa handlingsbara karriärplaner och personliga projekt, utveckla strategier för professionell tillväxt och avancemang samt fastställa tydliga karriärvägar och mål.

ENHET 2:

Hollands RIASEC-teori, som kategoriserar individer i sex personlighetstyper (praktisk, analytisk, skapande, social, driven och ordningsam), har i stor utsträckning tillämpats i yrkessammanhang. Enligt teorin stämmer människors personligheter överens med dessa kategorier, och den kan också användas för att beskriva utbildningsinriktningar eller yrken. RIASEC-modellen är ett värdefullt verktyg för att bedöma personliga och organisatoriska egenskaper. Den har fått global uppmärksamhet bland yrkesverksamma och forskare, särskilt inom områden som utbildning, yrkesval och karriärrådgivning. Karriärrådgivare använder ofta RIASEC för att hjälpa sina klienter att utforska sina intressen, hitta lämpliga karriärvägar och sätta upp mål. Genom att förstå sin RIASEC-typ kan individer fatta välinformerade karriärbeslut, anpassa sina val efter sina styrkor och värderingar och söka möjligheter som stämmer överens med deras personlighetsdrag.

RIASEC-modellen kan hjälpa nyanlända invandrare att identifiera sina intressen och hitta lämpliga karriärvägar, under förutsättning att den är anpassad till deras specifika språk, kultur och behov. Därför kan arbetsvägledaren underlätta användningen av RIASEC-testet genom att implementera följande förslag:

- **Förenkling av konceptet:** Förklara RIASEC-modellen på ett enkelt sätt och betona att den kopplar samman personlighetsdrag med olika karriärvägar.
- **Språkanpassning:** Tillhandahåll översatta versioner av RIASEC-bedömningar och karriärrelaterat material på invandrarnas modersmål, alternativt hjälp den nyanlända invandraren som gör testet genom att förklara varje fråga på ett enkelt språk.

Modul 2

Metoder och verktyg för vägledning

- **Kulturell relevans:** Skräddarsy exempel och karriärförslag för att anpassa dem till invandrarnas kulturella värderingar och normer genom att använda referenser till deras lokala yrken som är relevanta för deras kunskaper.
- **Visuella hjälpmedel och multimedia:** Använd visuella bilder, infografik eller videor[1] för att illustrera RIASEC-modellen och personlighetstyperna, vilket underlättar förståelsen. Använd den aktivitet som föreslås i den här modulen, ”RIASEC-test och VET4NAI-test” för en mer interaktiv tillämpning av teorin.
- **Gruppdiskussioner:** Uppmuntra till gruppdiskussioner där invandrare kan dela med sig av sina perspektiv på karriärer och personlighetsdrag.
- **Tålamod i vägledningen:** Ha tålamod med att vägleda invandrare genom modellen och ge dem tid att förstå och reflektera över sina karriärpreferenser.
- **Kontinuerligt stöd:** Efter det första mötet ska du ge invandrarna resultaten av testet på deras eget språk, eller, om det inte är möjligt, förklara dem på ett enkelt sätt. Skapa och tillhandahåll en personlig karriärplan baserad på resultaten. Planera in uppföljnings-möten för att ta itu med eventuella ytterligare frågor eller problem som de kan ha efter de inledande diskussionerna.

ENHET 3:

Lista över verktyg och metoder som kan användas i samband med karriärvägledning:

- **Skapa en karriärplan med åtgärder:**

Hur: Hur man skapar en effektiv karriärplan (De 5 bästa tipsen)

<https://www.youtube.com/watch?v=jVssNpBk37k>

Mall: <https://www.pertempspd.co.uk/media/5nxdxbkc/3a-ct-personal-career-planning-template-v1.pdf>

Modul 2

Metoder och verktyg för vägledning

- **Använd olika plattformar** för kompetensbedömning och rekommendationer för vägledning (till exempel RIASEC-test, CareerFitter, Career Cluster Interest Survey, osv.)
- **Utvärdering och uppföljning av klienter:** kontinuerlig rapportering och regelbundna möten. Använd de föreslagna verktygen för att boka möten och göra anteckningar om klienternas framsteg (till exempel Voxer, 10to8, coach.me, osv.).
- **Organisera ett nätverksevent för dina tidigare och nuvarande klienter** som blir ett fantastiskt sätt att skapa kontakter och dela med sig av värdefulla erfarenheter. Här är några steg som hjälper dig att planera och genomföra ett framgångsrikt nätverksevent:
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/planning-a-networking-event>.

Bästa praxis

Personlig karriärvägledning: Arbetsvägledarna kommer att använda RIASEC-modellen och VET4NAI-verktygslådan för att erbjuda personlig karriärvägledning genom att anpassa individers personlighetsdrag till lämpliga karriärvägar. Modulen kommer också att uppmuntra arbetsvägledarna att förstå de unika kulturella bakgrunderna och erfarenheterna hos nyanlända invandrare och att skraddarsy sin vägledning på ett effektivt sätt.

Främja lärande i samarbete: Den här modulen kommer att uppmuntra arbetsvägledare att underlätta gruppdiskussioner och träffar för ömsesidigt lärande, så att nyanlända invandrare kan dela med sig av insikter, erfarenheter och råd inom en stödjande gemenskap. De kommer också att främja nätverksmöjligheter inom vägledningmötena och ansluta nyanlända invandrare till yrkesverksamma och mentorer inom sina respektive intresseområden.

Modul 2

Metoder och verktyg för vägledning

Övningar/Aktiviteter för praktisk tillämpning

AKTIVITET 1

Strategisk berättande (även kallat storytelling): Skapa ett digitalt diskussionsforum där deltagarna kan dela korta inspelade ljudberättelser om sina egna karriärresor, och använd VET4NAI-verktygslådan för att hjälpa nyanlända invandrare att skapa och presentera sin egen berättelse. Det här är en minglande och interaktiv nätbaserad aktivitet som gör det möjligt för deltagarna att bekanta sig med berättarteknikerna, att känna igen sina yrkesintressen genom att använda VET4NAI-verktygslådan och att inspireras av de andra deltagarnas berättelser. Deltagarna är anslutna till varandra och kommunicerar på distans via den digitala plattform som arbetsvägledaren väljer.

Del 1: Användning av VET4NAI-verktygslådan

- **Steg 1:** Presentera VET4NAI-verktygslådan för varje deltagare individuellt, ge tydliga instruktioner och använd verktygslådan med varje deltagare. Användningen av verktygslådan kan ske digitalt, där arbetsvägledaren kan dela skärm och använda verktygslådan via ett samtal med en deltagare eller i ett fysiskt möte ansikte mot ansikte (50 minuter)
- **Steg 2:** Diskutera resultaten av användningen av verktygslådan. Diskutera individens intressen, styrkor och svagheter samt den karriärväg som verkar vara mest lämplig för honom/henne. (20 minuter)

Del 2: Digitalt diskussionsforum

- **Steg 3:** Välj en lämplig digital plattform för att skapa ett diskussionsforum. Alternativen inkluderar Facebook/Messenger-grupper och Viber/WhatsApp-grupper eller specifik programvara för diskussionsforum som skraddarsys efter dina behov. (5 minuter)
- **Steg 4:** Hälsa deltagarna välkomna och presentera aktiviteten. Förklara syftet: Att dela med sig av karriärberättelser med hjälp av ljudinspelningar och få inspiration

MODULE 2

Methods and Tools for Guidance

från andra. Betona användningen av VET4NAI-verktygslådan för att identifiera och förbättra sina professionella intressen. (10 minuter)

Steg 5: Be var och en av deltagarna att berätta och spela in sin personliga berättelse (3–5 minuters video), sin egen karriärresa och vad de har lärt sig genom att använda VET4NAI-verktygslådan. Deltagarna kan dela med sig av sin inspelade berättelse på diskussions-forumet. (5 minuter)

Steg 6: Uppmuntra deltagarna att lyssna på varandras berättelser, ge respons och dela med sig av insikter. Boka in ett videosamtal där du inleder en diskussion och uppmuntrar till interaktion, frågor, återkoppling och tankar mellan deltagarna. (20 minuter)

Steg 7: Håll diskussionsforumet aktivt, så att deltagarna kan fortsätta att interagera, dela erfarenheter och nätverka med varandra.

Notera: Alternativt kan aktiviteten också genomföras som en gruppaktivitet ansikte mot ansikte. I det här scenariot berättar deltagarna, som har samlats i ett klassrum, efter att ha använt VET4NAI-verktygslådan var och en för sig tillsammans med arbetsvägledaren, sin personliga historia, sin egen karriärresa och vad de själva har lärt sig genom att använda VET4NAI-verktygslådan. Resten av gruppen lyssnar och ger respons, och arbetsvägledaren inleder en diskussion med tankar och relevanta erfarenheter.

AKTIVITET 2

RIASEC-test och VET4NAI-test: Det här är en aktivitet som ska genomföras med varje klient individuellt. Klienterna får möjlighet att genomföra RAISEC-testet digitalt för att ta reda på sin RIASEC-personlighetstyp. De kommer också att genomföra VET4NAI-projektets karriärvägledningstest för att upptäcka vilken arbetssektor som bäst överensstämmer med deras intressen och färdigheter. Den här aktiviteten gör det möjligt för deltagarna att jämföra resultaten från de båda frågesporterna och förstå mer om sin yrkesmässiga utveckling.

MODULE 2

Methods and Tools for Guidance

Steg 1: Presentera aktiviteten och dess syfte, förklara kortfattat RAISEC-teorin och ge instruktioner om hur man genomför de båda testen (10 minuter).

Steg 2: Genomför testen. Var tillgänglig för deltagaren under hela tiden som testen pågår för att svara på frågor och ge förtydliganden. Be deltagaren att först göra RAISEC-testet och sedan VET4NAI-testet om karriärvägledning. (30 minuter)

Steg 3: Analysera resultaten. När klienten har slutfört RIASEC-testet granskar du resultaten för hans/hennes personlighetstyp. På samma sätt analyserar du resultaten från VET4NAI-testet om karriärvägledning för att identifiera de föreslagna arbetssektorerna. Leta efter gemensamma nämnare eller mönster mellan RIASEC-personlighetstypen och de föreslagna arbetssektorerna från VET4NAI-testet. (20 minuter)

Steg 4: Jämför och diskutera resultaten. Jämför klientens RIASEC-personlighetstyp med de arbetssektorer som föreslås i VET4NAI-testet. Inled en diskussion med klienten om likheter och skillnader mellan resultaten. Utforska varför vissa arbetssektorer stämmer överens med hans/hennes personlighetsdrag. Diskutera specifika karriäralternativ inom de identifierade arbetssektorerna. Utforska potentiella roller, ansvarsområden och tillväxtpotentialer. (30 minuter)

Steg 5: Sätt upp mål och ta fram en handlingsplan. Sätt tillsammans upp kortsiktiga och långsiktiga mål baserat på diskussionen. De här målen kan omfatta ytterligare forskning, kompetensutveckling eller nätverksstrategier. Skapa en detaljerad handlingsplan som beskriver de steg som klienten behöver ta för att utforska de identifierade karriäralternativen ytterligare. Den här planen kan omfatta informationsintervjuer, nätbaserade kurser eller möjligheter till jobbskuggning. (20 minuter)

Typ av aktivitet

- Strategiskt berättande: Digital gruppaktivitet (ca 1 timme och 50 minuter)
- RIASEC-test och VET4NAI-test: Individuell aktivitet ansikte mot ansikte (ca 1 timme och 50 minuter)

MODULE 2

Methods and Tools for Guidance

Ytterligare resurser (Mallar/Stenciler/Läsanvisningar):

- Voxer är en kostnadsfri app för röstkommunikation. Klienter kan dela uppdateringar, följa sina framsteg och ställa frågor direkt till dig med den här gratisappen.
- 10 to 8 är en lättanvänd kostnadsfri plattform för virtuella coacher som vill effektivisera sin kalenderhantering och schemaläggning av möten.
- Coach.me är en kostnadsfri app för att spåra vanor som kan hjälpa dig att hålla dina klienter ansvariga för sina handlingar.
- Todoist är en kostnadsfri digital att-göra-lista som fungerar på alla plattformar – dator, mobil och surfplatta. Du kan dela in dina projekt i uppgifter och deluppgifter.
- Kickresume är en app för att skapa ett professionellt cv, för karriärcoacher som hjälper sina klienter att förbättra sina cv:n för att lyckas på arbetsmarknaden.
- RIASEC-testet: <https://enrolluhmc.com/riasec/>
- Holland-koder: https://www.youtube.com/watch?v=fNGa-_u7nQU
- Mall för karriärplan: <https://www.pertempspd.co.uk/media/5nxdxbkc/3a-ct-personal-career-planning-template-v1.pdf>
- De 5 stegen i strategiskt berättande – Hur man berättar en bra historia i en presentation: <https://www.fearlesspresentations.com/the-5-steps-of-storytelling-how-to-tell-a-great-story/>

Referenser

- Holland, J. L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.
- De Fruyt, F. & Mervielde, I. (1999). RIASEC Types And Big Five Traits As Predictors Of Employment Status And Nature Of Employment, Personnel psychology Volume 52, Issue 3.

MODULE 2

Methods and Tools for Guidance

- Moenandar, S-J., & Huisman, K. (2015). Storytelling as a Tool for Student Career Counselling. In S-J. Moenandar (Ed.), Not Ever Absent: Storytelling in Arts, Culture, and Identity Formation (pp. 105–114). Inter-Disciplinary Press.
- Jigău, M. (2007). Methodological Aspects. In: Career Counselling: Compendium Of Methods And Techniques (pp. 9–26). AFIR.
- Hur man skapar en effektiv karriärplan (De 5 bästa tipsen): <https://www.youtube.com/watch?v=jVssNpBk37k>
- 15 kostnadsfria verktyg för karriärbedömning som hjälper klienterna att hitta rätt: <https://careerwise.ceric.ca/2021/06/17/eight-free-career-assessment-tools-to-help-clients-find-their-fit/>
- De 15 bästa digitala verktygen som varje karriärrådgivare måste ha: <https://www.edumilestones.com/blog/details/top-15-digital-tools-every-counselor-must-have>
- Planering av ett nätverksevent: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/planning-a-networking-event>

Anteckningar

- Samla in personlig, medicinsk och psykologisk historia som är relevant för karriärbeslut
- Använda spel eller interaktiva aktiviteter för att utbilda eller engagera kunder
- En specifik brainstormingmetod för att förstå kommunikationsmönster och få åsikter om en viss fråga från ett stort antal personer (<https://www.opexity.com/blog/phillips-66-method/>)
- Guidade turer eller besök på arbetsplatser för att bekanta kunderna med specifika branscher eller organisationskulturer
- Använda informations- och kommunikationsteknik (ICT) för att följa lediga jobb, hur det går med ansökningar eller branschtrender
- Onlineplattformar som tillhandahåller information om utbildningsprogram, yrken eller tillgängliga jobbmöjligheter
- Genomföra ett projekt som är relevant för kundens karriärintressen och som ger praktisk erfarenhet och ökad kompetens.
- <https://www.youtube.com/watch?v=fNGa-u7nQU>

Modul 3

Metoder för planering och ärendehantering

Översikt över modulen

The Module for Planning and case management presents essential steps to be taken by the Module for planning and case management presenterar viktiga steg som arbetsvägledarna måste ta för att kunna hantera varje nyanländ klients situation på rätt sätt, med fokus på deras specifika profil och potentiella svårigheter, och för att kunna ge ett professionellt bemötande.

Modulen innehåller verktyg och mallar och vägleder användningen av verktygslådan för att slutföra tidigare nämnda steg och erbjuda skräddarsytt stöd till nyanlända invandrare som bygger upp sin yrkesbana.

Den består av följande enheter:

- Enhet 1: Bedömning av nyanlända invandrarers situation
- Enhet 2: Professionell hållning för ärendehantering
- Enhet 3: Planerings- och ledningsverktyg

Den innefattar också 3 interaktiva aktiviteter för arbetsvägledare för att tillämpa och praktisera de metoder som förklaras med hjälp av verktygslådan:

- Sanna eller falska etiketter
- Fallstudie: porträtt
- Rollspel av vägledningssamtal med hjälp av resultat från fallstudier

Modulens varaktighet

Cirka 3 timmar

Läranderesultat

- Förstå kriterier att ta hänsyn till för att identifiera klienters situation
- Förstå olika språknivåer enligt CECR
- Identifiera nyanlända invandrarers behov och förväntningar
- Vara medveten om de särskilda svårigheter som nyanlända invandrare kan stöta på
- Veta hur man reagerar på klienternas förväntningar och önskemål

Modul 3

Metoder för planering och ärendehantering

- Bekanta sig med användningen av planerings- och ärendehanteringsverktyg.

Material som behövs för genomförandet

Papper, penna, eventuellt en dator

Teori

ENHET 1:

Bedömning av nyanlända invandrares situation

Arbetsvägledare borde inleda vägledningsprocessen med en grundläggande bedömning av klienternas situation, vilket innebär att först identifiera deras rättsliga status (flykting, asylsökande, i färd med att erkännas som flykting eller asylsökande, korttidsvisum, långtidsvisum, osv.), profil (skolgång eller inte, kommer från ett land där värdlandets språk talas, om de har studerat i sitt hemland, kunskaper i datavetenskap) och språknivå (enligt CEFR-standarder). Språket anses vara ett av de första hindren för yrkesmässig integration, och en diagnos av språknivån kan påskynda processen.

För det andra borde arbetsvägledarna bedöma personernas sociala situation (har de barn, fysiska funktionshinder eller svårigheter?). I andra moduler i den här handboken presenteras specifika metoder för att bedöma den här informationen, både när det gäller studier och yrkeserfarenhet. Det finns också möjlighet att direkt använda VET4NAI-verktygslådan för kompetensinventering, tack vare nyckelord och bilder som visar olika arbetssektorer och vägleda frågor.

Det är också viktigt att garantera sekretess för all information som klienterna lämnar om sig själva, vilket skapar en förtroendefull relation för vägledningsprocessen.

Modul 3

Metoder för planering och ärendehantering

ENHET 2:

Professionell hållning för ärendehantering

Arbetsvägledare borde dra nytta av Vägledningsmodulen i VET4NAI-verktygslådan när de ställer frågor för att bedöma nyanlända invandrades behov och förväntningar, eftersom det är grundläggande frågor för att förstå klienternas befintliga kompetenser, tidigare erfarenheter och yrkesdrömmar. Men när arbetsvägledare implementerar verktygslådan och samlar in information från sina klienter är det viktigt att komma ihåg att de inte kan bestämma åt dem. Om ett svar inte är tillfredsställande för arbetsvägledaren, eftersom de har förväntningar på och ambitioner för sina klienter (särskilt om de har något examensbevis eller tidigare erfarenheter eller kompetenser som kan underlätta deras tillgång till ett kvalificerat jobb), måste arbetsvägledarens reaktion respektera deras önskemål. Följaktligen borde arbetsvägledare uppmuntra självständighet och betona de nyanlända invandrarnas ansvar att ta eget ansvar för den professionella vägledningsprocessen och inte bara vänta på att arbetsvägledaren ska komma med lösningar.

Arbetsvägledaren arbetar dock tillsammans med sin klient för att hitta kort- och långsiktiga lösningar, särskilt när de nyanlända invandrarna har höga eller svåråtkomliga förväntningar. Arbetsvägledaren måste verkligen kunna reagera på en potentiell statusnedgradering för personen, ekonomiska problem som den kan orsaka, risk för diskriminering, osv. utan att demoralisera sin klient.

När arbetsvägledare arbetar med nyanlända invandrare ska de anta ett interkulturellt förhållningssätt, erkänna och förstå kulturella skillnader och därmed de svårigheter som de kan orsaka. Detta kommer att hjälpa dem att förstå och bättre anpassa sin praxis i vägledningsprocessen. Den interkulturella aspekten är till exempel mycket viktig när man visar upp eller föreslår en arbetssektor eller specifika jobb, eftersom klienterna kommer att konfronteras med sociokulturella normer. Att förklara arbetskulturen kan vara svårt för utlänningar som inte har någon yrkeserfarenhet eller som har begränsade kunskaper i värdspråket. Informationsmodulen i VET4NAI-verktygslådan ger arbetsvägledarna möjlighet att illustrera dessa ofta implicita normer med enkla nyckelord och bilder.

Modul 3

Metoder för planering och ärendehantering

Slutligen har arbetsvägledarna ansvar för att presentera alla möjligheter för klienterna inom sektorer som de kan passa in i, eftersom nyanlända invandrare ibland inte känner till jobb som kan vara av intresse förutom de som de har hört talas om eller de som har föreslagits av deras släktingar. Informationsmodulen i VET4NAI-verktyglådan gör det möjligt för arbetsvägledare att presentera och förklara ett stort antal jobb inom 6 olika sektorer, och kan använda nyckelorden och bilderna på korten för att lyfta fram andra arbetssektorer eller jobb som inte nämns specifikt där. På så sätt kan klienterna få en bättre uppfattning om vilka möjligheter som finns för deras yrkesprojekt. Vägledningsmodulen i VET4NAI-verktyglådan kan också vara användbar i detta avseende för att sammanfatta intressanta resultat för varje klient med hjälp av den mall som tillhandahålls.

ENHET 3

Planerings- och ledningsverktyg

För att kunna planera på ett lämpligt sätt och hantera varje klients situation och process är det viktigt att förhindra att tidigare arbete går förlorat, till exempel genom att tillhandahålla ett referensdokument där klienterna kan skriva ner all användbar administrativ information från väglednings-samtalen (det kan bland annat vara användarnamn och lösenord till webbplatser för myndigheter eller socialt bistånd eller adresser som de har fått). Post-it-lappar tenderar att försvinna, medan den här typen av dokument eller till och med en särskild anteckningsbok för anteckningar, information och påminnelser gör processen smidigare. Det är också intressant om klienterna byter arbetsvägledare eller struktur (vilket tenderar att hända ofta), eftersom de då kan ta med sig allt arbete som har gjorts under tidigare vägledningssamtal.

Det är dock viktigt att påpeka att klienterna inte ska visa sina dokument eller anteckningsböcker för någon om de innehåller privat information (såsom lösenord), och inte heller använda några originalkopior av officiella dokument eller dokument i allmänhet. Dessutom borde arbetsvägledarna utnyttja alla tillgängliga kommunikationsmedel så att information och dokument inte försvinner (WhatsApp, e-post, post med brevbäring, osv.).

Modul 3

Metoder för planering och ärendehantering

Arbetsvägledarna kan också tillhandahålla stenciler för att hjälpa till med språket (till exempel för att lära sig ord och begrepp kopplade till en viss sektor, för att föreslå ett manus för att presentera sig själv för ett framtida jobb eller för att svara på en rekryterares samtal, för att föreslå fraser att memorera för en anställningsintervju, osv. Se exempel i Bilaga 1), och eventuellt skriva ut kort från Informationsmodulen i VET4NAI-verktygslådan med intressanta nyckelord som klienten kan lära sig.

Att planera för professionell vägledning innebär också att bygga upp ett yrkesprojekt över tid med klienterna. Detta utvecklas ytterligare i avsnittet "Handlingsplan" från modulen Metoder och verktyg för vägledning, men här är två viktiga aspekter att känna till:

- Det är viktigt att fastställa specifika datum så att klienten har referenspunkter (att inte ha datum skapar frustration eftersom det då verkar som att processen aldrig kommer att ta slut), men sätt inte för långa datum om möjligt eftersom det är avskräckande för någon som befinner sig i en brådskande situation.
- Att bryta ner planen i projekt, särskilt kortsiktiga och långsiktiga sådana, är viktigt för att planera framåt, till exempel när det gäller utbildning som en klient behöver följa samtidigt som han/hon befinner sig i en svår ekonomisk situation. Att dela upp hela processen, som kan ta ganska lång tid, i mindre projekt gör att personen kan projicera sig bättre i situationer och därmed bli aktivt involverad i den nämnda processen.

Bästa praxis

- Alltid inleda vägledningsprocessen med en bedömning av nyanlända invandrades situationer, åtminstone under det första mötestillfället.
- Upprätta en uppföljningsprocess: utvärdera positiva och negativa aspekter av de framsteg som har gjorts efter och mellan mötestillfällena. Ge de nyanlända invandrarna en anteckningsbok så att de kan skriva ner all den här informationen och ta med sig den till varje möte för att hålla reda på framsteg och återkoppling.
- Använda vänner och omgivning om arbetsvägledaren inte har tillgång till en översättare, eller använda automatiserad maskinöversättning.
- Informera klienten om allmän arbetsrätt och särskilda förhållanden som rör deras situation, samt om fackföreningar och kollektivavtal.
- Sekretess (se Enhet 1)
- Interkulturalitet (se Enhet 1)

Modul 3

Metoder för planering och ärendehantering

Övningar/Aktiviteter för praktisk tillämpning

AKTIVITET 1

Sanna eller falska etiketter (15–20 minuter)

Steg 1: Varje deltagare får en etikett med en bild av ett beteende eller en attityd under ett vägledningssamtal, där vissa är anpassade till situationen och andra inte. Se bilaga 2.1 för exempel (detta förutsätter att deltagarna tidigare har presenterats för verktygslådan eftersom den innehåller etiketter).

Steg 2: Deltagarna väljer etiketter som verkar vara anpassade för yrkesvägledning för nyanlända invandrare.

Steg 3: Deltagarna motiverar sina val och diskuterar dem i grupp.

AKTIVITET 2

Fallstudie: porträtt (35–40 min)

Steg 1: Deltagarna får se olika porträtt av invandrare och nyanlända invandrare som vill bygga upp sin yrkeskarriär. Se bilaga 2.2 för porträtt.

Steg 2: Var och en försöker fastställa vilken vägledningsprocess som skulle vara mest fördelaktig för den porträtterade personen, och eventuellt inom vilken eller vilka sektorer de skulle vägleda dem, och skriver ner det.

Steg 3: Alla deltagare delar med sig av sina resultat till gruppen och utbyter åsikter och råd.

Modul 3

Metoder för planering och ärendehantering

AKTIVITET 3

Rollspel av vägledningssamtal med hjälp av resultat från fallstudier (20–30 min)

Steg 1: Mötesledaren påminner arbetsvägledarna om de ämnen som tas upp i modulen (verktyg, metoder, användning av verktygslådan, identifiering av svårigheter, uppföljning, osv.)

Steg 2: Med utgångspunkt i tidigare resultat från fallstudierna deltar två deltagare i ett rollspel: den ena är en arbetsvägledare och den andra är en nyanländ invandrare. De träffas för första gången.

De får en uppsättning frågor som ska utmana arbetsvägledarna att reflektera över/praktisera det som har förklarats i modulen. Se bilaga 2.3 för ett exempel på en uppsättning frågor.

Steg 3: Deltagarna ger respons på aktiviteten och diskuterar svårigheter med att praktisera/tillämpa det de har lärt sig i modulen och vad som kan ha saknats.

Avslutning av mötestillfälle/aktiviteter:

- Översikt över förvärvad kunskap
- Utvärdering av utbildningen (hur lätt/svår den är, tydlighet)
- Allmän återkoppling från deltagarna

Typ av aktivitet

Gruppaktiviteter, fallstudie, rollspel.

Ytterligare resurser (Mallar/Stenciler/Läsanvisningar)

- 3 mallar i bilagan, 2 exempel på aktiviteter

Modul 3

Metoder för planering och ärendehantering

- **Europarådets verktygslåda för vuxna flyktingar**

<https://www.coe.int/en/web/language-support-for-adult-refugees/list-of-all-tools>

Den här verktygslådan är utformad för att hjälpa organisationer, och särskilt volontärer, att ge språkstöd till vuxna flyktingar och asylsökande. Men den kan användas av alla yrkesgrupper som arbetar med migranter för att underlätta kommunikationen (språkbarriärer, förståelse för migranternas behov och profilen för den här målgruppen i allmänhet, i synnerhet sårbarheten och den interkulturella aspekten).

- **Diagnos på lingvistisk nivå**

<https://www.reseau-alpha.org/mallette-du-formateur/outils/4b7b2-outil-de-pre-diagnostic-linguistique-a-destination-des-non-experts-du-fle>

(den engelska versionen finns att läsa i Bilaga 3)

Det här dokumentet kan hjälpa vägledarna att göra en första grundläggande språklig bedömning för att fastställa ungefär vilken språklig nivå de nyanlända invandrarna befinner sig på och för att påskynda processen med att ansöka till språkkurser.

- **Självskattningsformulär för språknivå**

<https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages/table-2-cefr-3.3-common-reference-levels-self-assessment-grid>

- **Självskattningsformulär för språknivå i mer detalj**

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016802fc1cc>

Modul 3

Metoder för planering och ärendehantering

Referenser

Bilaga 1

<https://enseigner.tv5monde.com/fiches-pedagogiques-fle/lentretien-dembauche>

<https://www.fun-mooc.fr/fr/cours/travailler-en-france-a2-b1/>

<https://parlemploi.velay.greta.fr/capsules/188/video>

<https://franchementfle.fr/2022/01/28/alpha-a1-1-decrire-un-metier-lire-une-annonce-preparer-un-entretien-dembauche/>

Bilaga 2 (översatt från franska)

<https://www.france-terre-asile.org/actualites/evenements/portraits-de-refugies;>

[https://jrs.net/fr/temoignage/alphabetisation-pour-femmes-au-tchad/;](https://jrs.net/fr/temoignage/alphabetisation-pour-femmes-au-tchad/)

[https://www.impact.sn/Temoignage-d-un-migrant-Je-suis-arrive-en-Espagne-analphabete-aujourd-hui-j-ai-un-master_a9861.html,](https://www.impact.sn/Temoignage-d-un-migrant-Je-suis-arrive-en-Espagne-analphabete-aujourd-hui-j-ai-un-master_a9861.html)

<https://accueil-integration-refugies.fr/portraits-temoignages-de-personnes-refugiees;>

Gemensam europeisk referensram för språk (CEFR)

<https://rm.coe.int/common-european-framework-of-reference-for-languages-learning-teaching/16809ea0d4>

Validering av utländska meriter

<https://www.france-education-international.fr/en/expertises/enic-naric>

Statistik för de jobb som främst erbjuds invandrare i Frankrike

<https://dares.travail->

[emploi.gouv.fr/sites/default/files/64017dcc9891b3111610af49187ef5e0/Dares-Analyses_Les%20m%C3%A9tiers%20des%20immigr%C3%A9s.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/64017dcc9891b3111610af49187ef5e0/Dares-Analyses_Les%20m%C3%A9tiers%20des%20immigr%C3%A9s.pdf)

Språklig profil för migranter i Frankrike

https://parlera.fr/wp/wp-content/uploads/2023/04/FR-Parlera_23_Profilslinguistiques.pdf

MODUL 4

Motiverande förhållningssätt

Overview of the module

Modul 4 innehåller följande enheter:

- Enhet 1: Motivationsfaktorer på arbetsplatsen
- Enhet 2: Motiverande förhållningssätt i praktiken
- Enhet 3: Fallstudier, övningar och mallar

Modulens varaktighet

2 timmar

Läranderesultat

Målen och läranderesultaten för modulen är följande:

- Lära sig de viktigaste motivationsmetoderna och deras specifika egenskaper
- Förstå de olika konsekvenser som motiverande metoder har på arbetsplatsen
- Känna till hur nyanlända invandrare reagerar på olika motivationsmetoder på arbetsplatsen och analysera vilken metod som är bäst för dem
- Kunna tillämpa motivationsteorierna på migranternas och flyktingarnas specifika villkor
- Lära sig att använda grundläggande verktyg och instrument för att tillämpa motiverande metoder för migranter och flyktingar på arbetsplatsen

Material som behövs för genomförandet

Bärbar dator, projektor, papper, penna och de mallar som tillhandahålls för aktiviteterna

Modul 4

Motiverande förhållningssätt

Teori

ENHET 1

MOTIVATIONSFAKTORER PÅ ARBETSPLATSEN

Inre motivation: den uppstår genom inre faktorer. När du är inneboende motiverad engagerar du dig i en aktivitet eller arbetsuppgift för att du tycker om den och får personlig tillfredsställelse av att göra den. Det har att göra med att skapa en stödjande miljö och uppmuntra till personlig utveckling och tillväxt. Du utför en aktivitet för dess egen skull snarare än för att du vill ha någon yttre belöning. Det är själva beteendet som är belöningen.

I kontrast till

Yttre motivation: den härrör från yttre faktorer. När du är yttre motiverad gör du något för att få en yttre belöning, till exempel pengar eller en viss befordran på arbetsplatsen, eller för att undvika en bestraffning. Du kommer att utföra ett beteende, inte för att du tycker om det eller för att du finner det tillfredsställande, utan för att du förväntar dig att få något i gengäld eller undvika något obehagligt.

Teori X avser en auktoritär ledarstil: chefer tenderar att ha en pessimistisk syn på sina medarbetare och antar att de är naturligt omotiverade och ogillar att arbeta. Arbetet i organisationer som styrs på det här sättet kan vara repetitivt och människor motiveras ofta med hjälp av "morot och piska". Prestationsbedömningar och ersättningar baseras vanligtvis på konkreta resultat, såsom försäljningssiffror eller produktresultat, och används för att kontrollera och "hålla koll" på personalen.

I kontrast till

Teori Y, där cheferna har en optimistisk syn på sina medarbetare och använder sig av en decentraliserad, deltagande ledarstil. Detta uppmuntrar till ett mer samarbetsinriktat och förtroendebaserat förhållande mellan cheferna och deras medarbetare. Medarbetarna har ett större ansvar och cheferna uppmuntrar dem att utveckla sina färdigheter och föreslå förbättringar. Medarbetarsamtalen är regelbundna men till skillnad från organisationer som styrs utifrån Teori X används de för att uppmuntra öppen kommunikation snarare än för att kontrollera personalen.

Modul 4

Motiverande förhållningssätt

Organisationer som kännetecknas av Teori Y ger också medarbetarna frekventa möjligheter till befordran.

Bästa praxis

Hur man främjar inre motivation på arbetsplatsen:

- **Erkännandeprogram:** Erkänna medarbetare när de har åstadkommit något enastående, till exempel månadens medarbetare, tacksamhetsmöten, osv.
- **Ledarskap:** Chefer och ledare borde utbildas i att uppmärksamma och berömma medarbetare om de gör ett bra jobb.
- **Lärande och utveckling:** Organisationen borde uppmuntra medarbetarna att fortsätta lära sig nya färdigheter som inte krävs för jobbet men som tillfredsställer medarbetarna mentalt.
- **Volontärarbete:** Organisationen borde också ta hänsyn till hur volontärarbete kan ge medarbetarna personlig och känslomässig tillfredsställelse och motivation.

Hur man främjar yttre motivation på arbetsplatsen:

- **Arbetsstruktur/arbetsutformning:** Det finns fem faktorer som påverkar medarbetarnas motivation. Dessa faktorer är arbetsuppgiftens inverkan, variation i arbetet, arbetsuppgiftens art, ansvar och återkoppling. Ju högre poäng på varje faktor, desto högre motivation upplever medarbetaren.
- **Ny utformning av arbetet:** Jobbrotation (medarbetare som byter mellan olika arbetsuppgifter) och berikande av jobbet (ökat eget ansvar) kan också motivera medarbetarna.
- **Alternativa arbetsformer:** Flexibla arbetstider, jobbdelning, arbete hemifrån, osv. kan också spela roll för medarbetarnas motivation eftersom de då kan lägga upp sitt schema utifrån vad som fungerar bäst för dem. Flexibla arbetsarrangemang kan också främja en sund balans mellan arbete och privatliv.
- **Betalningsrelaterade belöningar:** En rättvis lönestruktur, bonusar eller aktieinnehav är yttre belöningar som kan motivera medarbetarna att förbättra sina prestationer.

Modul 4

Motiverande förhållningssätt

- **Förmåner:** Till exempel kan privat sjukförsäkring, flexibel semester, pensionsplaner och flexibla förmånsstrukturer också öka medarbetarnas motivation, särskilt när medarbetarna kan välja vilka förmåner de värdesätter mest.

Valet mellan teori X och teori Y

Teori X kan användas för nyanställda som sannolikt kommer att behöva mycket vägledning, eller i en situation som kräver att man tar kontroll, till exempel en kris. Men teori X kanske inte är idealisk när det gäller att leda en grupp av experter som är vana vid att arbeta på eget initiativ och som behöver väldigt lite vägledning. Om en alltför auktoritär ledarstil tillämpas i det här fallet skulle det sannolikt ha en demotiverande effekt, och det skulle till och med kunna skada relationerna inom organisationen.

Omständigheter kan också påverka ledarstilen. Teori X, till exempel, är i allmänhet vanligare i större organisationer eller i grupper där arbetet kan vara repetitivt och målstyrt. I dessa fall är det osannolikt att människor finner belöning eller tillfredsställelse i sitt arbete, så en "morot och piska"-strategi tenderar att vara mer framgångsrik när det gäller att motivera dem än en teori Y-strategi. Teori Y tenderar däremot att gynnas av organisationer som har en plattare struktur och där människor på lägre nivåer är involverade i beslutsfattandet och har ett visst ansvar.

Övningar/Aktiviteter för praktisk tillämpning

En **SWOT-analys** är ett ramverk för att analysera nyanlända invandrars personliga och professionella styrkor och svagheter samt de möjligheter och hot de står inför. Det här verktyget hjälper både nyanlända invandrare och arbetsvägledare att hitta en arbetsplats och/eller ett jobb som fokuserar på deras styrkor, minimerar deras svagheter och drar största möjliga nytta av de möjligheter som finns.

Att sätta upp kortsiktiga och långsiktiga mål är viktiga processer som hjälper både arbetsvägledare och nyanlända invandrare att sätta upp skraddarsyddna individuella mål som rör deras personliga eller professionella utveckling.

Modul 4

Motiverande förhållningsätt

Typ av aktivitet

Aktiviteterna kan genomföras individuellt eller i grupp. Fallstudier, ytterligare reflektioner.

Ytterligare resurser (Mallar/Stenciler/Läsanvisningar)

- **35 exempel på motivation på arbetsplatsen:** <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/examples-of-motivation-in-the-workplace>
- **12 Effektiva motivationstekniker för arbetsplatsen:**

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/motivation-techniques-for-the-workplace>

- **Andra motivationsteorier som kan användas på arbetsplatsen:**

<https://www.seenit.io/blog/top-5-motivation-theories-to-use-in-the-workplace/>

Referenser

- <https://doi.org/10.1177/0098628312437704>
- <https://www.tsw.co.uk/blog/leadership-and-management/mcgregors-theory-x-vs-theory-y/>
- <https://www.worldcat.org/it/title/The-human-side-of-enterprise/oclc/173969>
- <https://www.mindtools.com/ambj63/swot-analysis>
- <https://www.mindtools.com/a4wo118/smart-goals>

Modul 5

Skapande av stödjande nätverk

Översikt över modulen

Modulen "Skapande av stödjande nätverk" är utformad som ett omfattande utbildningsprogram för personal inom karriärvägledning, och den syftar till att förbättra deras kunskaper i att vägleda nyanlända invandrare genom att utveckla stödjande nätverk. Modulen är 1 timme lång och ger utrymme för justeringar utifrån deltagarnas specifika utbildningsbehov.

Syfte: Det övergripande syftet med den här modulen är att ge personal inom karriärvägledning den kunskap och de färdigheter som krävs för att effektivt underlätta karriärutveckling. Genom att förse personal inom karriärvägledning med praktiska verktyg och strategier ska modulen göra det möjligt för dem att hjälpa klienter att bygga upp stödjande relationer, främja kompetensutveckling och navigera bland anställningsmöjligheter.

Modulens varaktighet

1 timme

Läranderesultat

Målen och läranderesultaten för modulen är följande:

- **Erkänna betydelsen av stödjande nätverk:** Deltagarna kommer att förstå betydelsen av att ha stödjande nätverk för att uppnå personliga och professionella mål.
- **Förstå olika typer av stödjande nätverk och nätverksaktiviteter:** Deltagarna får bekanta sig med olika typer av nätverk, till exempel professionella nätverk, akademiska nätverk, lokala nätverk, migrationsnätverk, sociala nätverk och kulturella nätverk, tillsammans med tillhörande aktiviteter.
- **Identifiera viktiga steg för att skapa eller informera om stödjande nätverk:** Deltagarna får lära sig den stegvisa processen för att etablera stödjande nätverk, från att definiera syfte och mål till riktad uppsökande verksamhet och tydliga riktlinjer.

Modul 5

Skapande av stödjande nätverk

- **Få strategier och tekniker för att använda olika aktiviteter inom stödjande nätverk:** Deltagarna kommer att få praktiska strategier för att organisera och leda aktiviteter som förbättrar stödjande nätverk.
- **Lära sig att bygga upp en stödjande gemenskap och vårda relationer:** Deltagarna kommer att förstå hur man skapar en känsla av gemenskap mellan individer genom att erbjuda både känslomässigt och praktiskt stöd.

Material som behövs för genomförandet

- Presentationsbilder
- Kort från verktygslådan
- Mallar (plan för nätverksbyggande)
- Stenciler (tips för nätverkande, riktlinjer för stödjande nätverk, resurskatalog)
- Referensmaterial

Teori

Den teoretiska grunden för modulen "Skapande av stödjande nätverk" är förankrad i teorin om social integration, som ger en ram för att förstå den kritiska roll som stödjande nätverk spelar, särskilt för nyanlända invandrare. Enligt den här teorin är social integration en viktig komponent för att individer ska kunna anpassa sig socialt och kulturellt i en ny miljö.

Teorin om social integration: Teorin om social integration betonar att individer som flyttar till ett nytt land måste anpassa sig socialt och kulturellt för att trivas och vara produktiva. Den erkänner stödjande nätverk som en avgörande komponent i den här anpassningsprocessen, vilket är en starkt bidragande faktor till att invandrare lyckas etablera sig och anpassa sig till en ny miljö.

Modul 5

Skapande av stödjande nätverk

Huvudprinciperna i teorin om social integration:

- **Tillgång till socialt kapital:** Socialt kapital omfattar de resurser, relationer och nätverk som individer har tillgång till i sin sociala miljö.
- **Stöd i integrationsprocessen:** Stödjande nätverk ger vägledning om kulturella normer, språk och hur man navigerar i det nya samhället. De bidrar till den sociala integrationen av individer genom att hjälpa dem att få tillgång till resurser, bygga upp socialt kapital och utveckla en känsla av tillhörighet i sina samhällen.
- **Praktiskt och känslomässigt stöd:** De här nätverken ger både praktiskt och känslomässigt stöd och tar itu med utmaningar och hinder som individer kan stöta på i sina sociala miljöer.
- **Förbättrad förmåga att nätverka:** Genom att vara en del av nätverk kan individer öva och förfina sina nätverks- och kommunikationsfärdigheter. Detta bidrar inte bara till deras professionella utveckling utan också till deras övergripande förmåga att navigera i sociala miljöer på ett framgångsrikt sätt.

Tillämpning på nyanlända invandrare: För nyanlända invandrare är stödjande nätverk särskilt avgörande. De här nätverken erbjuder vägledning om kulturell anpassning, språkinläring och ger en känsla av tillhörighet. I tider av arbetsbrist eller ekonomisk nedgång kan de här nätverken erbjuda stöd, resurser och information om hjälp, vilket bidrar till nyanlända invandrares övergripande välbefinnande.

Konsekvenser för karriärvägledare: En förståelse för teorin om social integration ger personal inom karriärvägledning insikter i de mångfacetterade fördelarna med stödjande nätverk. Den understryker vikten av att inte bara ge praktisk vägledning utan också underlätta bildandet av nätverk som erbjuder känslomässigt och socialt stöd. Genom att införliva den här teorin i sitt arbetssätt kan karriärvägledare bättre uppskatta de holistiska behoven hos sina klienter, särskilt nyanlända invandrare, och skraddarsy sitt stöd därefter.

Modul 5

Skapande av stödjande nätverk

Bästa praxis

- **Tydligt definiera syfte och mål:** Formulera tydligt syftet och målen med det stödjande nätverket. Den här tydligheten ger deltagarna en färdplan som vägleder dem i deras ansträngningar att bygga och upprätthålla nätverk med specifika mål.
- **Genomför riktad uppsökande verksamhet för inkludering:** Identifiera och nå ut till personer som kan ha nytta av det stödjande nätverket. Ta hänsyn till faktorer som bakgrund, gemensamma intressen och specifika behov för att säkerställa inkludering och mångfald inom nätverket.
- **Upprätta tydliga riktlinjer:** Ta fram riktlinjer som beskriver nätverkets förväntningar, värderingar och principer. Betona vikten av respekt, sekretess och stödjande interaktioner. Förmedla tydligt dessa riktlinjer till alla medlemmar.
- **Underlätta introduktioner och relationsbyggande:** Ge medlemmarna möjlighet att knyta kontakter och bygga relationer. Organisera aktiviteter för att bryta isen, nätverksevent eller diskussioner i smågrupper som uppmuntrar individer att lära känna varandra.
- **Erbjud utbildning och kompetensutveckling:** Ge medlemmarna utbildningsmöjligheter som förbättrar deras förmåga att ge effektivt stöd. Erbjud seminarier, diskussioner och aktiviteter för att hjälpa medlemmarna att utveckla de färdigheter som krävs för att bidra till nätverket på ett meningsfullt sätt.

Modul 5

Skapande av stödjande nätverk

Övningar/Aktiviteter för praktisk tillämpning

AKTIVITET 1

SKATTJAKT EFTER STÖDJANDE NÄTVERK

Målsättning: Deltagarna kommer att utforska olika typer av stödjande nätverk och förstå deras betydelse genom en gemensam skattjakt.

Material som behövs:

- Ledtrådar och instruktioner för varje station
- Karta över lokalen med markerade stationer
- Lista över nätverkstyper och relaterade aktiviteter (tryckt eller digital version)
- Små priser för slutfört arbete

Instruktioner:

Inledning (5 minuter):

- Förklara begreppet stödjande nätverk och de olika typerna (professionella nätverk, akademiska nätverk, lokala nätverk, migrationsnätverk, sociala nätverk och kulturella nätverk).
- Presentera skattjakten som en aktivitet för att upptäcka och förstå dessa nätverk.

Upplägg och gruppindelning (5 minuter):

- Dela in deltagarna i smågrupper.
- Förse varje lag med en karta och den första ledtråden för att starta jakten.

Skattjakt (30 minuter):

- Grupperna navigerar till olika stationer där de stöter på uppgifter eller frågor som rör stödjande nätverk (till exempel att identifiera nyckelpersoner i ett nätverk, rollspela ett nätverksscenario, lösa ett pussel som rör steg i nätverksbyggande).
- Varje station ger en ny ledtråd till nästa plats.

Modul 5

Skapande av stödjande nätverk

Avslutning och diskussion (10 minuter):

- När lagen har avslutat jakten samlar du dem alla för att diskutera deras erfarenheter.
- Led en diskussion om vad de har lärt sig om olika typer av nätverk och hur dessa kan tillämpas i deras roller.

Reflektion och sammanfattning (10 minuter):

- Uppmuntra deltagarna att dela med sig av sina insikter och lärdomar.
- Dela ut små priser till lagen som en symbol för deras deltagande.

AKTIVITET 2

SEMINARIER FÖR ATT UTVECKLA NÄTVERKSKOMPETENS

Målsättning: Deltagarna kommer att lära sig och öva specifika nätverksfärdigheter genom interaktiva seminarier.

Material som behövs:

- Blädderblock
- Tuschpennor
- Stenciler om nätverksfärdigheter
- Rollspelsscenarier

Instruktioner:

Inledning (5 minuter):

- Informera deltagarna om hur viktigt det är att kunna nätverka för karriärutveckling och stödsystem.

Uppsättning av stationer (5 minuter):

- Sätt upp olika stationer, var och en med fokus på en specifik nätverksfärdighet (till exempel aktivt lyssnande, effektiv kommunikation, uppbyggnad av en relation, uppföljning).
- Dela in deltagarna i smågrupper och tilldela varje grupp en station.

Modul 5

Skapande av stödande nätverk

Aktiviteter för att bygga upp färdigheter (25 minuter):

- Vid varje station ägnar grupperna 5 minuter åt att öva på den specifika färdigheten genom rollspel, diskussioner eller miniövningar.
- Roterat grupperna genom alla stationer så att de får uppleva och öva på varje färdighet.

Delande och diskussion i grupp (15 minuter):

- Efter alla rotationer samlar du ihop deltagarna och uppmuntrar dem att dela med sig av sina erfarenheter och insikter från varje station.
- Diskutera hur dessa färdigheter kan tillämpas i verkliga nätverkssituationer.

Sammanfattning och reflektion (10 minuter):

- Sammanfatta de viktigaste nätverksfärdigheterna som har förvärvats.
- Uppmuntra deltagarna att reflektera över sina styrkor och förbättringsområden när det gäller nätverkande.

AKTIVITET 3: SIMULERING AV UPPBYGGNAD AV ETT STÖDJANDE NÄTVERK

Målsättning: Deltagarna ska tillsammans bygga ett fiktivt stödande nätverk som simulerar verkliga scenarier och utmaningar.

Material som behövs:

- Beskrivningar av scenarier
- Mallar för plan för nätverksbyggande
- Stenciler om resurskataloger
- Pennor och blädderblock

Modul 5

Skapande av stödjande nätverk

Ytterligare resurser (Mallar/Stenciler/Läsanvisningar)

Föreslagna böcker:

- "Never Eat Alone" av Keith Ferrazzi:

Beskrivning: En handbok i hur man bygger och utnyttjar relationer för personlig och professionell utveckling.

- "The Networking Survival Guide" av Diane Darling:

Beskrivning: Praktiska tips och tekniker för effektivt nätverkande.

Tillämpning: Ger handlingsbara strategier för framgångsrika nätverksupplevelser.

Resurser på nätet:

- LinkedIn Learning:

Beskrivning: En plattform som erbjuder kurser i nätverkande, kommunikation och personlig utveckling.

- TED Talks:

Beskrivning: Uppmuntra deltagarna att titta på TED Talks om nätverkande av experter som Keith Ferrazzi och Adam Grant.

Bloggar och artiklar:

- [Harvard Business Review - What to Say When Networking In Person and Online](#)

Beskrivning: En resurs som ger tips om effektivt nätverkande i både fysiska och digitala miljöer.

Tillämpning: Deltagarna kan få praktiska insikter för framgångsrika nätverkssamarbeten.

- [Inc.com - How to Be the Best Networker for Your Business](#)

Beskrivning: En artikel som ger vägledning om hur man blir en effektiv nätverksbyggare för att nå framgång i affärslivet.

Tillämpning: Deltagarna kan lära sig strategier för att utnyttja nätverkande för professionell tillväxt.

Modul 5

Skapande av stödjande nätverk

Referenser

- **Social integration och socialt stöd :**

Källa: Social Integration and Support – R.JAYTURNER, J.BLAKE TURNER

Sammanfattning: Den här akademiska källan fördjupar sig i begreppen social integration och socialt stöd, vilket ger teoretiska underlag för modulen. Den utforskar stödjande nätverks roll i den sociala integrationen av nyanlända invandrare och betonar vikten av socialt kapital i integrationsprocessen.

- **Arbete, karriärer och integration:**

Källa: WORK, CAREERS, AND SOCIAL INTEGRATION – HAROLD L. WILENSKY

Sammanfattning: Det här dokumentet från UNESCO bidrar till det teoretiska ramverket genom att fokusera på arbete, karriär och social integration. Det ger insikter om förhållandet mellan arbete och social integration, vilket överensstämmer med modulens betoning på betydelsen av stödjande nätverk för karriärutveckling och integration.

- **Socialt kapital och karriärutveckling:**

Källa: Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. American Journal of Sociology, 94(Supplement), S95-S120.

Sammanfattning: Colemans arbete utforskar begreppet socialt kapital och dess inverkan på skapandet av humankapital. Den här källan bidrar till modulens betoning på den roll som stödjande nätverk spelar när det gäller att tillhandahålla resurser och möjligheter till karriärutveckling.

- **Nätverkande och social integration:**

Källa: Granovetter, M.S. (1973). The Strength of Weak Ties. American Journal of Sociology, 78(6), 1360–1380.

Sammanfattning: Granovetters banbrytande arbete introducerar idén om "svaga band" i sociala nätverk och deras styrka när det gäller att tillhandahålla olika typer av information. Den här källan ligger till grund för modulens diskussion om olika typer av stödjande nätverk och fördelarna med olika kontakter.

Modul 5

Skapande av stödjande nätverk

- **Karriärutveckling i sociala nätverk :**

Källa: Burt, R. S. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Harvard University Press.

Sammanfattning: Burts forskning om strukturella hål i sociala nätverk belyser fördelen med att inta positioner mellan grupper. Den här källan stödjer modulens utforskning av nätverksaktiviteter och skapandet av stödjande nätverk för att överbrygga strukturella hål för karriärutveckling.

- **Nätverkande och jobsökning:**

Källa: Parnell, J. A., & Crandall, W. R. (2003). Proactive behavior in network organizations: The influence of individual, organizational, and contextual factors. *Journal of Organizational Behavior*, 24(7), 797–812.

Sammanfattning: Den här källan handlar om proaktivt beteende inom nätverksorganisationer och ger insikter om individuella faktorer som påverkar nätverksaktiviteter. Den ligger i linje med modulens fokus på hur man skapar och informerar om stödjande nätverk för karriärutveckling.

- **Bygga upp stödjande samhällen:**

Källa: McMillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*, 14(1), 6–23.

Sammanfattning: McMillan och Chavis bidrar till förståelsen av en känsla av gemenskap, vilket är relevant för modulens utforskning av att bygga stödjande gemenskaper inom nätverk. Källan ger en teoretisk grund för att främja en stödjande atmosfär.

Utbildningsprogrammet som beskrivs i det här dokumentet utgör ett viktigt steg framåt inom området personlig utveckling och karriärutveckling, särskilt när det gäller att stödja nyanlända invandrare och missgynnade grupper. Genom att använda en modulär metod för distansutbildning, kompletterad med lektioner i klassrum, strävar vi efter att leverera omfattande utbildning som tillgodoser de olika behoven och förmågorna hos vår primära målgrupp, nämligen människor som arbetar med personlig utveckling och karriärutveckling.

Genom att utveckla utbildningsmaterial som täcker nyckelområden som vägledningsmetoder, skapande av nätverk, planering och motiverande tillvägagångssätt, förväntar vi oss flera positiva resultat för vår primära målgrupp.

Dessutom kommer vår sekundära målgrupp av nyanlända invandrare och missgynnade individer att dra indirekt nytta av de förbättrade tjänster och möjligheter som det här utbildningsprogrammet möjliggör. Även om de kanske inte är direkt involverade i projektaktiviteterna kommer deras behov och intressen att integreras i utvecklingsprocessen, vilket säkerställer att utbildningen förblir relevant och effektiv för alla intressenter.

Framöver kommer implementeringsfasen av utbildningsprogrammet, som är planerad till januari-februari 2024, att vara avgörande för att uppnå våra mål. Med en kombination av digitala och fysiska[1] mötestillfällen som planeras i flera länder vill vi skapa en dynamisk inlärningsmiljö som främjar samarbete, engagemang och kompetensutveckling bland deltagarna.

Dessutom kommer utvärderingsfasen i mars 2024 göra det möjligt för oss att samla in återkoppling från deltagare och utbildare, så att vi kan identifiera förbättringsområden och förbättra utbildningsinnehållet och aktiviteterna i enlighet med detta. Genom att arbeta med ständiga förbättringar kan vi säkerställa att vårt utbildningsprogram fortsätter att vara lyhört för våra målgrupps förändrade behov och fortsätter att leverera meningsfulla resultat på lång sikt.

Sammanfattningsvis representerar det här utbildningsprogrammet en gemensam ansträngning för att stärka individer och samhällen genom utbildning och kompetensutveckling. Genom att förse personal inom personlig utveckling och karriärutveckling med de verktyg och den kunskap de behöver för att stödja nyanlända invandrare och missgynnade grupper strävar vi efter att skapa ett mer inkluderande och rättvist samhälle där alla har möjlighet att trivas och lyckas.

Partnerskap

TRIM TAB AE
www.trim-tab.se

DIMITRA Education & Consulting www.dimitra.gr

FISPE
www.fispe.fr

EFFEBI
www.asseffebi.eu

TRIMTAB 

 **DIMITRA**
educational organization

FISPE

fb
finance & banking
Associazione
per lo sviluppo organizzativo
e delle risorse umane



www.vetfornai.projectlibrary.eu/en



Co-funded by
the European Union

Finansieras av Europeiska unionen. De synpunkter och åsikter som uttrycks är endast upphovsmannens [upphovsmännens] och utgör inte Europeiska unionens eller Europeiska genomförandeorganet för utbildning och kulturs (EACEA) officiella ståndpunkt. Varken Europeiska unionen eller EACEA tar något ansvar för dessa.