

Vad gör en vägledare?

Frågan, som alla som jobbar med vägledning känner till, skapar ofta mycket frustration i yrket. Resan till England och Bradford via Euroguidance och Academia Exchange var ständigt kantad av denna fråga och det egna intresset är en av anledningarna till att jag ville resa.

Temat i Bradford var ”Vägledning i Storbritannien”. Vi besökte Aspire-igen, ett så kallat ”social enterprise” (ett företag som inte får lyfta pengar från verksamheten) och det var de som arrangerade besöket. Vi var två från Sverige, en från Danmark, tre från Estland, en från Lettland och sex från Tyskland - alla vägledare. Tre var män och resten kvinnor, ett första smakprov på att saker ser ganska likadant ut i yrket vart du än åker.

Att inte få arbeta med vägledning

Jag skulle kunna gå igenom steg för steg vad vi gjorde på resan och det hade kunnat vara lite mysig läsning vid lunchbordet innan det rusas till nästa samtal och klient. Men hela min idé till att söka till resan var för att se om de internationellt dras med samma problem inom professionen som hemma i Sverige. Framförallt det som har gnagt i mig sen jag började jobba (knappa fyra år sen så ta allt med en nypa salt), är att vägledarrollen i Sverige inte kommer till sin rätt. Att vi i stor grad jobbar med andra saker än vägledning men att de på högre nivå ändå kallar det för vägledning. Vilket i slutändan kan ge en skev bild av vad vägledning faktiskt är och kan åstadkomma.

En kursare ställde en fråga under utbildningen som har fastnat hos mig, hon sa: ”Varför utbildas inte vägledare mer inom det som vi faktiskt gör i jobbet när vi väl kommer ut och arbetar?” Jag hade hellre ställt frågan: ”Varför skapar vi arbetsplatser för vägledare där de inte ges utrymme att utföra sitt arbete enligt de metoder och teorier de lärt sig under utbildningen? Metoder och teorier som dessutom har vetenskaplig grund för att de fungerar?”

Samma problem i andra länder

Under första dagen i Bradford fick vi alla hålla en presentation om hur vägledningen ser ut i respektive land, och även om stor del av presentationerna handlade om skolans uppbyggnad och var vägledare passade in i den så kom det alltid fram frustrationer på olika sätt från vägledarna. De frustrationer som beskrevs var bland annat att i Tyskland läggs halva arbetstiden på att göra extremt utförliga dokumentationer. I Estland tas vägledarresurserna från skolan och läggs på arbets sökande istället. När vi i vår presentation talade om problemet med att inte få utföra vägledning som anställd vägledare, var det många som kom med bifall och hade samma problem.

Detta blev tydligt under kvällarna när vi var ute tillsammans och åt och många som ville prata om den problematiken. Oftast presenteras perfekta bilder i de olika länderna och sådant här diskuteras sällan, men det är nåt som angriper vår profession då vi ska lösa problem som vi är

utbildade till men med verktyg som inte är våra egna och som många gånger inte har någon som helst vetenskaplig tyngd.

Detta kom upp gång på gång under resans olika hållplatser. En vägledare på Huddersfield University berättade att hon upplevde att de hela tiden fick försvara professionen gentemot sina chefer, ”för de vet ärligt talat inte vad det är vi ska göra, förutom att ge information”. Det djupare vägledningssamtalet finns det mycket lite kunskap om, inte minst på de ställen där det hade behövts som mest.

Brittiska riktlinjer

Dock verkar något göras i Storbritannien. De har infört något som kallas för ”The Gatsby Benchmarks”, vilket kort sagt är 8 riktlinjer som ska införas i alla skolor senast 2020. De är baserade på forskning inom vägledning och de har följts upp sen de introducerades, dock med ganska nedslående resultat. Mindre än 3% av skolorna hade applicerat alla 8 riktlinjer. Då infördes något som kallas Career Leaders, en roll som har som jobb endast att uppfylla kriterierna för de 8 riktlinjerna.

Att så få skolor klarar av att uppfylla de 8 riktlinjerna och att de tvingas hitta på en ny roll för att försöka tackla problemet säger en hel del om hur lite kunskap det finns om kvalificerad vägledning i de brittiska skolorna och jag skulle bli förvånad om vi i Sverige skulle vara mycket bättre. Det finns inte plats att redovisa the Gatsby benchmarks här, men kolla gärna upp dem via google.

Dela upp vägledararbetet

Förutom the Gatsby Benchmarks, är där två saker till som britterna gör, som jag tror kan hjälpa oss i att skydda och utveckla vår profession. Det första är att de har delat upp det vi kallar ”studie- och yrkesvägledning” i olika delar. Uppdelningen kort förklarar ser ut som följer:

- Careers education – lärandet om arbetslivet och olika yrken, som ett skolämne eller som en del av skolämnen.
- Careers information – Information och resurser kring utbildning, yrken och karriärvägar.
- Careers advice – En fördjupad förklaring av ovanstående information och tillgång till att använda den.
- Careers guidance or careers counseling – En djupare process som siktar på att undersöka en persons färdigheter, egenskaper och intressen som sätts i kontext till karriäralternativ.

Anledningen till att detta är viktigt, är att studie- och yrkesvägledare idag utbildas framförallt enligt den fjärde och sista delen, men när de kommer ut på arbetsplatser så möts de väldigt ofta av en förväntan att de framför allt ska arbeta med den andra punkten, med fokus på information. Många vägledare känner att de inte kan leva upp till sin potential och många arbetsgivare förstår inte att de pratar om olika saker och att allt faktiskt kan ingå i samma yrke. Att dela upp vårt yrke i olika delar kan vara en fördel för att ta en ganska komplex profession och göra det tydligt att vi alla utgår från samma sida när vi möts i arbetslivet.

Fokus på anställningsbarhet

Den andra delen är att britterna fokuserar väldigt mycket på ”employability” eller anställningsbarhet. Vi i Sverige har inte detta fokus, eller rättare sagt, vi gör det på ett ganska omvänt sätt. Att ta fram vad som gör folk anställningsbara, att arbeta med självinsikt för att ta fram färdigheter och kunskaper som har införskaffats från utbildning, arbetsliv och intressen är

något som i min mening låter som något en studie- och yrkesvägledare skulle vara utmärkt till, men ändå är det något som sällan sker. Istället värderar vi våra yrkesutbildningar väldigt högt och tar in mer och mer krav på specifika utbildningar i arbetslivet istället för att utvärdera vad de studerande faktiskt lär sig och får ut av sagda utbildning gällande anställningsbarhet, oavsett om den är yrkesinriktad eller inte. Att arbeta mer med detta hade kunnat hjälpa folk att hamna rätt oavsett utbildning och gett de utbildningar som inte är yrkesinriktade tillbaka den status som de förtjänar. Framför allt är det guld värt för matchningen i samhället som vi i Sverige har stora problem med. Anställningsbarheten i ett yrke bör komma före ett examensdokument med ditt namn på, men då krävs det att resurser används på rätt sätt och att vi gräver djupare i det som är anställningsbarhet och på köpet höjer vi högre utbildning oavsett inriktning.

Detta är mina tankar och idéer som jag tog med mig från resan till England. Jag har utgått väldigt mycket från mina egna upplevelser i yrket och jag är säker på att det finns många vägledare som upplever saker annorlunda men jag hoppas ändå att det ska skapa lite debatt om vår professions roll och hur vi ska möta ett snabbt förändrande samhälle. Jag är medveten att varje del jag talat om skulle egentligen behöva väldigt mycket mer utrymme för att ges en rättvis bild, men detta är kanske en början. Vi ses i vägledardjungeln!

Seth Lassing

Vägledningscentrum Malmö