GRUPP HANDLEDNING GUIDE

BRON
– SYSSELSÄTTNINGENS KONTAKTBRO I ÖSTERBOTTEN

Medfinansieras av Europeiska unionen

VASA.

Innehållsförteckning

1. Inledning 7
   - 1.1. Guidens syfte 7
   - 1.2. Projektets bakgrund och mål 7
   - 1.3. Grupphandledning som en del av stödet för sysselsättning och delaktighet 8
   - 1.4. Beaktande av ESF+-programmets mål 9

2. Exempel på handledningar som genomförts inom BRON-projektet 11
   - 2.1. Förankring i arbetslivet-handledning 11
   - 2.2. Handledning för unga 12
   - 2.3. Arbetslivshandledning för personer med invandrarbakgrund 12
   - 2.4. Grupphandledning för personer med invandrarbakgrund 13

3. Principer för grupphandledning 15
   - 3.1. Klientorientering 15
   - 3.2. Ett inkluderande arbetssätt 16
   - 3.3. Kamratlärande och kamratstöd 17
   - 3.4. En trygg och förtroendefull atmosfär 19
   - 3.5. Likabehandling och tillgänglighet 20

4. Planering av grupphandledning 23
   - 4.1. Identifiering av målgruppen 24
   - 4.2. Fastställande av mål 25
   - 4.3. Utformning av innehåll och teman 25
   - 4.4. Val av metoder 26
   - 4.5. Praktiska arrangemang och kommunikation 27
   - 4.6. Flexibilitet i planeringen 28
   - 4.7. Checklista för planeringen 30
   - 4.8. Erfarenheter av planeringen inom BRON-projektet 31

5. Genomförande av grupphandledning 33

6. Handledarens roll och kompetens 35

7. Metoder för grupphandledning 37
7.1. Framtidsverkstad 37
7.2. Individuella uppgifter och gruppuppgifter 38
7.3. Metoder som bygger på diskussion och växelverkan 39
7.4. Spelifiering 40
8. Utvärdering och användning av respons 43
9. Centrala observationer från genomförandet av handledningarna 45
10. God praxis 47
10.1. Grupphandledningens effekter och förankring av verksamhetsmodellen 48
10.2. Uppföljning av grupphandledningens effekter och indikatorer 49
11. Källor 54
12. Bilagor 56



Förord

Bästa läsare,

Den här guiden har utarbetats för att stödja yrkespersoner som planerar och genomför grupphandledning. Den samlar praktiska metoder, verksamhetsmodeller och god praxis för genomförandet av kvalitativ, inkluderande och målinriktad grupphandledning.

Guiden bygger på erfarenheter av gruppbaserad handledning som erhållits inom projektet BRON-Sysselsättningens kontaktbro i Österbotten, som samordnas av Vasa stads sysselsättningsenhet. Under piloteringarna konstaterades att inkluderande gruppverksamhet stärker arbetslivsfärdigheterna, stöder känslan av delaktighet och erbjuder en trygg miljö för att planera den egna framtiden.

Utifrån erfarenheterna är planering som utgår från deltagarnas behov, tydliga mål samt en öppen och förtroendefull atmosfär kärnan i en lyckad grupphandledning. Som bäst erbjuder gruppen kamratstöd, stärker tron på den egna förmågan och hjälper deltagarna att identifiera sin egen kompetens samt nya möjligheter i arbetslivet och utbildningen.

Guidens namn och idé bygger på en bro. Bron beskriver förbindelsen mellan människan, kompetensen, tjänsterna och arbetslivet. Inom grupphandledningen bygger man denna bro tillsammans: deltagaren identifierar sina styrkor, hittar nya perspektiv och tar steg mot sina egna mål.

Guiden har producerats som en del av projektet BRON-Sysselsättningens kontaktbro i Österbotten, som finansieras av Europeiska socialfonden plus (ESF+). Projektets mål har varit att främja sysselsättningen, stärka delaktigheten samt utveckla samarbetet mellan tjänster, klienter och arbetslivet.

Med hjälp av denna guide vill vi dela den kompetens som samlats inom projektet och göra den till en del av det praktiska klientarbetet. Jag hoppas att guiden fungerar som ett nyttigt arbetsredskap och en inspirationskälla för alla yrkespersoner som genomför gruppbaserad verksamhet.

Som bäst är grupphandledning en bro mot kompetens, delaktighet, arbetslivet och nya möjligheter.

Tiina Palonen-Stenvall
Projektchef

BRON-Sysselsättningens kontaktbro i Österbotten



1. Inledning

1.1. Guidens syfte

Den här guiden riktar sig till alla yrkespersoner som planerar och genomför grupphandledning för att stödja arbetslivsfärdigheter, arbetshandledning, sysselsättning och kompetensutveckling. Syftet är att erbjuda praktiska verktyg och idéer för hur en grupp kan byggas upp till en inkluderande, målinriktad och välfungerande helhet.

Guiden sammanfattar erfarenheter, iakttagelser och god praxis som utvecklats inom BRON – Sysselsättningens kontaktbro i Österbotten-projektet och som kan användas i olika former av handledning och med olika målgrupper. Målet är att stödja handledares och coachers arbete och kompetens samt ge perspektiv på hur grupphandledning kan planeras, genomföras och utvärderas tillsammans med deltagarna.

En god grupphandledning är inget färdigt paket. Den byggs upp genom möten, delaktighet, gemensamt lärande och förmågan att svara på gruppens behov. Guidens syfte är därför att uppmuntra handledare att flexibelt använda olika metoder och utforma handledningen som en helhet som stärker deltagarnas delaktighet, aktiva handlingskraft och möjligheter att nå sina egna mål.

Guiden sammanfattar de centrala principerna, metoderna och arbetssätten i den modell för grupphandledning som utvecklats inom BRON-projektet i en form som är lätt att tillämpa i praktiken. Målet är att stödja införandet, förankringen och vidareutvecklingen av modellen i olika verksamhetsmiljöer även efter att projektet avslutats.

Guiden riktar sig särskilt till handledare, coacher, sakkunniga inom sysselsättningstjänster, projektaktörer samt andra yrkespersoner som genomför gruppbaserade tjänster. Innehållet lämpar sig både för erfarna gruppledare och för medarbetare som nyligen börjat arbeta med grupphandledning.

Guiden kan användas inom arbetslivs-, sysselsättnings-, integrations-, rehabiliterings- och delaktighetstjänster samt i andra verksamhetsmiljöer där målet är att stärka deltagarnas kompetens, funktionsförmåga, arbetslivsfärdigheter och samhälleliga delaktighet.

1.2. Projektets bakgrund och mål

BRON – Sysselsättningens kontaktbro i Österbotten är ett grupprojekt som finansieras av Europeiska socialfonden plus (ESF+). Huvudgenomföraren är Vasa stad / Sysselsättningsenheten tillsammans med delgenomförarna Vamia, Alma-opisto, Vasa kyrkliga samfällighet och Yrkesakademin samt regionala samarbetspartner. Projektet genomförs i Österbotten under åren 2024–2026 som en del av programmet Ett förnybart och kompetent Finland 2021–2027 inom programlinjen Ett sysselsättande, kompetent och inkluderande Finland och det särskilda målet Vägar till arbete.

Projektet genomförs under en tid då ansvaret för att ordna sysselsättningstjänster har överförts till kommunerna. Förändringen betonar betydelsen av lokala och klientorienterade servicelösningar samt behovet av ett stärkt samarbete mellan olika aktörer. BRON-projektet stöder utvecklingen av den nya servicestrukturen genom att bygga upp samarbete mellan sysselsättningstjänster, utbildningsorganisationer, arbetsgivare och andra regionala aktörer.

Projektets mål är att stärka sysselsättningen, tillgången till kompetent arbetskraft och delaktigheten samt att utveckla samarbetet mellan sysselsättning, utbildning och andra tjänster. Särskild uppmärksamhet riktas bland annat mot att stödja långtidsarbetslösa, personer med partiell arbetsförmåga, personer som återvänder till arbetsmarknaden samt personer med invandrarbakgrund.

Inom BRON-projektet har man utvecklat och testat arbetsformer som stärker arbetslivsfärdigheterna, stöder identifieringen av den egna kompetensen och underlättar vägen till utbildning och arbetsliv. Grupphandledning är en av projektets centrala verksamhetsformer. I gruppen förenas vägledning, kamratstöd och gemensamt lärande på ett sätt som kan stärka deltagarnas delaktighet, handlingskraft och tro på sina egna möjligheter.

1.3. Grupphandledning som en del av stödet för sysselsättning och delaktighet

Grupphandledning är ett sätt för handledaren eller coachen att stödja deltagarnas väg mot arbetslivet, utbildning och delaktighet. I gruppen kan man behandla teman som berör arbetslivet, öva praktiska färdigheter och identifiera den egna kompetensen. Samtidigt får deltagarna möjlighet att dela erfarenheter och lära av varandra.

Grupphandledning kompletterar individuell handledning och möjliggör kamratstöd samt gemensamt lärande. **Handledarens uppgift** är att skapa en trygg atmosfär, tydliga strukturer och utrymme för allas deltagande.

Under handledningen kan man till exempel stärka **arbetslivs- och jobbsökningsfärdigheter, digital kompetens samt förmågan att identifiera och beskriva sin egen kompetens**. Innehållet bör kopplas till deltagarnas egna mål och vardagliga situationer.

Målet med handledningen är att stödja deltagarnas väg mot sysselsättning, utbildning eller andra fortsatta vägar som passar deras situation samt att stärka deras beredskap att agera som aktiva samhällsmedlemmar. Deltagaren är en aktiv aktör, inte enbart föremål för handledningen. **Handledaren stöder detta** genom att lyssna, involvera deltagarna och anpassa verksamheten efter gruppens behov.

En god grupphandledning utgår från gruppens behov och hjälper deltagarna att ta konkreta steg framåt.

1.4. Beaktande av ESF+-programmets mål

Guiden anknyter särskilt till programlinjen **Ett sysselsättande, kompetent och inkluderande Finland**, vars mål är att stärka sysselsättningen, kompetensen, likabehandlingen och delaktigheten.

I guidens modell för grupphandledning får deltagarna stöd att delta aktivt, formulera egna mål och lära tillsammans med andra. **En trygg atmosfär, ett respektfullt bemötande, likabehandling och tillgänglighet** utgör centrala utgångspunkter för handledningen.

Målet med grupphandledningen är att stärka deltagarnas delaktighet, aktiva handlingskraft, **arbetslivs- och jobbsökningsfärdigheter, självkännedom samt förmågan att identifiera och beskriva sin egen kompetens**, *samt att stödja deras väg mot arbete, utbildning eller någon annan lämplig fortsättning. Även de digitala färdigheterna stärks som en del av att fungera i arbetslivet och samhället*.

I handledningen beaktas dessutom **jämställdhet, hållbar utveckling och olika hinder för deltagande**, så att alla ska ha möjlighet att utvecklas utifrån sina egna förutsättningar.



2. Exempel på handledningar som genomförts inom BRON-projektet

I detta kapitel presenteras fyra helheter för grupphandledning som genomförts inom BRON-projektet. Syftet med exemplen är att illustrera hur grupphandledning kan planeras, genomföras och utvärderas med hänsyn till olika målgruppers behov. Samtidigt visar de hur mål, innehåll, metoder och utvärdering tillsammans bildar en deltagarorienterad och målinriktad helhet.

Exemplen behandlar:

- **Förankring i arbetslivet-handledningen**, som riktades till personer anställda med sysselsättningsanslag inom Vasa stad.
- **Grupphandledning för unga**, som genomfördes i samarbete med Vasa stads ungdomstjänsters Kartturi-verkstad.
- **Arbetslivshandledning för personer med invandrarbakgrund**, där deltagarna kunde anmäla sig öppet och där handledningen genomfördes på finska, svenska och engelska
- **Grupphandledning för personer med invandrarbakgrund**, som ordnades i samarbete med Vasa stads integrationstjänster

Exemplen visar att grupphandledning flexibelt kan användas i olika verksamhetsmiljöer och för olika målgrupper. Centrala framgångsfaktorer var att identifiera deltagarnas behov, ett inkluderande arbetssätt, en trygg atmosfär samt ett målinriktat och välplanerat genomförande.

2.1. Förankring i arbetslivet-handledning

I början av år 2026 genomförde BRON-projektet Förankring i arbetslivet-handledningen för personer som anställts med Vasa stads sysselsättningsanslag. Syftet med handledningen var att stärka deltagarnas arbetslivsfärdigheter, färdigheter i jobbsökning samt deras förmåga att identifiera och beskriva sin egen kompetens. Deltagarna fick också information om spelreglerna i arbetslivet, olika kanaler för jobbsökning och tjänster som stöder sysselsättning.

Vid planeringen av handledningen samarbetade projektet med chefer från stadens olika enheter. Innehållet planerades utifrån deltagarnas behov med hjälp av information som samlades in vid anmälan om utbildnings- och arbetshistoria samt deltagarnas egna önskemål. Teman var bland annat arbetstagarens rättigheter och skyldigheter, ansökningshandlingar, kanaler för jobbsökning samt servicehandledning.

Handledningen genomfördes i små grupper med högst sju deltagare. Smågrupperna möjliggjorde aktiv diskussion, kamratlärande och deltagande med låg tröskel. Arbetsformerna bestod av diskussioner, individuella uppgifter och spelifierade metoder. Respons samlades in efter varje handledningstillfälle med hjälp av Mentimeter, och utifrån responsen kunde innehållet anpassas efter gruppens behov.

Enligt deltagarna var handledningens styrkor dess praktiska innehåll, öppna atmosfär och möjligheten att diskutera arbetslivsrelaterade frågor i en trygg miljö. Erfarenheterna visade att ett aktivt deltagande stärkte engagemanget i handledningen och bidrog till en ökad känsla av delaktighet.

2.2. Handledning för unga

Våren 2025 genomförde BRON-projektet en pilot för grupphandledning riktad till unga i samarbete med Vasa stads ungdomstjänsters Kartturi-verkstad. Handledningen genomfördes för en redan etablerad grupp bestående av unga i åldern 18–24 år.

Målet med handledningen var att stärka de ungas arbetslivs- och jobbsökningsfärdigheter, stödja identifieringen av den egna kompetensen samt öka tron på de egna möjligheterna. Innehållet behandlade jobbsökning, spelregler i arbetslivet, identifiering av styrkor och framtidsplanering.

I handledningen användes mångsidiga metoder såsom diskussioner, individuella uppgifter och gruppuppgifter, framtidsverkstad samt spelifierade digitala verktyg. Den färdigt sammansatta gruppen möjliggjorde öppen diskussion och kamratlärande. Ungdomarnas egna handledare deltog i verksamheten, vilket ökade känslan av trygghet, sänkte tröskeln för deltagande och stärkte engagemanget.

Enligt responsen uppskattade ungdomarna särskilt den avslappnade atmosfären, möjligheten att påverka innehållet och det styrkebaserade arbetssättet. Erfarenheterna visade att grupphandledningen kompletterar individuell handledning väl och ger unga möjlighet till gemensamt lärande, kamratstöd och framtidsplanering.

2.3. Arbetslivshandledning för personer med invandrarbakgrund

Sommaren 2026 genomförde BRON-projektet arbetslivshandledningar för integrationsklienter med invandrarbakgrund. Syftet var att stärka deltagarnas arbetslivsfärdigheter, färdigheter i jobbsökning samt kunskap om det finländska arbetslivet.

Handledningarna ordnades på finska, svenska och engelska, och för varje språkgrupp genomfördes tre handledningstillfällen under sommaren. Innehållet behandlade bland annat finländsk arbetskultur, arbetstagarens rättigheter och skyldigheter, jobbsökning, hur man utformar ett CV samt användningen av Jobbmarknaden.

I denna handledning bildades grupperna utifrån anmälningarna. Gruppbildningen underlättades av deltagarnas gemensamma intresse för teman som rörde arbetslivet och jobbsökning, vilket möjliggjorde erfarenhetsutbyte, kamratstöd och aktiv diskussion under handledningarna.

Deltagarna kunde påverka innehållet genom att framföra egna frågor och önskemål. Handledningarna leddes av projektets sommaranställda, som uppdaterade materialet på samtliga tre språk. Efter varje tillfälle samlades respons in för att utveckla verksamheten.

Anmälan till handledningarna skedde öppet via ett Webropol-formulär. Marknadsföringen genomfördes i samarbete med integrations- och sysselsättningstjänsterna samt genom BRON-projektets kommunikationskanaler. Det flerspråkiga genomförandet ökade tillgängligheten och gjorde det möjligt för personer med olika språkliga och kulturella bakgrunder att delta.

2.4. Grupphandledning för personer med invandrarbakgrund

Sommaren 2025 ordnade BRON-projektet en grupphandledning för personer med invandrarbakgrund i samarbete med Vasa stads integrationstjänster. Tolv deltagare valdes ut till gruppen efter att ha anmält sig via ett Webropol-formulär. Utöver grundläggande uppgifter kartlades deltagarnas tidigare utbildning, språkkunskaper och arbetserfarenhet. Deltagarna kunde också lämna önskemål om innehållet, vilket gav dem möjlighet att påverka handledningens teman.

Förhandsuppgifterna hjälpte till i planeringen så att innehållet kunde anpassas till gruppens behov. Integrationstjänsternas sakkunniga marknadsförde grupphandledningen till klienter som befann sig i övergångsskedet av integrationen och stod inför jobbsökning eller utbildning. Handledningen planerades tillsammans med sakkunniga inom integrationstjänsterna, vilket säkerställde att projektet hade aktuell information om deltagarnas språkkunskaper och sysselsättningssituation.

Handledningen genomfördes under tre veckor och omfattade två veckors handledning samt en vecka med arbetslivsorientering. Under handledningen fick deltagarna mer information om skyldigheter i det finländska arbetslivet, arbetskultur, tips för att skriva CV och ansökningar samt handledning inför arbetsintervjuer. Dessutom användes olika spelifierade metoder, såsom Kahoot-uppgifter och Padlet-plattformen. Under den sista veckan fick deltagarna bekanta sig med arbetsplatser och företag som motsvarade deras intressen och utbildningsbakgrund.

Handledningen genomfördes huvudsakligen på finska, men teman behandlades även på engelska tillsammans med deltagarna.


VAASA
VAASA

3. Principer för grupphandledning

Syftet med detta kapitel är att beskriva de centrala principerna för grupphandledning. Grupphandledning bygger på deltagarnas aktiva roll, gemensamt lärande och delning av erfarenheter. Gruppen erbjuder möjlighet till kamratstöd, nya perspektiv och lärande genom andra på ett sätt som kan stärka deltagarnas känsla av delaktighet och stödja deras väg mot egna mål och sysselsättning.

En central del av grupphandledningen är kamratlärande, som bygger på växelverkan mellan deltagarna, delning av erfarenheter och gemensamt kunskapsskapande. Erfarenheter från personer i liknande livssituationer kan öka förståelsen för den egna situationen, stärka hoppfullheten och skapa en känsla av samhörighet. Inom kamratlärandet fungerar varje deltagare både som lärande och som förmedlare av kunskap och erfarenheter, vilket innebär att lärandet sker tillsammans med andra.

Enligt forskning kan kamratlärande stärka delaktighet, tillit, upptäckten av nya perspektiv och fördjupat lärande. Enligt Wenger (1998) är lärande i grunden en social process där kunskap och förståelse skapas genom gemensam växelverkan. I grupphandledning bildar deltagarna en lärandegemenskap där gemensamma diskussioner, erfarenhetsutbyte och kamratstöd stöder lärandet och stärker deltagarnas aktiva handlingskraft.

Betydelsen av högklassig karriärvägledning och grupphandledning har också uppmärksammats internationellt. Enligt OECD (2024) stöder karriärvägledning och grupphandledning individers förmåga att fatta beslut om utbildning och arbetsliv, stärker karriärhanteringsfärdigheter och underlättar övergångar mellan utbildning och arbetsliv. Grupphandledning har identifierats som en central handledningsform eftersom den kombinerar informationsförmedling, kamratstöd och gemensamt lärande till en helhet som stöder deltagarnas mål.

3.1. Klientorientering

En grundläggande princip för grupphandledning är klientorientering. Med klientorientering avses ett arbetssätt där klientens behov, önskemål och erfarenheter står i centrum för planering och genomförande. I praktiken innebär det att deltagarna lyssnas på aktivt och att deras perspektiv beaktas under hela handledningsprocessen.

Innan grupphandledningen inleds kan deltagarna ges möjlighet att berätta om sina mål, behov och förväntningar. Det är ändå viktigt att handledningen har en på förhand planerad struktur och tydliga mål. Innehåll och tyngdpunkter kan vid behov anpassas enligt deltagarnas behov och önskemål.

Klientorientering handlar också om att identifiera och förstå målgruppen. Målet är att planera och genomföra handledningen så att den så väl som möjligt motsvarar den aktuella målgruppens behov. Detta förutsätter att målgruppens

särdrag, utgångslägen och eventuella stödbehov identifieras.

I juni 2025 genomförde BRON-projektet en sommarhandledning i gruppform för personer med invandrarbakgrund som befann sig i integrationsprocessens övergångsskede. Handledningen genomfördes i samarbete med Vasa stads integrationstjänster och syftet var att ge information om det finländska arbetslivet samt stärka deltagarnas färdigheter i jobbsökning.

Handledningen genomfördes på finska och deltagarna hade olika språkliga och kulturella bakgrunder. Gruppen representerade flera olika språkgrupper, vilket gav upphov till mångsidiga perspektiv och erfarenheter i diskussionerna. Deltagarnas utbildnings- och arbetshistorier varierade avsevärt. Vissa hade avlagt högskoleexamen i sitt ursprungsland medan andra hade yrkesutbildning eller begränsad utbildningsbakgrund. Även arbetserfarenheten varierade stort. Vissa hade lång erfarenhet inom sitt yrke medan andra först höll på att bekanta sig med arbetslivet i Finland. Gruppens mångfald betonade betydelsen av klientorienterad planering eftersom deltagarnas behov, mål och utgångspunkter skiljde sig från varandra.

Deltagarna anmälde sig genom att fylla i ett Webropol-formulär där bland annat utbildnings- och arbetshistoria samt önskemål om innehållet kartlades. Med hjälp av uppgifterna kunde innehållet riktas så att det bättre motsvarade deltagarnas behov. Förhandsinformationen visade exempelvis att det fanns behov av att behandla spelreglerna i det finländska arbetslivet, jobbsökningsprocessen och olika kanaler för jobbsökning. På så sätt kunde handledningen utformas som en så klientorienterad helhet som möjligt som stödde deltagarnas mål och svarade mot målgruppens behov.

3.2. Ett inkluderande arbetssätt

Ett inkluderande arbetssätt innebär att deltagarna aktivt involveras i planering, beslutsfattande, genomförande och utvärdering av frågor som berör dem. Med andra ord deltar de i grupphandledningens olika skeden. I praktiken innebär inkludering att deltagarnas perspektiv lyssnas till, att de har möjlighet att påverka vilka teman som behandlas och att alla uppmuntras att dela med sig av sina tankar, erfarenheter och synpunkter.

Målet med ett inkluderande arbetssätt är att stärka deltagarnas upplevelse av att de kan påverka sin egen situation och sin omgivning. Samtidigt stärks handlingskraften, delaktigheten och upplevelsen av att vara betydelsefull (Isola m.fl., 2017; THL, 2023). För att delaktighet ska förverkligas är det centralt att bli hörd, ges möjlighet att påverka och mötas av ett genuint intresse för sina erfarenheter och åsikter. Ett inkluderande arbetssätt stärker också deltagarnas engagemang i handledningsprocessen, eftersom möjligheterna att påverka ökar känslan av delaktighet och meningsfullhet (Isola m.fl., 2017; THL, 2023).

I praktiken kan ett inkluderande arbetssätt förverkligas genom att lyssna på deltagarnas synpunkter, ge alla möjlighet att uttrycka sina åsikter

och uppmuntra till aktiv medverkan. Målet är att skapa en atmosfär där deltagarna inte enbart är mottagare av handledningen utan aktiva aktörer i sin egen lär- och utvecklingsprocess. Inkludering kan innebära gemensamt val av teman, användning av respons under handledningens gång, smågruppsdiskussioner, gemensamma utvärderingssamtal och användning av digitala metoder för delaktighet. Aktivt deltagande stärker känslan av delaktighet, ökar möjligheterna att påverka och stärker tilltron till den egna förmågan (THL, 2023).

I handledningen Förankring i arbetslivet användes ett inkluderande arbetssätt redan under planeringsskedet. Vid anmälan samlades information in om deltagarnas utbildnings- och arbetshistoria samt deras önskemål om innehållet. Utifrån dessa uppgifter kunde teman anpassas efter deltagarnas behov. Målgruppen för handledningen var personer som hade anställts med sysselsättningsanslag från Vasa stad och vars arbets- och utbildningsbakgrunder varierade betydligt. Därför var kartläggningen av deltagarnas utgångslägen en central del av den kundorienterade och inkluderande planeringen.

Under handledningen uppmuntrades deltagarna till aktiv medverkan genom diskussioner, frågor, individuella uppgifter och gemensamma reflektioner. Efter varje träff samlades respons in med hjälp av bland annat Mentimeter, och önskemål som framkom i responsen beaktades vid planeringen av de följande träffarna. På så sätt kunde deltagarna påverka innehåll och genomförande även under själva processen.

Handledningen präglades av ett diskussionsbaserat och interaktivt arbetssätt i stället för traditionella föreläsningar. Deltagarna uppmuntrades att dela sina erfarenheter av arbetsliv, jobbsökning och egen kompetens. Gruppens lilla storlek gjorde det lättare att delta aktivt, sänkte tröskeln för att ställa frågor och främjade uppkomsten av kamratstöd. Genom diskussionerna kunde deltagarna betrakta sin egen situation ur nya perspektiv och lära sig av andras erfarenheter.

Erfarenheterna visade att det inkluderande arbetssättet stödde både lärande och engagemang. Deltagarna kunde koppla innehållet till sina egna livssituationer och dela erfarenheter med andra. De fick också en upplevelse av att deras tankar, erfarenheter och synpunkter var betydelsefulla. Den öppna och avslappnade atmosfären uppmuntrade till aktiv medverkan och stärkte deltagarnas känsla av delaktighet. Deltagarnas aktiva medverkan syntes också i deras engagemang i handledningsprocessen, eftersom ingen avbröt handledningen och deltagarna aktivt deltog i diskussionerna under hela processen.

3.3. Kamratlärande och kamratstöd

Kamratstöd och kamratlärande har en särskilt viktig roll i grupphandledning. Deltagarna får möjlighet att dela erfarenheter, tankar och praktiska lösningar med andra personer i liknande situationer. Kärnan i kamratstödet är den gemensamma erfarenheten, som gör det möjligt att förstå andras berättelser, identifiera sig med dem och uppleva att man inte behöver stå ensam med sina utmaningar. I grupphandledning känner deltagarna inte

nödvändigtvis varandra sedan tidigare, men just i sådana situationer kan kamratstödets betydelse vara särskilt stor. Många upplever att det är lättare att diskutera egna erfarenheter med någon som befinner sig i en liknande livssituation.

Kamratlärande är en modell där deltagarna lär sig tillsammans med andra i motsvarande situation. Lärandet bygger på utbyte av erfarenheter, perspektiv och praktiska lösningar. Utöver handledarens vägledning sker lärandet genom växelverkan mellan deltagarna. Enligt Arbetshälsoinstitutet (2023) stöder kamratlärande kunskapsutbyte, gemensam problemlösning och utvecklingen av nya arbetssätt.

I handledningen Förankring i arbetslivet observerades att deltagarna hade nytta av gemensamma diskussioner, erfarenhetsutbyte och möjligheten att stöda varandra. Särskilt inom teman som berörde jobbsökning, arbetslivets spelregler och identifiering av den egna kompetensen delade deltagarna erfarenheter och tips med varandra. Kamratdiskussionerna lyfte fram olika perspektiv på jobbsökning och hjälpte deltagarna att identifiera sina egna styrkor genom andras feedback och erfarenheter. Erfarenheterna visade att lärande av varandra ökade deltagarnas aktivitet och stärkte deras engagemang i handledningen.

Även i handledningen för personer med invandrarbakgrund, som genomfördes i samarbete med Vasa stads integrationstjänster, lyftes kamratlärande och kamratstöd fram som betydelsefulla och stärkande faktorer. Deltagarna uppskattade möjligheten att diskutera med andra i liknande situation och att dela erfarenheter kring exempelvis jobbsökning, integration och det finländska arbetslivet. I gruppen fanns deltagare från flera olika länder med varierande utbildnings- och arbetsbakgrund, vilket berikade diskussionerna och gav nya perspektiv på frågor som rörde integration och arbetsliv. De gemensamma diskussionerna ökade förståelsen för den egna situationen, stärkte känslan av delaktighet och skapade en känsla av gemenskap.

Kamratrelationer stärker känslan av samhörighet och erbjuder möjlighet att lära av andras erfarenheter. Erfarenheter från personer i liknande situationer kan öka hoppet, förståelsen och tron på de egna möjligheterna. Enligt Wenger (1998) är lärande en kollektiv process där kunskap och kompetens utvecklas genom växelverkan med andra. I grupphandledning sker lärandet genom diskussion, erfarenhetsutbyte och gemensamt kunskapsskapande. Kamratlärande stärker deltagarnas aktiva roll och kompletterar den vägledning och rådgivning som handledaren erbjuder (Arbetshälsoinstitutet, 2023; Wenger, 1998).

BRON-projektets erfarenheter visar att kamratstöd bäst uppstår i en trygg och öppen atmosfär där deltagarna kan dela erfarenheter utan rädsla för kritik eller dömande. Handledarens uppgift är att skapa förutsättningar för sådan växelverkan genom att leda diskussionen, aktivera deltagarna och säkerställa att alla får möjlighet att bli hörda. Kamratlärande uppstår inte av sig självt utan kräver en inkluderande och förtroendefull miljö.

3.4. En trygg och förtroendefull atmosfär

En trygg och förtroendefull atmosfär är en av de viktigaste principerna inom grupphandledning. Deltagarna ska kunna uttrycka sina tankar, erfarenheter och åsikter utan rädsla för att bli förminskade, kritiserade eller dömda. En trygg atmosfär bygger på gemensamt överenskomna spelregler, ömsesidig respekt samt på att varje deltagare känner sig hörd och accepterad som hen är.

Att skapa en trygg atmosfär börjar med handledaren. Handledarens uppgift är att bemöta alla deltagare jämlikt, respektfullt och med genuin närvaro. Dessutom ansvarar handledaren för att skapa en verksamhetskultur där olika erfarenheter och åsikter är tillåtna och där alla har möjlighet att delta på sitt eget sätt. Förtroende byggs stegvis genom växelverkan mellan gruppmedlemmarna, och dess betydelse blir särskilt stor när personliga erfarenheter eller frågor som rör den egna livssituationen behandlas.

En trygg atmosfär kan också betraktas ur perspektivet psykologisk trygghet. I en psykologiskt trygg grupp vågar deltagarna ställa frågor, framföra sina åsikter, be om hjälp och dela ofärdiga tankar utan rädsla för kritik eller nedvärdering. Psykologisk trygghet har visat sig främja lärande, aktivt deltagande, växelverkan samt utvecklingen av förtroende mellan gruppmedlemmarna (Arbetshälsoinstitutet, 2024; Arbetarskyddscentralen, 2024).

I Förankring i arbetslivet-handledningen gav deltagarna särskilt positiv respons på den öppna och avslappnade diskussionsatmosfären. Redan från början strävade man efter att skapa en trygg miljö där deltagarna kunde ställa frågor, dela erfarenheter och delta i diskussioner utifrån sina egna förutsättningar. Gruppens lilla storlek gjorde det möjligt för alla att bli hörda och delta i samtalet. Handledaren uppmuntrade aktiv växelverkan, gav utrymme för olika perspektiv och såg till att alla som ville fick möjlighet att framföra sina tankar. Kamratstödet mellan deltagarna bidrog också till att skapa en förtroendefull atmosfär. Erfarenheterna visade att en trygg och uppmuntrande atmosfär gjorde deltagarna mer benägna att dela med sig av sina erfarenheter av arbetsliv, jobbsökning och framtidsplaner samt sänkte tröskeln för att delta i gemensamma diskussioner. Den öppna atmosfären stärkte samtidigt känslan av delaktighet, kamratlärandet och engagemanget i handledningsprocessen.

Även i den grupphandledning som BRON-projektet genomförde för personer med invandrarbakgrund i integrationsprocessens övergångsskede betonades betydelsen av en trygg atmosfär. Gruppen bestod av personer med olika kulturella, språkliga och utbildningsmässiga bakgrunder, vilket gjorde att särskild uppmärksamhet riktades mot att bygga upp förtroende. Den trygga atmosfären möjliggjorde erfarenhetsutbyte och öppna diskussioner om arbetsliv, integration och jobbsökning. Deltagarna upplevde det som viktigt att deras synpunkter lyssnades till och att de behandlades jämlikt oavsett bakgrund eller språkkunskaper.

En trygg och förtroendefull atmosfär uppstår inte av sig själv utan kräver ett medvetet och målmedvetet arbete under hela handledningsprocessen. Handledarens uppgift är att genom sitt eget agerande stärka förtroendet, den respektfulla växelverkan och det jämlika deltagandet. När deltagarna känner sig trygga är de mer benägna att delta aktivt, dela erfarenheter och lära tillsammans med andra (Arbetshälsoinstitutet, 2024; Arbetarskyddscentralen, 2024).

Principer för ett tryggt rum

- Vi respekterar varandra.
- Vi lyssnar på varandra till punkt.
- Alla har rätt att delta på sitt eget sätt och enligt sina egna förutsättningar.
- Alla frågor är tillåtna.
- Personliga saker som delas i gruppen förs inte vidare utanför gruppen.
- Vi förminskar eller kritiserar inte andras erfarenheter.

3.5. Likabehandling och tillgänglighet

I grupphandledning ska man säkerställa att verksamheten är jämlik och tillgänglig. Med likabehandling avses att alla deltagare har samma möjligheter att delta, bli hörda och dra nytta av handledningen utifrån sina egna förutsättningar. Inom grupphandledning värdesätts deltagarnas olika bakgrunder, livssituationer, erfarenheter, språk och perspektiv.

Likabehandling innebär att ingen utan godtagbara skäl behandlas annorlunda på grund av till exempel ålder, språk, hälsotillstånd, funktionsförmåga, etnisk bakgrund, kön eller någon annan personlig egenskap. Tillgänglighet innebär i sin tur att den fysiska, digitala, sociala och kommunikativa miljön planeras och genomförs så att så många som möjligt kan delta i verksamheten och använda tjänsterna på lika villkor (Jyväskylä yrkeshögskola, 2023; Kommunförbundet, 2024).

Enligt Kommunförbundet (2024) är målet med tillgänglighet att säkerställa att tjänster, kommunikation och digitala miljöer kan användas av alla, oavsett individuella förutsättningar och funktionsförmåga. Tillgänglighet gäller inte enbart webbtjänster, utan även innehåll, arbetssätt och möjligheter till deltagande.

I grupphandledning kan tillgänglighet innebära exempelvis tydlig och begriplig kommunikation, lättillgängligt material, flexibla former för deltagande samt beaktande av deltagarnas individuella behov. Målet är att undanröja hinder för deltagande och stödja varje deltagares möjlighet att lära sig, delta och utveckla sin kompetens utifrån sina egna förutsättningar.

Inom BRON-projektet har man strävat efter att stärka likabehandling och tillgänglighet genom att beakta deltagarnas olika bakgrunder och behov redan under planeringsskedet. I handledningar riktade till personer med invandrarbakgrund har deltagarna exempelvis haft möjlighet att delta på finska, svenska eller engelska. Detta sänkte tröskeln för deltagande och möjliggjorde ett mer aktivt deltagande för personer vars kunskaper i finska eller svenska fortfarande var under utveckling.

Dessutom producerades handledningsmaterial på ett klart och lättbegripligt språk. Innehållet presenterades i en form som var så enkel och tillgänglig som möjligt att ta till sig.

Tillgängligheten har även främjats genom att materialet utformats så att det kan användas på olika digitala enheter och både i när- och distanshandledning. Vid genomförandet av handledningarna har man beaktat olika sätt att lära sig genom att erbjuda möjligheter till diskussion, skriftliga uppgifter, användning av digitala verktyg samt praktiska övningar. På detta sätt har man strävat efter att säkerställa att alla deltagare har likvärdiga möjligheter att delta, lära sig och dra nytta av innehållet utifrån sina egna förutsättningar.

Att beakta likabehandling och tillgänglighet handlar inte enbart om praktiska arrangemang, utan utgör en central del av ett inkluderande och klientorienterat arbetssätt. Genom att aktivt identifiera och undanröja hinder för deltagande kan man stärka deltagarnas delaktighet, handlingskraft och möjligheter att nå sina egna mål.



4. Planering av grupphandledning

Det är viktigt att avsätta tillräckligt med tid för planeringen av grupphandledningen och att påbörja förberedelserna i god tid innan handledningen inleds. En välplanerad grupphandledning lägger grunden för ett lyckat genomförande och stöder deltagarnas möjligheter att nå sina mål. Under planeringsskedet definieras handledningens mål, målgrupp, innehåll, metoder och praktiska arrangemang. Noggrann planering skapar en tydlig struktur för handledningen, men lämnar samtidigt utrymme för att beakta deltagarnas behov och anpassa verksamheten efter gruppens utveckling. En tydlig plan underlättar också en flexibel hantering av förändringar och oväntade situationer under handledningsprocessen.

Planeringen av en välfungerande grupphandledning kan delas in i följande steg:

1. **Planering och förberedelser**
   - upprättande av tidtabell
   - definiering av resurser och ansvar
   - identifiering av samarbetspartner
2. **Identifiering av målgruppen**
   - kartläggning av deltagarnas bakgrund, behov och utgångsläge
   - identifiering av eventuella hinder för deltagande
3. **Fastställande av mål**
   - definiering av målen för handledningen
   - beaktande av deltagarnas mål
   - beaktande av organisationens eller projektets mål
4. **Utformning av innehåll och teman**
   - val av ämnesområden
   - strukturering av innehållet till en logisk helhet
   - användning av aktuell information
5. **Val av metoder**
   - individuella uppgifter och gruppuppgifter
   - diskussioner och kamratlärande
   - digitala och inkluderande metoder
6. **Praktiska arrangemang och kommunikation**
   - lokaler, material och tekniska lösningar
   - beaktande av tillgänglighet
   - information till deltagare och samarbetspartner
7. **Planering av utvärdering**
   - insamling av respons
   - uppföljning av måluppfyllelse
   - utvärdering av effekter

Vid planeringen av grupphandledning är det viktigt att använda aktuell och tillförlitlig information. Information om arbetslivet, utbildning, sysselsättningstjänster, integration och andra teman som behandlas inom handledningen förändras kontinuerligt. Därför behöver handledaren säkerställa att material, anvisningar och rådgivning bygger på aktuell kunskap. Användning av tillförlitliga källor stärker handledningens kvalitet och ökar deltagarnas förtroende för den information som förmedlas.

Det är också värdefullt att beakta forskningsbaserad kunskap om handledningars effekter. Forskning visar att väglednings-, språk- och arbetslivstjänster som stöder integration kan påskynda personers etablering på arbetsmarknaden och förbättra kvaliteten på sysselsättningen. Särskilt tjänsternas rättidighet, individuellt stöd och arbetslivsinriktad vägledning har kopplats till positiva sysselsättningsresultat (Kiviholma & Karhunen, 2022).

I planeringsskedet är det även nyttigt att samarbeta med andra organisationer. Diskussioner med sakkunniga inom exempelvis sysselsättningstjänster, integrationstjänster, ungdomstjänster, utbildningsinstitutioner eller organisationer kan bidra till att identifiera målgruppens aktuella behov och komplettera handledningens innehåll. Erfarenheterna från BRON-projektet visar att samarbete med olika aktörer ökade förståelsen för deltagarnas situationer och bidrog till att skapa handledningar som bättre motsvarade målgruppens behov. Samtidigt förbättrade samarbetet informationsutbytet mellan tjänsterna och möjliggjorde ett mer helhetsbetonat beaktande av deltagarnas behov.

4.1. Identifiering av målgruppen

I början av planeringen är det viktigt att identifiera målgruppen för grupphandledningen. Vid planeringen bör man beakta målgruppens särdrag, såsom ålder, kompetens, livssituation och eventuella stödbehov. Dessa faktorer påverkar vilka metoder, vilket innehåll och vilka arbetssätt som lämpar sig bäst för gruppen. Ju bättre målgruppen är känd på förhand, desto mer ändamålsenlig och verkningsfull kan handledningen utformas.

Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att deltagare inom samma målgrupp inte utgör en enhetlig grupp. Bland exempelvis personer med invandrarbakgrund, unga eller långtidsarbetslösa kan utbildningsbakgrund, arbetserfarenhet och livssituation variera avsevärt. Därför behöver planeringen också ta hänsyn till mångfalden inom målgruppen samt deltagarnas individuella behov, mål och utgångspunkter.

I handledningen Förankring i arbetslivet inom BRON-projektet samlades information i förväg in om deltagarnas senaste utbildning och arbetsplats. Med hjälp av denna information fick man en bild av deltagarnas kompetensbakgrund och kunde planera innehåll som motsvarade deras behov och mål.

Identifieringen av målgruppen stöder också planeringen av det praktiska genomförandet. När deltagarnas bakgrund, kompetensnivå och eventuella stödbehov är kända kan lämpliga kommunikationsformer, material, metoder och deltagandeformer väljas. På så sätt kan man samtidigt säkerställa likabehandling och tillgänglighet samt skapa förutsättningar för att alla deltagare ska kunna delta utifrån sina egna förutsättningar.

Att beakta målgruppens behov ökar handledningens effekt och stärker deltagarnas upplevelse av att handledningen svarar mot deras verkliga behov och stöder deras mål.

4.2. Fastställande av mål

Att definiera målen för grupphandledningen är en viktig del av planeringen och bidrar till ett framgångsrikt genomförande. När målen fastställs är det bra att fundera över vilka effekter som eftersträvas och vem handledningen riktar sig till. Målen behöver vara tillräckligt tydliga för att kunna styra val av innehåll, metoder och praktiskt genomförande.

Handledningens mål ska stödja både deltagarnas behov och den organiserande organisationens mål. Vid målformuleringen är det viktigt att beakta deltagarnas personliga målsättningar, organisationens strategiska mål samt eventuella projektmål. När deltagarnas behov och organisationens mål stöder varandra skapas en sammanhängande, ändamålsenlig och verkningsfull helhet.

Vid målformuleringen kan SMART-modellen användas. Enligt modellen bör målen vara specifika (Specific), mätbara (Measurable), uppnåeliga (Achievable), relevanta (Relevant) och tidsbundna (Time-bound). SMART-modellen hjälper till att formulera konkreta och uppföljningsbara mål och stöder planering, genomförande och utvärdering av handledningen.

Målen ska också vara tydliga och begripliga för deltagarna. Det är viktigt att deltagaren vet vad handledningen syftar till, varför vissa teman behandlas och hur handledningen kan stödja den egna livssituationen. Tydligt kommunicerade mål ökar motivationen, engagemanget och upplevelsen av meningsfullhet.

Det är bra att återkomma till målen under handledningsprocessens gång. Tillsammans kan man reflektera över hur teman, uppgifter och diskussioner bidrar till att uppnå målen och stöder deltagarnas väg mot sina egna ambitioner. På så sätt hålls målen levande genom hela processen och stöder både lärandet och handledningens effekt.

4.3. Utformning av innehåll och teman

Grupphandledningens effekt bygger på ett välplanerat innehåll och teman som stöder målen. Temana utformas utifrån deltagarnas behov, handledningens mål och verksamhetsmiljöns krav.

För både handledare och deltagare är det oftast tydligast att behandla ett eller två teman per träff. Ämnena bör presenteras i en logisk ordning så att handledningshelheten blir sammanhängande. I handledningen Förankring i arbetslivet visade det sig fungera väl att börja med arbetslivets grundläggande frågor och därefter gå vidare till ansökningshandlingar och kanaler för jobbsökning.

Vid planeringen av innehållet är det viktigt att ta hänsyn till deltagarnas utgångsnivå, tidigare kompetens och handledningens längd. Temana bör bilda en helhet där tidigare behandlade frågor stöder lärandet kring kommande ämnen. Informationsförmedling bör kombineras med praktiska övningar, diskussioner och reflektion så att deltagarna kan omsätta det de lär sig i sin egen situation. Inom Förankring i arbetslivet konstaterades att konkreta exempel, uppgifter som anknyter till deltagarnas egna erfarenheter och möjligheten att diskutera med andra deltagare

främjade lärandet och ökade handledningens betydelse för deltagarna.

För varje tema är det bra att formulera ett eget mål. Då får både handledaren och deltagarna en tydlig bild av vad man vill lära sig eller uppnå under handledningstillfället. Temaspecifika mål underlättar också utvärderingen och hjälper deltagarna att identifiera sitt lärande och sin utveckling under processen.

Dessutom är det viktigt att beakta förändringar i verksamhetsmiljön och aktuella samhällsfenomen. Förändringar i arbetslivet, utbildningssystemet, digitala tjänster eller lagstiftningen kan påverka vilken information deltagarna behöver för att nå sina mål. Regelbunden uppdatering av innehållet säkerställer att handledningen erbjuder aktuell, tillförlitlig och praktiskt användbar information.

4.4. Val av metoder

Erfarenheterna från Förankring i arbetslivet-handledningen inom BRON-projektet visade att användningen av mångsidiga metoder främjar lärandet och stärker deltagarnas engagemang i handledningsprocessen. Särskilt individuella uppgifter, gemensamma diskussioner och spelifierade metoder visade sig vara effektiva stöd för lärandet. Genom spelifiering kunde man dessutom stärka deltagarnas digitala kompetens och aktivera dem kring de teman som behandlades.

Enligt erfarenheterna från BRON-projektet blev lärandet mer effektivt när olika metoder kombinerades. Mångsidiga arbetssätt aktiverade deltagarna på olika sätt, möjliggjorde bearbetning av egna erfarenheter och stödde kamratlärande. Framför allt diskussioner, individuella uppgifter och spelifierade metoder visade sig vara effektiva verktyg för att engagera deltagarna.

Valet av metoder har en central betydelse för att grupphandledningen ska lyckas. Metoderna ska stödja de mål som satts upp för handledningen, de teman som behandlas samt deltagarnas aktiva medverkan. Ändamålsenliga metoder främjar lärande, stärker växelverkan i gruppen och hjälper deltagarna att tillämpa det de lärt sig i sin egen vardag. Vid valet av metoder är det viktigt att beakta deltagarnas behov, kompetensnivå, gruppens storlek och handledningens omfattning. Genom att använda flera olika metoder kan man upprätthålla deltagarnas motivation och tillgodose olika sätt att lära sig. Samtidigt blir det möjligt att kombinera teoretiskt lärande, erfarenhetsutbyte och praktiska övningar i samma handledningsprocess (Arbetshälsoinstitutet, 2023; THL, 2023).

I grupphandledning kan man exempelvis använda följande metoder:

- individuella uppgifter
- gruppuppgifter
- gemensamma diskussioner
- spelifierade metoder och digitala verktyg

Individuella uppgifter stöder självreflektion, identifiering av den egna kompetensen och tillämpning av det inlärda i den egna situationen. Gruppuppgifter stärker i sin tur samarbetsförmåga, delaktighet och kamratlärande. Gemensamma diskussioner möjliggör erfarenhetsutbyte och gemensamt kunskapsskapande mellan deltagarna.

Spelifierade metoder kan öka deltagarnas motivation, engagemang och aktiva deltagande samt göra lärandet mer meningsfullt och interaktivt (Arbetshälsoinstitutet, 2023; THL, 2023).

I handledningen Förankring i arbetslivet visade det sig fungera väl att kombinera olika metoder. De individuella uppgifterna hjälpte deltagarna att identifiera sin kompetens, sina styrkor och sina arbetslivsfärdigheter. Diskussionerna fördjupade lärandet och gav möjlighet att dela erfarenheter med andra deltagare. Det diskussionsbaserade arbetssättet möjliggjorde också kamratlärande när deltagarna kunde ta del av varandras erfarenheter och perspektiv.

Under handledningen användes dessutom spelifierade metoder och digitala verktyg, såsom Mentimeter och Kahoot. Med hjälp av dessa kunde deltagarna aktivt delta i det gemensamma arbetet, ge respons och testa sina kunskaper med låg tröskel. Användningen av digitala verktyg stödde samtidigt utvecklingen av deltagarnas digitala kompetens, vilket utgör en viktig del av dagens arbetslivsfärdigheter. De varierade metoderna ökade deltagarnas engagemang och gjorde det möjligt att beakta olika sätt att lära sig under handledningsprocessen.

4.5. Praktiska arrangemang och kommunikation

Vid planeringen av grupphandledning är det viktigt att reservera tillräckligt med tid för de praktiska arrangemangen. Det handlar bland annat om att göra upp en tidtabell, planera träffarnas längd, boka lokaler, förbereda material samt säkerställa att nödvändig utrustning och tekniska lösningar fungerar. Noggranna förberedelser skapar förutsättningar för ett smidigt genomförande och hjälper till att förebygga eventuella utmaningar under handledningsprocessen.

Tydlig kommunikation gagnar både handledaren och deltagarna. Innan handledningen inleds bör deltagarna få information om målen, tidtabellen, genomförandesättet och de praktiska arrangemangen. Tillräcklig information i förväg hjälper deltagarna att förbereda sig och skapar realistiska förväntningar på processen. Klar och tillgänglig kommunikation underlättar deltagandet och stärker upplevelsen av att vara välkommen i verksamheten (Kommunförbundet, 2024).

Vid planeringen är det bra att åtminstone beakta följande:

- dataskydd (GDPR)
- lokalernas tillgänglighet
- tekniska lösningars funktionalitet
- materialens tillgänglighet
- behov av tolkning och språkligt stöd
- säkerhetsarrangemang

Vid planering och genomförande av grupphandledning lönar det sig också att utnyttja mångprofessionellt nätverkssamarbete. Samarbete mellan olika organisationer möjliggör bredare kompetens, aktuell information och samordning av tjänster som motsvarar deltagarnas behov. Samarbete kan ske exempelvis med sysselsättningstjänster, integrationstjänster, utbildningsanordnare, väl-

färdsområden, organisationer och arbetsgivare. Genom nätverkssamarbete kan deltagarna få information om olika tjänster, utbildningsmöjligheter och stödformer samt vid behov hänvisas vidare till lämpliga tjänster. Mångprofessionellt samarbete stärker även handledningens effekt genom att deltagarnas situation kan betraktas ur flera perspektiv (Utbildningsstyrelsen, 2025).

Kommunikation är en viktig del av en lyckad grupphandledning både före, under och efter handledningen. Intern kommunikation säkerställer att de personer som genomför handledningen, chefer och andra aktörer inom organisationen känner till målen, innehållet, tidtabellerna och arbetssätten. Extern kommunikation används för att nå deltagare, samarbetspartner och andra intressenter.

I kommunikationen är det viktigt att använda ett tydligt och begripligt språk som är anpassat till målgruppen samt att utnyttja lämpliga kommunikationskanaler, såsom e-post, webbplatser, sociala medier, nyhetsbrev eller samarbetspartnernas nätverk. Under handledningens gång stöder regelbunden information om tidtabeller, material och eventuella ändringar deltagarnas engagemang och möjligheter att delta smidigt.

Målet med deltagarkommunikationen är att säkerställa att deltagarna får tillräcklig information före, under och efter handledningen. Förhandsinformationen hjälper deltagarna att förbereda sig, medan kommunikationen under handledningen gör det möjligt att hålla sig uppdaterad om tidtabeller, material, uppgifter och eventuella förändringar. Tydlig, begriplig och rättidig kommunikation stärker deltagarnas engagemang och bidrar till en positiv handledningsupplevelse.

Erfarenheterna från BRON-projektet visar att kommunikationen med samarbetspartner var en viktig del av handledningarnas framgång. Samarbetet med Vasa stads integrationstjänster, ungdomstjänster och sysselsättningstjänster bidrog till att nå målgrupperna, identifiera deltagarnas behov och utveckla innehållet i handledningarna. Regelbundet informationsutbyte möjliggjorde också samordning av tjänsterna samt hänvisning av deltagare till andra tjänster vid behov. Det goda samarbetet stärkte de regionala nätverken och stödde deltagarnas sysselsättning, utbildningsvägar och delaktighet.

4.6. Flexibilitet i planeringen

Även om handledningen planeras utifrån en tydlig struktur är det viktigt att bevara flexibiliteten under genomförandet. Gruppens behov, diskussioner och teman som deltagarna lyfter fram kan kräva förändringar i den ursprungliga planen. En välplanerad handledning är inte en stel helhet utan en struktur som kan anpassas efter deltagarnas behov.

Flexibilitet innebär också att den respons som samlas in under processen används aktivt. Om gruppens behov förändras kan innehåll, metoder och tyngdpunkter justeras så att de bättre stöder deltagarnas måluppfyllelse. På så sätt blir handledningen en genuint deltagarorienterad process.

Flexibilitet förutsätter också att handledaren

har en förmåga till kontinuerligt lärande. Under grupphandledning kan frågor, fenomen och behov uppstå som handledaren inte omedelbart har svar på. Då är det viktigt att kunna söka tillförlitlig och aktuell information samt vid behov fördjupa sig i nya teman under processens gång. Arbetslivet, utbildningsmöjligheterna, servicesystemet och den digitala miljön förändras ständigt. Därför är det en central del av kvalitativ handledning att upprätthålla och utveckla den egna kompetensen.

Kontinuerligt lärande stärker också handledningens kvalitet och effekt. När handledaren följer utvecklingen inom sitt område, tar till sig nya metoder och reflekterar över sitt arbete kan hen bättre möta deltagarnas föränderliga behov. Samtidigt fungerar handledaren som ett föredöme genom att visa att lärande och kompetensutveckling är en naturlig del av arbetslivet och det livslånga lärandet (Utbildningsstyrelsen, 2025).

4.7. Checklista för planeringen

Innan grupphandledningen inleds är det bra att handledaren säkerställer att alla centrala planeringsfrågor har beaktats. Följande checklista fungerar som ett praktiskt verktyg vid planeringen.

Målgrupp och mål

- Målgruppen är tydligt definierad.
- Deltagarnas behov, mål och utgångsläge har kartlagts i förväg.
- Tydliga mål har formulerats för handledningen.
- Målen stöder den organiserande organisationens verksamhet och målsättningar.

Innehåll och metoder

- Handledningens teman stöder de uppställda målen.
- Deltagarnas kompetensnivå och behov har beaktats i innehållet.
- Metoderna är inkluderande och möjliggör växelverkan.
- Individuella uppgifter, gruppuppgifter och diskussioner ingår i handledningen.
- Vid behov har spelifierade eller digitala metoder planerats.

Praktiska arrangemang

- Lokalerna är bokade och deras tillgänglighet har säkerställts.
- Nödvändigt material och utrustning är förberedda.
- Digitala verktyg har testats i förväg.
- Dataskydds- och GDPR-aspekter har beaktats.

Kommunikation

- Deltagarna har fått tillräcklig information i förväg.
- Samarbetspartner och övriga aktörer känner till handledningen.
- Eventuella ändringar kan kommuniceras snabbt till deltagarna.

Utvärdering

- Sättet att samla in respons har planerats på förhand.
- Uppföljning av måluppfyllelsen genomförs.
- Man har kommit överens om hur resultaten och erfarenheterna ska användas.

4.8. Erfarenheter av planeringen inom BRON-projektet

Erfarenheterna från BRON-projektet visar att grunden för en lyckad grupphandledning är noggrann planering, identifiering av deltagarnas behov samt ett nära samarbete med olika aktörer. Vid planeringen av handledningarnas innehåll användes förhandsinformation från deltagarna, sakkunskap från samarbetspartner samt erfarenheter från tidigare handledningar. Detta gjorde det möjligt att skapa målinriktade helheter som motsvarade målgruppernas behov.

Samarbetet med Vasa stads integrationstjänster hade en central roll i planeringen av den sommarhandledning som riktades till personer med invandrarbakgrund. Integrationstjänsternas sakkunskap bidrog till att identifiera målgruppens behov och välja innehåll som stödde deltagarnas arbetslivsfärdigheter, färdigheter i jobbsökning och kunskap om det finländska arbetslivet. Samarbetet gjorde det också möjligt att effektivt nå målgruppen och säkerställa att innehållet svarade mot deltagarnas aktuella behov.

Grupphandledningen för unga genomfördes i samarbete med Kartturi-verkstaden inom Vasa stads ungdomstjänster. Eftersom gruppen hade bildats redan före handledningens början kunde man i planeringsarbetet dra nytta av ungdomshandledarnas kunskap om deltagarnas situation, styrkor och stödbehov. Särskilt betydelsefullt visade det sig vara att de unga fick möta handledare som de redan kände och hade förtroende för. Detta stärkte tilliten, sänkte tröskeln för deltagande och ökade engagemanget i handledningsprocessen.

Vid planeringen av Förankring i arbetslivet-handledningen samarbetade projektet med Vasa stads sysselsättningsenhet samt chefer inom olika verksamhetsområden. Samarbetet gjorde det möjligt att beakta deltagarnas arbetsuppgifter, arbetstidsarrangemang och aktuella behov i arbetslivet. Förhandsinformation samlades också in om deltagarnas utbildnings- och arbetshistoria samt deras förväntningar på handledningen. Den respons som samlades in under handledningens gång användes fortlöpande för att utveckla innehållet och bättre möta gruppens behov.

Projektets erfarenheter visar att mångprofessionellt samarbete förbättrar kvaliteten, aktualiteten och effekten i grupphandledningen. Samarbetspartner bidrar med värdefull kunskap om målgrupperna, sakkunskap och olika perspektiv som gör det möjligt att skapa innehåll som upplevs som relevant och meningsfullt för deltagarna. Samtidigt stärker samarbetet informationsflödet mellan tjänsterna, underlättar hänvisning till lämpliga stödtjänster och bidrar till utvecklingen av regional samverkan. Erfarenheterna från BRON-projektet visar att deltagarorienterad planering och välfungerande nätverkssamarbete är centrala förutsättningar för en framgångsrik grupphandledning.


3

5. Genomförande av grupphandledning

Genomförandet av grupphandledning består av en planerad tidtabell, handledningens teman, vägledning samt deltagarnas aktiva medverkan. En väl genomförd grupphandledning förenar målinriktat innehåll, inkluderande metoder och en trygg atmosfär på ett sätt som stöder deltagarnas lärande, delaktighet och måluppfyllelse.

Handledningsprocessen inleds med förberedelser och gruppstart. Vid den första träffen presenteras handledningens mål, innehåll och praktiska arrangemang för deltagarna. I det inledande skedet ligger fokus på att deltagarna lär känna varandra, att gruppen formas samt att gemensamma arbetssätt och spelregler etableras. En trygg och öppen atmosfär skapar förutsättningar för aktiv medverkan, erfarenhetsutbyte och kamratstöd.

Utifrån erfarenheterna från BRON-projektet kan man med fördel använda en framtidsverkstad i början av handledningen. Metoden ger deltagarna möjlighet att stanna upp och reflektera över sina mål, styrkor och framtidsplaner. Särskilt i handledningar för långtidsarbetslösa upplevdes möjligheten att diskutera sin framtid som betydelsefull. Många deltagare berättade att de sällan får frågor om sina mål, önskemål eller drömmar. Framtidsverkstaden hjälper deltagarna att rikta blicken från nuläget mot framtiden och stärker upplevelsen av att kunna påverka sin egen utveckling.

Under handledningsprocessen är det viktigt att avsätta tid för reflektion. Reflektionen kan genomföras genom individuella uppgifter, diskussioner eller gemensamma samtal. Deltagarna uppmuntras att granska sitt eget lärande, identifiera nya insikter och fundera över hur de kan använda det de lärt sig i sin egen situation. Reflektionen fördjupar lärandet och hjälper deltagarna att se sin egen utveckling.

I slutet av handledningsprocessen ligger fokus på sammanfattning och framtidsplanering. Då återknyter man till de teman som behandlats, utvärderar måluppfyllelsen samt reflekterar över lärandet och de framsteg som skett under processen. Samtidigt uppmuntras deltagarna att identifiera sina nästa konkreta steg mot sina mål.

Grupphandledning kan också fungera som en väg vidare till mer individuellt stöd och olika tjänster. Erfarenheterna från BRON-projektet visar att grupphandledningen ofta fungerat som en naturlig inkörsport till individuell handledning. I gruppen har deltagarna kunnat bekanta sig med handledaren i en trygg miljö, fundera över sin situation och identifiera eventuella stödbehov. Vid behov har deltagarna hänvisats vidare till individuell handledning eller andra lämpliga tjänster.

I Förankring i arbetslivet-handledningen byggdes processen upp så att man först fokuserade på gruppbildning och på att skapa en förtroendefull atmosfär. Vid varje träff definierades målen för dagens tema, varefter ämnena bearbetades genom diskussioner, individuella uppgifter, kamratdiskussioner och gemensamma reflektioner. Teman

som behandlades var bland annat jobbsökning, arbetslivets spelregler, identifiering och beskrivning av den egna kompetensen samt olika tjänster som stöder sysselsättning. I slutet av varje träff gjordes en sammanfattning av innehållet, tid avsattes för frågor och deltagarna uppmuntrades att fundera över sina nästa steg. Målet var att stärka deltagarnas arbetslivsfärdigheter, färdigheter i jobbsökning och handlingskraft samt att ge konkreta verktyg för planeringen av den egna vägen mot sysselsättning. Den feedback som samlades in från deltagarna togs till vara under handledningens gång, vilket gjorde det möjligt att anpassa innehållet och betoningarna enligt gruppens behov.

I grupphandledningen för unga byggde processen på en redan etablerad grupp, vilket gjorde att man snabbt kunde gå från gruppbildning till målinriktat arbete. I början användes en framtidsverkstad där ungdomarna fick reflektera över sina styrkor, intressen och framtidsmål. Därefter behandlades teman kring arbetsliv, jobbsökning och identifiering av den egna kompetensen genom diskussioner, gruppuppgifter, individuella uppgifter och spelifierade metoder. De unga deltog tillsammans med handledare som de redan kände och kände förtroende för, vilket stärkte trygghetskänslan, sänkte tröskeln för deltagande och främjade aktiv medverkan. I slutet av handledningen sammanfattades de viktigaste lärdomarna, framtidsplanerna diskuterades och konkreta nästa steg mot utbildning, arbete eller andra lämpliga fortsatta vägar identifierades. Målet var att stärka ungdomarnas arbetslivsfärdigheter, delaktighet, framtidstro och tillit till den egna förmågan.

Checklista för handledaren

- Presentera handledningens mål, innehåll och praktiska arrangemang vid den första träffen.
- Skapa tillsammans med gruppen gemensamma regler för ett tryggt rum.
- Avsätt tid för att deltagarna ska lära känna varandra och för gruppbildning.
- Använd inkluderande metoder vid varje träff.
- Inkludera reflektion och självutvärdering i handledningen.
- Uppmuntra deltagarna att identifiera sina styrkor och mål.
- Sammanfatta de viktigaste lärdomarna i slutet av varje träff.
- Stöd deltagarna i planeringen av deras nästa steg.
- Använd vid behov en framtidsverkstad i början av handledningen.
- Identifiera situationer där deltagaren skulle ha nytta av individuell handledning eller andra tjänster.
- Samla in respons under handledningens gång och använd den för att utveckla verksamheten.
- Säkerställ att alla deltagare får möjlighet att bli hörda och delta på sitt eget sätt.

6. Handledarens roll och kompetens

Handledaren har en central roll i planeringen och genomförandet av grupphandledningen samt i stödet till deltagarna. Handledarens uppgift är att förmedla information, skapa förutsättningar för aktivt deltagande samt stödja lärande och måluppfyllelse. Samtidigt fungerar handledaren som gruppledare, möjliggörare av lärande och stöd för deltagarnas individuella utveckling.

Handledarens förhållningssätt och agerande påverkar i hög grad hur deltagarna upplever handledningen. Det är handledarens uppgift att skapa en trygg, uppmuntrande och förtroendefull atmosfär där varje deltagare har möjlighet att bli hörd och delta på sitt eget sätt. En trygg atmosfär främjar öppenhet, erfarenhetsutbyte och gemensamt lärande samt stärker känslan av delaktighet. Det är viktigt att handledaren bemöter deltagarna respektfullt och jämlikt samt stöder deras aktiva handlingskraft under hela processen.

Handledaren ansvarar också för att handledningen fortskrider enligt plan. Hen planerar innehållet, väljer metoder som stöder målen och ser till att tidtabellerna följs. Samtidigt kräver grupphandledning flexibilitet, eftersom gruppens behov och situationer kan förändras under processens gång. En skicklig handledare beaktar deltagarnas olika sätt att delta, olika lärstilar och individuella utgångspunkter samt uppmuntrar alla att delta utifrån sina egna förutsättningar.

Exempel: Förankring i arbetslivet-handledningen

I Förankring i arbetslivet-handledningen framträdde handledarens roll särskilt tydligt i skapandet av en öppen och avslappnad atmosfär. Deltagarna uppmuntrades redan från början att ställa frågor, dela erfarenheter och framföra sina egna synpunkter. Handledaren stödde deltagarna i att identifiera och sätta ord på sin kompetens samt tog tillvara deras önskemål och respons i planeringen och genomförandet av handledningen. På detta sätt kunde innehållet anpassas efter gruppens behov och aktuella frågor. Erfarenheterna från BRON-projektet visar att deltagarnas möjlighet att påverka innehållet stärkte både deras engagemang i processen och deras känsla av delaktighet.

Handledaren behöver också ha en stark vägledningskompetens. Inom ett vägledande arbetssätt betraktas deltagaren som expert på sitt eget liv, vars handlingskraft och beslutsförmåga ska stödjas. Handledarens uppgift är inte att ge färdiga lösningar utan att hjälpa deltagaren att identifiera sina styrkor, möjligheter och alternativ samt att hitta lösningar som passar den egna situationen (Onnismaa, 2021).

Därtill behöver handledaren kompetens inom information, rådgivning och vägledning. Hen bör ha kunskap om arbetslivet, utbildning, servicesystemet och olika stödformer samt kunna förmedla information på ett tillförlitligt, aktuellt och tillgängligt sätt. Samtidigt hjälper handledaren

deltagarna att hitta lämpliga tjänster och vid behov hänvisar dem vidare till andra tjänster eller sakkunniga (Onnismaa, 2021; Utbildningsstyrelsen, 2025).

Vid arbete med personer med invandrarbakgrund betonas dessutom kunskaper om integration, kulturell mångfald och tillgänglig kommunikation. Det är viktigt att handledaren förstår deltagarnas olika bakgrunder och beaktar språklig och kulturell mångfald i planeringen och genomförandet av handledningen. Som stöd för kompetensutvecklingen kan man exempelvis använda MAUNO-utbildningen, som erbjuder praktiska verktyg för rådgivnings- och vägledningsarbete med personer som flyttat till Finland.

Professionell utveckling och ett reflekterande arbetssätt

Genomförandet av grupphandledning förutsätter kontinuerlig professionell utveckling. Förändringar i arbetslivet, reformer av servicesystemet och deltagarnas varierande behov kräver att handledaren fortlöpande uppdaterar sin kompetens och tillägnar sig nya metoder.

En viktig del av den professionella kompetensen är ett reflekterande arbetssätt. Reflektion innebär att granska och utvärdera den egna verksamheten, de metoder som används och den växelverkan som uppstår samt deras effekter. Genom reflektion kan handledaren utveckla sitt arbete, identifiera nya arbetssätt och bättre möta deltagarnas behov. Utvärderingen av det egna arbetet stöder också utvecklingen av den professionella identiteten och bidrar till högkvalitativ vägledning (Onnismaa, 2021).

Högkvalitativ grupphandledning bygger på handledarens förmåga att bemöta olika människor på ett jämlikt sätt, använda inkluderande metoder och kontinuerligt utveckla sin egen kompetens. Professionell kompetens, ett reflekterande arbetssätt och ett individuellt bemötande av deltagarna utgör tillsammans grunden för en verkningsfull grupphandledning.

7. Metoder för grupphandledning

Grupphandledningens effekt bygger inte enbart på ett målinriktat innehåll utan också på metoder som aktiverar deltagarna och stöder deras behov. Med hjälp av mångsidiga metoder kan man stärka deltagarnas delaktighet, stödja lärande, utveckla arbetslivsfärdigheter och öka tilltron till den egna förmågan. Olika metoder ger möjligheter att ta till sig kunskap, dela erfarenheter, lära tillsammans och identifiera den egna kompetensen.

I BRON-projektets grupphandledningar användes mångsidiga och inkluderande metoder för att stödja utvecklingen av deltagarnas olika färdigheter och deras aktiva deltagande i handledningsprocessen. Erfarenheterna visade att metoder som bygger på diskussion, kamratlärande och praktiska övningar särskilt bidrog till ökat engagemang och ett mer meningsfullt lärande.

I detta kapitel presenteras metoder som i praktiken visat sig fungera väl och som kan tillämpas i olika typer av grupphandledning och med olika målgrupper. Metodernas syfte är att inspirera deltagarna till aktivt arbete, stärka deras handlingskraft och erbjuda konkreta verktyg för framtidsplanering, jobbsökning och arbete i arbetslivet. Som bäst stöder metoderna ett lärande där deltagarna inte enbart tar emot information utan också skapar kunskap tillsammans med andra.

7.1. Framtidsverkstad

Framtidsverkstaden är en inkluderande metod vars syfte är att hjälpa deltagarna att reflektera över sin egen framtid, identifiera sina mål och skapa konkreta vägar för att uppnå dem. Metoden stärker delaktighet, handlingskraft och framtidstro genom att deltagarna får möjlighet att utforska sina möjligheter och föreställa sig olika framtidsscenarier.

I BRON-projektets handledning för unga användes framtidsverkstaden i början av handledningsprocessen. Metoden upplevdes som särskilt välfungerande eftersom många unga uppskattade möjligheten att stanna upp och fundera över sina drömmar, mål och framtidsönskemål. Verkstaden gav en möjlighet att diskutera framtiden i en trygg och uppmuntrande miljö samt att utbyta tankar med andra unga i liknande livssituationer.

I framtidsverkstaden uppmuntras deltagarna att reflektera över exempelvis följande frågor:

- Var ser jag mig själv om ett år?
- Vad skulle jag vilja lära mig eller uppnå?
- Vilket arbete eller vilken utbildning intresserar mig?
- Vilka är mina styrkor?
- Vilka steg kan jag ta redan nu för att nå mina mål?

I verkstaden kan man använda exempelvis skrivuppgifter, smågruppsdiskussioner, bildkort, framtidskartor eller andra visuella metoder. Syftet är inte att hitta ett enda rätt svar utan att uppmuntra deltagarna att identifiera sina möjligheter och stärka tron på sin egen framtid.

I handledningen för unga observerades att framtidsverkstaden fungerade väl som en startpunkt för diskussion och hjälpte deltagarna att sätta ord på sina mål. Samtidigt gav den handledarna värdefull information om deltagarnas intressen, förväntningar och stödbehov. Utifrån verkstaden kunde handledningens innehåll riktas mot teman som upplevdes som särskilt relevanta för deltagarna.

Erfarenheterna visar att framtidsverkstaden lämpar sig väl som metod inom grupphandledning, särskilt när målet är att stärka deltagarnas handlingskraft, motivation och framtidsplanering. Metoden kan användas både med unga och vuxna samt inom exempelvis sysselsättnings-, utbildnings-, integrations- och rehabiliteringstjänster.

En särskild styrka hos framtidsverkstaden är dess förmåga att rikta deltagarnas uppmärksamhet från nulägets utmaningar mot framtidens möjligheter. Metoden hjälper deltagarna att identifiera sina egna resurser och förstå att deras val, handlingar och beslut kan påverka den egna livsbanan. Särskilt i arbetet med unga och långtidsarbetslösa framkom att redan möjligheten att stanna upp och fundera över egna mål, önskemål och drömmar upplevdes som betydelsefull. Många deltagare berättade att de sällan får frågor om sin framtid, sina styrkor eller sina drömmar. Framtidsverkstaden erbjuder ett utrymme där dessa perspektiv står i centrum och där deltagaren kan bygga upp en positiv bild av sina möjligheter och sina nästa steg.

Exempel på en framtidsverkstad:

- Deltagarna skriver eller ritar på ett papper hur de föreställer sig sin situation om ett år.
- Deltagarna reflekterar över sina egna styrkor och resurser för att uppnå sina mål.
- Därefter identifierar deltagarna 1–3 konkreta steg som de kan ta under de kommande månaderna.
- Avslutningsvis förs en gemensam diskussion om framtida möjligheter, mål och faktorer som kan bidra till framgång.

7.2. Individuella uppgifter och gruppuppgifter

Inom grupphandledning används ofta olika individuella uppgifter och gruppuppgifter som stöder deltagarnas lärande, delaktighet och aktiva handlingskraft. Individuella uppgifter hjälper deltagarna att reflektera över sin kompetens, identifiera sina styrkor och strukturera sina mål. Genom olika reflektions- och självvärderingsuppgifter kan deltagarna sätta ord på sitt kunnande och stärka tilltron till sina arbetslivsfärdigheter.

Att identifiera den egna kompetensen är en viktig del av sysselsättningsprocessen, eftersom det underlättar att presentera sin kompetens exempelvis vid jobbsökning, ansökan till utbildning eller vid arbetsintervjuer (Arbetshälsoinstitutet, 2023; THL, 2023).

Exempel på en individuell uppgift

- Skriv ner två av dina styrkor på ett papper.
- Beskriv för varje styrka hur den kommer till uttryck i ditt sätt att arbeta eller agera.
- Formulera styrkorna till hela meningar som du kan använda exempelvis i ditt CV eller i en arbetsansökan.

Utöver individuella uppgifter kan grupphandledning innehålla olika gruppuppgifter. Gruppuppgifter ger deltagarna möjlighet att i praktiken träna samarbets- och kommunikationsfärdigheter. De stöder kamratlärande, erfarenhetsutbyte och gemensamt kunskapsskapande.

Arbete i grupp hjälper deltagarna att betrakta frågor ur nya perspektiv och att lära sig av andras erfarenheter och lösningar. Samtidigt kan gruppuppgifterna stärka kamratrelationer, utvidga nätverk och öka känslan av samhörighet (Arbetshälsoinstitutet, 2023; Wenger, 1998).

Exempel på en gruppuppgift

- Deltagarna väljer en fiktiv arbetsplats som de ska söka.
- Uppgiften är att fundera över hur arbetsplatsen skulle sökas utifrån en traditionell platsannons och hur den skulle kunna sökas genom en öppen ansökan.
- Deltagarna diskuterar tillsammans hur rekryteringsprocessen framskrider i olika situationer och vilka skillnader det finns mellan olika sätt att söka arbete.

Uppgiften stärker deltagarnas samarbets- och kommunikationsförmåga samt ger praktisk träning i jobbsökning. Samtidigt kan deltagarna tillsammans gå igenom olika skeden i jobbsökningsprocessen, dela erfarenheter och lära av varandra. Kamratlärande hjälper deltagarna att hitta nya perspektiv på jobbsökning och stärker deras beredskap att agera i olika situationer i arbetslivet (Arbetshälsoinstitutet, 2023; Wenger, 1998).

Erfarenheterna från BRON-projektet visar att kombinationen av individuella uppgifter och gruppuppgifter fungerade särskilt väl inom handledningen Förankring i arbetslivet. De individuella uppgifterna hjälpte deltagarna att identifiera sin kompetens och sina styrkor, medan gruppuppgifter och gemensamma diskussioner möjliggjorde erfarenhetsutbyte och kamratlärande. Kombinationen av olika metoder ökade deltagarnas engagemang i handledningen och gjorde det möjligt att beakta olika sätt att lära sig och olika utgångspunkter.

7.3. Metoder som bygger på diskussion och växelverkan

Inom grupphandledning strävar man efter att skapa en öppen, inkluderande och diskussionsinriktad atmosfär. Därför genomförs handledningen interaktivt i stället för som traditionella föreläsningar. Deltagarna ges möjlighet att ställa frågor, dela sina perspektiv och kommentera de teman som behandlas, vilket stöder förståelsen av ny kunskap, lärandet och känslan av delaktighet.

Genom gemensamma diskussioner kan olika frågor behandlas mer mångsidigt och djupgående än i situationer där handledaren enbart förmedlar information. Diskussionerna ger deltagarna möjlighet att öva på att uttrycka sina tankar, motivera sina åsikter och lyssna till andras erfarenheter och synpunkter. Deltagarnas olika bakgrunder, erfarenheter och utgångspunkter tillför nya perspektiv som berikar innehållet och fördjupar det gemensamma lärandet.

En öppen och interaktiv atmosfär främjar deltagarnas aktiva medverkan och stärker upplevelsen av att deras tankar, erfarenheter och synpunkter är värdefulla. Samtidigt främjar den delaktighet, kamratlärande och gruppgemenskap (THL, 2023; Arbetshälsoinstitutet, 2023).

Detta synsätt stöds av Wenger (1998) och teorin om gemenskapsbaserat lärande, enligt vilken lärande är en social process som byggs upp genom deltagande, växelverkan och gemensamt agerande. Enligt Wenger sker lärande inte enbart genom att ta emot information utan genom att delta i en gemenskap där kunskap, erfarenheter och betydelser skapas tillsammans. I grupphandledning bildar deltagarna en sådan lärandegemenskap där varje deltagares erfarenheter och perspektiv kan bidra till en djupare gemensam förståelse. Interaktivt lärande gör deltagarna till aktiva aktörer i sin egen lärprocess och kan öka motivationen, engagemanget och upplevelsen av att lärandet är meningsfullt (Wenger, 1998).

I BRON-projektets grupphandledningar visade sig öppna diskussioner vara en av de viktigaste faktorerna för att främja deltagande. I responsen lyfte deltagarna särskilt fram den avslappnade atmosfären, möjligheten att ställa frågor med låg tröskel samt upplevelsen av att deras synpunkter lyssnades till. I Förankring i arbetslivet-handledningen väcktes diskussioner om arbetsliv, jobbsökning och den egna kompetensen stort engagemang och möjliggjorde erfarenhetsutbyte mellan deltagarna. Även i handledningen för unga upplevdes diskussioner om framtidsplaner, styrkor och förväntningar på arbetslivet som betydelsefulla. Erfarenheterna visar att en öppen och inkluderande atmosfär ökade deltagarnas engagemang i handledningen och uppmuntrade dem att dela sina erfarenheter och perspektiv.

En styrka med metoder som bygger på växelverkan är också deras flexibilitet. Diskussioner kan användas inom många olika teman och ger samtidigt handledaren värdefull information om deltagarnas behov, intressen och eventuella stödbehov. Detta möjliggör en kontinuerlig anpassning av innehållet och ett deltagarorienterat arbetssätt genom hela handledningsprocessen.

7.4. Spelifiering

Med spelifiering avses användningen av spelens strukturer, element och arbetssätt i andra sammanhang än själva spelandet. Syftet är att öka deltagarnas motivation, engagemang, aktiva medverkan och intresse för lärandet genom exempelvis omedelbar respons, synliggörande av mål, samarbete och upplevelser av att lyckas. Forskning visar

att ändamålsenligt genomförd spelifiering kan stärka motivationen för lärande, öka deltagandet och stödja lärprocessen, särskilt när de spelifierade elementen är en integrerad del av lärandets mål och inte endast tillägg till undervisningen (Deterding m.fl., 2011; Jaramillo-Mediavilla m.fl., 2024).

I BRON-projektets grupphandledningar användes olika digitala verktyg såsom Kahoot, Mentimeter och Padlet. Med hjälp av dessa verktyg kunde deltagarna aktivt delta i gemensamma uppgifter, svara på enkäter, dela sina åsikter och granska gruppens svar i realtid. Samtidigt bidrog användningen av verktygen till att stärka deltagarnas digitala kompetens, som utgör en viktig del av dagens arbetslivsfärdigheter.

Erfarenheterna från BRON-projektet visade att spelifierade metoder särskilt aktiverade deltagare som annars inte deltog lika aktivt i gruppdiskussioner. Genom de digitala verktygen fick även de mer tillbakadragna deltagarna möjlighet att uttrycka sina åsikter med låg tröskel. Samtidigt fick de öva digitala färdigheter som behövs i arbetslivet i en trygg miljö.

Vid användning av spelifierade metoder är det dock viktigt att beakta deltagarnas varierande digitala färdigheter och säkerställa att verktygen är lättillgängliga. Syftet med spelifieringen är att stödja handledningens mål, inte att ersätta växelverkan eller det innehållsliga handledningsarbetet.

En annan styrka med spelifiering är den omedelbara responsen. Genom kunskapstävlingar, enkäter och gemensamma uppgifter får deltagarna snabbt information om sin egen kunskap och sitt lärande. Att synliggöra framsteg kan stärka deltagarnas upplevelse av kompetens, framgång och självförmåga samt öka motivationen att fortsätta utvecklas (Jaramillo-Mediavilla m.fl., 2024).

Inom grupphandledning kan spelifiering också stärka känslan av delaktighet och gemenskap. Att delta i gemensamma uppgifter, dela egna perspektiv och ta del av andras tankar ökar växelverkan och känslan av att det egna bidraget är betydelsefullt för gruppen. På så sätt kan spelifierade metoder, utöver att stödja lärandet, också stärka deltagarnas handlingskraft, gemenskap och delaktighet (Purhonen m.fl., 2020).

Exempel på spelifiering i handledning:

- Deltagarna svarar på en Kahoot-frågesport som behandlar exempelvis arbetslivets spelregler, arbetstagares rättigheter och skyldigheter samt jobbsökning.
- Med hjälp av frågesporten kan deltagarna bedöma sina kunskaper och lära sig nya saker på ett interaktivt sätt.
- Svaren granskas gemensamt, varefter gruppen diskuterar de teman som tagits upp.
- Deltagarna kan dela egna erfarenheter och perspektiv kring frågorna.
- Handledaren kompletterar diskussionen med aktuell information och vid behov konkreta exempel.
- Avslutningsvis reflekterar deltagarna över vad de har lärt sig och hur de kan använda det i sin egen situation.



8. Utvärdering och användning av respons

Betydelsen av utvärdering och insamling av respons har lyfts fram i flera forskningsrapporter och riktlinjer ur perspektiven lärande, delaktighet och utveckling av tjänster (Virtanen m.fl., 2011; THL, 2023; Arbetshälsoinstitutet, 2023). Utvärdering och användning av respons är en central del av kvalitativ grupphandledning. Genom utvärdering kan man följa upp i vilken utsträckning målen för handledningen har uppnåtts, hur deltagarna upplevt processen samt identifiera behov av utveckling. Syftet med utvärderingen är inte att bedöma deltagarna som individer utan att granska handledningsprocessens funktion, effekter och utvecklingsbehov.

Grupphandledningens utvärdering stöder både kontinuerlig utveckling av verksamheten och synliggörandet av dess effekter. Särskilt inom ESF+-finansierade projekt har utvärderingen en viktig roll, eftersom den gör det möjligt att synliggöra förändringar i deltagarnas kompetens, arbetslivsfärdigheter, delaktighet och handlingskraft. Genom utvärderingen kan man också identifiera arbetssätt som stöder deltagarnas väg mot sysselsättning, utbildning eller andra mål.

Respons kan samlas in i olika skeden av handledningen. Genom förhandsenkäter kan deltagarnas utgångsläge, förväntningar och mål kartläggas. Respons som samlas in under handledningsprocessen gör det möjligt att utveckla innehåll och metoder redan under pågående verksamhet, så att handledningen kan anpassas efter gruppens behov. Genom slututvärderingen bedöms deltagarnas erfarenheter, lärande och handledningens helhetsmässiga effekter.

Vid insamling av respons är det bra att använda flera olika metoder. Respons kan samlas in genom exempelvis diskussioner, självvärderingsuppgifter, elektroniska enkäter, responsformulär eller digitala verktyg. Anonyma kanaler som Webropol- och Mentimeter-enkäter kan sänka tröskeln för att ge ärlig respons och lyfta fram perspektiv som kanske inte skulle komma fram i en gemensam diskussion.

I BRON-projektets handledningar samlades respons in regelbundet både under och efter handledningarna. Särskilt Mentimeter visade sig vara ett fungerande verktyg eftersom det gjorde det möjligt att lämna respons anonymt och med låg tröskel. Utifrån responsen uppskattade deltagarna särskilt det diskussionsbaserade arbetssättet, det praktiska innehållet, möjligheten att påverka de teman som behandlades samt den trygga och uppmuntrande atmosfären. Den insamlade responsen användes vid planeringen och genomförandet av kommande handledningar.

Vid utvärderingen är det också viktigt att beakta deltagarnas egen upplevelse av sitt lärande och sina framsteg. Genom självvärdering kan deltagarna identifiera sina styrkor, upptäcka hur deras kompetens utvecklats och identifiera områden där de fortfarande behöver stöd. Samtidigt stärker självvärderingen deltagarnas handlingskraft och deras aktiva roll i den egna lärprocessen. Exempel-

vis färdigheter som rör identifiering av den egna kompetensen, jobbsökning, digital kompetens eller framtidsplanering kan bedömas både före och efter handledningen.

Den information som samlas in genom utvärderingen är också värdefull ur perspektivet utveckling och förankring av verksamhetsmodellen. När respons analyseras systematiskt och används som grund för utvecklingsåtgärder kan man säkerställa att grupphandledningen svarar mot förändringar i verksamhetsmiljön och deltagarnas behov. Samtidigt skapas kunskap om verksamhetsmodellens styrkor och effekt, vilket stöder verksamhetens kontinuitet och spridningen av god praxis även efter att projektet avslutats.

Som bäst är utvärderingen inte ett separat skede utan en naturlig del av hela handledningsprocessen. Kontinuerlig insamling av respons, lyhördhet för deltagarnas erfarenheter och användning av utvärderingsresultat i utvecklingsarbetet stärker handledningens kvalitet, effekt och deltagarorientering. På så sätt blir utvärderingen ett verktyg som bidrar till att utveckla grupphandledningen till en allt mer ändamålsenlig, inkluderande och verkningsfull helhet.

9. Centrala observationer från genomförandet av handledningarna

Erfarenheterna från Förankring i arbetslivet-handledningen, handledningen för unga samt arbetslivshandledningen för personer med invandrarbakgrund visar att grupphandledning är en fungerande och flexibel metod för att stärka arbetslivsfärdigheter, delaktighet och handlingskraft hos olika målgrupper. Trots att deltagarna och verksamhetsmiljöerna skiljde sig åt kunde flera gemensamma framgångsfaktorer identifieras.

En central observation var betydelsen av ett inkluderande arbetssätt. I samtliga handledningar gavs deltagarna möjlighet att påverka innehållet, diskussionerna och de teman som behandlades. Detta ökade motivationen, stärkte känslan av delaktighet och bidrog till engagemang i handledningsprocessen. När deltagarna upplevde att de blev hörda och att deras åsikter värdesattes blev också deltagandet mer aktivt.

Kamratlärande och kamratstöd visade sig vara viktiga delar av handledningsprocessen. Gruppen gav deltagarna möjlighet att dela erfarenheter, lära av varandra och få nya perspektiv på sin egen situation. Erfarenheter från personer i liknande livssituationer ökade förståelsen, uppmuntrade till deltagande och stärkte tron på de egna möjligheterna.

En trygg och uppmuntrande atmosfär var i alla handledningar en av de viktigaste förutsättningarna för framgång. En förtroendefull miljö uppmuntrade deltagarna att ställa frågor, berätta om sina erfarenheter och delta i det gemensamma arbetet. Särskilt i handledningen för unga framhävdes betydelsen av välkända och trygga handledare. Handledarnas närvaro ökade trygghetskänslan, sänkte tröskeln för deltagande och stärkte deltagarnas engagemang.

Exemplen visade också att grupphandledning lämpar sig väl för olika målgrupper. Samma principer och metoder kunde användas både med personer som anställts med sysselsättningsanslag, unga och personer med invandrarbakgrund. Innehåll, metoder och genomförandesätt anpassades efter målgruppernas behov, men betydelsen av ett inkluderande arbetssätt, kamratlärande och en trygg atmosfär var central i samtliga handledningar.

De arbetslivshandledningar som riktades till personer med invandrarbakgrund lyfte även fram betydelsen av språklig tillgänglighet. Handledning erbjöds på finska, svenska och engelska, varav den engelskspråkiga genomförandeformen visade sig vara den mest efterfrågade. Detta är förståeligt eftersom många deltagare fortfarande utvecklade sina kunskaper i finska eller svenska. Möjligheten att delta på sitt starkaste språk sänkte tröskeln för deltagande, gjorde det lättare att ta till sig ny information och ökade den aktiva medverkan i diskussionerna. Deltagarna upplevde att hänsy-

nen till språkliga behov förbättrade förståelsen av innehållet och ökade handledningens relevans. Erfarenheterna visade att ett flerspråkigt genomförande stöder likabehandling, tillgänglighet och delaktighet samt stärker deltagarnas möjligheter att använda den kunskap de fått i sitt arbetssökande och sin integrationsprocess.

Dessutom visade erfarenheterna att grupphandledningsmodellen kan användas både med grupper som bildats särskilt för handledningen och med redan etablerade grupper. Detta ökar modellens flexibilitet och gör det möjligt att använda den inom olika tjänster, såsom sysselsättnings-, ungdoms-, integrations-, rehabiliterings- och utbildningstjänster. En av modellens styrkor är dess anpassningsbarhet till olika miljöer och målgrupper utan att man behöver avstå från dess grundläggande principer.

En annan gemensam framgångsfaktor var att deltagarnas behov beaktades redan i planeringsskedet. Insamling av förhandsinformation, lyhördhet för deltagarnas önskemål och användning av respons under handledningens gång gjorde det möjligt att anpassa innehållet efter gruppens behov. Detta ökade handledningens relevans ur deltagarnas perspektiv och stärkte upplevelsen av ett klientorienterat arbetssätt.

Deltagarna i BRON-projektets handledningar har till största delen varit arbetssökande som uppbär arbetslöshetsförmåner. Vid planeringen av handledningar rekommenderas det att man står i kontakt med sakkunniga inom det egna sysselsättningsområdet och diskuterar handledningens innehåll, särskilt dess omfattning i timmar. När handledningens längd och upplägg planeras bör man beakta den arbetslösa arbetssökandens skyldighet att stå till arbetsmarknadens förfogande och vara beredd att ta emot heltidsarbete samt att uppfylla de övriga skyldigheter som myndigheterna ställer, även under tiden som handledningen pågår (bland annat skyldigheter som gäller aktivt arbetssökande).

Erfarenheterna från projektet visar att frågor kring förmåner, deltagande i handledning och rapportering till den egna sakkunniga kan ge upphov till oklarheter och missförstånd. Därför är det viktigt att i samband med handledningen tydliggöra för deltagarna att de skyldigheter som hör samman med deras arbetssökande fortsätter att gälla även under handledningsperioden.

Utifrån erfarenheterna erbjuder grupphandledning ett verkningsfullt sätt att stödja deltagarnas förmåga att identifiera sin kompetens, stärka sina arbetslivsfärdigheter, öka sin delaktighet och planera sin framtid. Samtidigt skapar den möjligheter till gemensamt lärande, kamratstöd och stärkt handlingskraft i olika livssituationer. En av grupphandledningens styrkor är dess förmåga att förena vägledning, kamratstöd och inkluderande lärande på ett sätt som stöder deltagarnas väg mot sina egna mål och stärker deras möjligheter att vara aktiva samhällsmedlemmar. Som bäst fungerar grupphandledning som en bro mellan nuläget och framtida mål och stöder deltagarna i att bygga sin egen väg mot utbildning, arbetsliv och aktiv delaktighet.

10. God praxis

I detta kapitel beskrivs den goda praxis som identifierats inom BRON-projektet vid planering och genomförande av grupphandledning. Inom projektet har flera grupphandledningar genomförts för olika målgrupper, såsom arbetslivshandledning för personer med invandrarbakgrund sommaren 2025, arbetslivshandledning för biträden inom äldreomsorgen hösten 2025 samt handledningen Förankring i arbetslivet för personer som arbetade inom olika enheter i Vasa stad år 2026. Erfarenheterna från dessa handledningar har gett värdefull kunskap om fungerande arbetssätt och utvecklingsbehov.

Utgångspunkten för handledningarna inom BRON-projektet har varit klientorientering och att beakta deltagarnas behov. Målgruppens behov har kartlagts noggrant redan innan handledningarna inleddes. En fungerande metod har varit att använda ett förhandsanmälningsformulär. Genom formuläret har man bland annat kartlagt deltagarnas utbildnings- och arbetshistoria samt deras önskemål och förväntningar på handledningens innehåll. Med hjälp av denna information får handledaren en bättre förståelse för deltagarnas bakgrund och behov och kan planera innehållet på ett ändamålsenligt sätt.

Servicehandledning har varit en central del av BRON-projektets grupphandledningar. Deltagarna har fått information om tjänster som stöder sysselsättning, utbildning, välbefinnande och kompetensutveckling. Syftet med servicehandledningen är att hjälpa deltagarna att identifiera olika möjligheter samt hitta tjänster och fortsatta vägar som passar deras situation. På så sätt fungerar grupphandledningen också som en väg vidare till mer individuellt stöd och andra tjänster.

Grupphandledningens effekter kan stärkas genom att ta tillvara olika organisationers kompetens, tjänster och nätverk. Inom BRON-projektet har samarbete genomförts bland annat med Vasa stads integrationstjänster, sysselsättningsenhet och ungdomstjänster. Därtill kan samarbete byggas upp med kommuner, sysselsättningstjänster, läroanstalter, välfärdsområden, organisationer, föreningar samt andra aktörer som stöder deltagarnas välbefinnande, delaktighet eller sysselsättning. Varje samarbetspartner bidrar med sin egen sakkunskap, sina perspektiv och sitt tjänsteutbud, vilket gör det möjligt att beakta deltagarnas behov på ett mer heltäckande sätt än tidigare.

Erfarenheterna från BRON-projektet visar att viktiga framgångsfaktorer i grupphandledning är kartläggning av deltagarnas behov på förhand, ett inkluderande arbetssätt, integrering av servicehandledning i handledningsprocessen samt nära nätverkssamarbete. Dessa arbetssätt stöder deltagarnas engagemang, stärker känslan av delaktighet och bidrar till att skapa verkningsfulla handledningshelheter som svarar mot målgruppens behov.

10.1. Grupphandledningens effekter och förankring av verksamhetsmodellen

Grupphandledningens effekter

Målet med grupphandledning är att stärka deltagarnas arbetslivsfärdigheter, delaktighet, handlingskraft och förmåga att planera sin egen framtid. Effekterna syns inte enbart genom att deltagarna får arbete eller börjar studera, utan också genom att deras kompetens, självtillit och handlingsförmåga stärks. Effekterna kan exempelvis ta sig uttryck i ökad förmåga att identifiera den egna kompetensen, förbättrade färdigheter i jobbsökning, stärkt digital kompetens, mer aktiv användning av olika tjänster samt upplevelsen av att bli hörd och bemött.

Erfarenheterna från BRON-projektet visar att deltagarna särskilt hade nytta av kamratlärande, gemensamma diskussioner och möjligheten att reflektera över sin kompetens i en trygg miljö. Handledningarna gav nya perspektiv på arbetslivet, jobbsökning och de egna möjligheterna. Samtidigt lärde sig deltagarna att identifiera sina styrkor och att sätta ord på sin kompetens inför jobbsökningssituationer.

Utifrån deltagarnas respons var handledningarnas främsta styrkor en öppen och uppmuntrande atmosfär, ett praktiskt innehåll och möjligheten att diskutera och ställa frågor med låg tröskel. Många deltagare upplevde att de fått nya verktyg för jobbsökning och arbetsliv.

En deltagare beskrev sin erfarenhet på följande sätt:

”Handledningen hade en avslappnad atmosfär och jag vågade fråga om sådant som jag tidigare inte vågat fråga om. Jag fick bra tips för jobbsökning och för att utveckla mitt CV.”

Effekterna syntes också i deltagarnas engagemang i handledningsprocessen. I handledningen Förankring i arbetslivet deltog deltagarna aktivt i diskussionerna och fullföljde handledningen utan avbrott. Detta visar att deltagarna upplevde innehållet som nyttigt och relevant för sina behov.

Grupphandledning kan också fungera som en lågtröskelväg till andra tjänster. Under handledningen hänvisades deltagare vid behov vidare till individuellt stöd, utbildning, sysselsättningstjänster eller andra lämpliga tjänster. På så sätt fungerar grupphandledningen som ett viktigt steg vidare mot en bredare servicekedja, utbildning eller sysselsättning.

Förankring av verksamhetsmodellen

Målet med den grupphandledningsmodell som utvecklats inom BRON-projektet är att stödja deltagarnas väg mot arbetslivet, utbildning och aktiv delaktighet samt att erbjuda yrkespersoner ett lättillgängligt verktyg för gruppbaserad verksamhet.

Med förankring avses att de metoder och arbetssätt som utvecklats och visat sig fungera inom projektet integreras i organisationernas ordinarie verksamhet även efter projektets slut. För att detta ska lyckas behöver verksamhetsmodellen vara tydlig, praktiskt orienterad och möjlig att tillämpa i olika verksamhetsmiljöer.

Den grupphandledningsmodell som utvecklats inom BRON-projektet kan användas inom exempelvis sysselsättningstjänster, integrationstjänster, ungdomstjänster, rehabiliteringstjänster, delaktighetstjänster, läroanstalter, organisationer och av andra aktörer som ordnar gruppverksamhet. Modellen kan användas både för att starta nya grupper och som en del av redan etablerade grupprocesser. En av dess främsta styrkor är flexibiliteten. Arbetssätten kan anpassas till olika målgrupper utan att verksamheten behöver byggas upp från grunden.

Faktorer som särskilt stöder förankringen av verksamhetsmodellen är:

- de principer och metoder som samlats i denna guide
- färdiga uppgifter och praktiska exempel
- ett inkluderande och klientorienterat arbetssätt
- användning av nätverkssamarbete
- erfarenhets- och kunskapsutbyte mellan handledare
- kontinuerlig insamling av respons och utveckling av verksamheten

På lång sikt är målet att stärka aktörernas kompetens i att genomföra grupphandledning samt att öka deltagarnas möjligheter att få arbete, utveckla sin kompetens och hitta sin egen framtidsväg. Samtidigt stöder verksamhetsmodellen målen för ESF+-programmet genom att stärka delaktighet, likabehandling, arbetslivsfärdigheter och livslångt lärande.

Som bäst skapar den förankrade verksamhetsmodellen en permanent bro mellan deltagare, tjänster, utbildning och arbetsliv. På så sätt stannar inte den kompetens som skapats inom projektet vid ett enskilt projektresultat utan fortsätter att skapa värde som en del av det regionala servicesystemet även i framtiden.

10.2. Uppföljning av grupphandledningens effekter och indikatorer

Utvärdering av grupphandledningens effekter är en viktig del av utvecklingen av verksamheten, kvalitetssäkringen och förankringen av verksamhetsmodellen. Genom uppföljning av effekterna kan man bedöma hur väl handledningen har uppnått sina mål och vilka förändringar som har skett i deltagarnas kompetens, delaktighet, handlingskraft och arbetslivsfärdigheter under handledningsprocessen.

Effekterna av grupphandledning syns inte enbart genom att deltagare får arbete eller inleder studier. Effekterna kan också granskas ur perspektivet stärkt kompetens, ökad delaktighet, utvecklade digitala färdigheter och deltagarnas anknytning till olika servicevägar. Därför rekommenderas att både kvantitativa och kvalitativa indikatorer används i utvärderingen.

Effekterna av den grupphandledningsmodell som utvecklats inom BRON-projektet kan utvärderas med hjälp av följande indikatorer.

OMRÅDE SOM SKA UTVÄRDERAS	INDIKATOR	METOD FÖR DATAINSAMLING
Deltagande och engagemang	Antal anmälda, antal deltagare som påbörjat handledningen, antal som fullföljt, deltagandegrad, antal avbrott	Deltagarregister, närvarouppföljning
Stärkta arbetslivsfärdigheter	Färdigheter i jobbsökning, kännedom om arbetslivets spelregler, kännedom om jobbsökningskanaler, intervjufärdigheter, kommunikationsförmåga	Självvärdering före och efter handledningen (skala 1–5)
Identifiering av den egna kompetensen	Förmåga att identifiera och beskriva den egna kompetensen	Självvärdering före och efter handledningen (skala 1–5)
Delaktighet och handlingskraft	Upplevelse av möjligheten att påverka, aktiv handlingskraft och att bli hörd	Påståendeenkät före och efter handledningen (skala 1–5)
Utveckling av digital kompetens	Användning av digitala tjänster, digital jobbsökning, elektronisk ärendehantering, deltagande i nätmöten	Självvärdering före och efter handledningen (skala 1–5)
Deltagarnöjdhet	Handledningens nytta, innehåll, atmosfär, måluppfyllelse, vilja att rekommendera verksamheten	Slutenkät, Mentimeter, Webropol
Fortsatta vägar	Sysselsättning, utbildningsstart, arbetsprövning eller deltagande i andra tjänster	Uppföljningsenkät efter 3 eller 6 månader
Förankring av verksamhetsmodellen	Antal genomförda handledningar, organisationer och medarbetare som använder modellen	Organisationens uppföljnings- och rapporteringsuppgifter

Påståenden för utvärdering av delaktighet och handlingskraft

Delaktighet och handlingskraft kan utvärderas med hjälp av följande påståenden på en skala från 1 till 5:

- Jag upplever att jag kan påverka min egen framtid.
- Jag känner bättre till mina möjligheter inom arbetslivet eller utbildning.
- Jag tror mer på min egen förmåga än före handledningen.
- Jag upplever att jag är en aktiv aktör i arbetet med att förbättra min situation.
- Jag upplever att jag har blivit hörd under handledningen.

Påståenden för utvärdering av deltagarnöjdhet

Handledningens kvalitet och deltagarnas upplevelser kan bedömas med hjälp av följande påståenden:

- Handledningen motsvarade mina behov.
- Innehållet i handledningen var nyttigt.
- Jag fick nya perspektiv på planeringen av min framtid.
- Atmosfären under handledningen var trygg och uppmuntrande.
- Jag fick användbara verktyg för arbetslivet eller jobbsökning.
- Jag skulle rekommendera handledningen till andra.

Sammanfattning av effektutvärderingen

Vid utvärdering av effekterna rekommenderas att flera olika metoder för datainsamling används parallellt. Genom att kombinera deltagarrespons, självvärderingar, deltagaruppgifter och uppföljning av fortsatta vägar kan man skapa en helhetsbild av grupphandledningens effekter. Med hjälp av indikatorerna kan man identifiera handledningens styrkor, utvecklingsbehov och långsiktiga effekter samt skapa kunskapsunderlag för fortsatt utveckling av verksamheten.

Som bäst synliggör indikatorerna de förändringar som sker i deltagarnas kompetens, arbetslivsfärdigheter, känsla av delaktighet, handlingskraft och framtidsplanering under handledningsprocessen. Samtidigt stöder de förankringen av verksamhetsmodellen inom sysselsättnings-, integrations-, ungdoms-, rehabiliterings- och delaktighetstjänster.

Checklista för den stressade handledaren

- Identifiera målgruppen.
- Formulera målen.
- Kartlägg deltagarnas behov.
- Planera inkluderande metoder.
- Skapa ett tryggt rum.
- Samla in respons vid varje träff.
- Utvärdera effekterna.
- Hänvisa deltagarna vidare till lämpliga fortsatta vägar.



Sammanfattning

Guiden för grupphandledning sammanfattar de erfarenheter, verksamhetsmodeller och metoder som utvecklats inom projektet BRON – Sysselsättningens kontaktbro i Österbotten som stöd för planering och genomförande av grupphandledning.

Syftet med guiden är att erbjuda yrkespersoner ett praktiskt arbetsredskap för att genomföra inkluderande, målinriktad och verkningsfull grupphandledning för olika målgrupper.

Guiden utgår från att grupphandledning stöder deltagarnas arbetslivsfärdigheter, delaktighet, handlingskraft och förmåga att identifiera sin egen kompetens. Gruppen erbjuder möjlighet till kamratstöd, erfarenhetsutbyte och gemensamt lärande, vilket kan stärka deltagarnas tro på sina möjligheter och hjälpa dem vidare mot arbetsliv, utbildning eller andra framtidsmål.

Som centrala principer lyfts klientorientering, ett inkluderande arbetssätt, kamratlärande, en trygg och förtroendefull atmosfär samt beaktande av likabehandling och tillgänglighet fram. Guiden betonar att deltagarna inte är föremål för handledningen utan aktiva aktörer som ska ha möjlighet att påverka både innehållet och sin egen lärprocess.

Guiden beskriver planeringsprocessen för grupphandledning från identifiering av målgruppen till målformulering, uppbyggnad av innehåll, val av metoder, kommunikation och utvärdering. Dessutom betonas betydelsen av mångprofessionellt samarbete och användningen av aktuell och tillförlitlig information i planeringen.

I metodavsnittet presenteras praktiska verktyg såsom framtidsverkstad, individuella uppgifter och gruppuppgifter, diskussionsbaserade metoder samt spelifiering. Syftet med dessa metoder är att stärka deltagarnas delaktighet, lärande, kommunikationsförmåga och digitala kompetens.

Guiden presenterar också exempel från BRON-projektets grupphandledning, bland annat handledningen Förankring i arbetslivet och grupphandledningen för unga. I båda exemplen framhävdes betydelsen av att beakta deltagarnas behov, använda ett inkluderande arbetssätt, främja kamratlärande samt skapa en trygg och uppmuntrande atmosfär. Erfarenheterna visar att dessa faktorer ökade deltagarnas engagemang, motivation och känsla av delaktighet.

Utvärdering och respons ses som centrala delar av handledningsprocessen. Kontinuerlig insamling av respons bidrar till att utveckla verksamheten, identifiera framgångsfaktorer och säkerställa att handledningen motsvarar deltagarnas behov.

Avslutningsvis behandlar guiden grupphandledningens effekter och förankringen av verksamhetsmodellen. Erfarenheterna från BRON-projektet visar att grupphandledning kan stärka deltagarnas arbetslivsfärdigheter, förmåga att identifiera sin kompetens, känsla av delaktighet och framtidstro. Målet är att de metoder som utvecklats inom projektet ska bli en permanent del av sysselsättnings-, integrations-, ungdoms-, rehabiliterings- och utbildningstjänster.

Som bäst fungerar grupphandledning som en bro som förenar deltagarens kompetens, tjänster, utbildning och arbetsliv samt stöder vägen mot aktiv delaktighet och en hållbar framtid.

11. Källor

Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011). *From game design elements to gamefulness: Defining gamification.* I publikationen *Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments* (s. 9–15). ACM.

Isola, A.-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S., & Keto-Tokoi, A. (2017). Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-917-0

Jaramillo-Mediavilla, L., Basantes-Andrade, A., Cabezas-González, M., & Casillas-Martín, S. (2024). Impact of Gamification on Motivation and Academic Performance: A Systematic Review. *Education Sciences, 14*(6), 639.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu. (2023). Saavutettavuus korkeakoulussa. Tillgänglig på: https://www.jamk.fi

Kiviholma, S., & Karhunen, H. (2022). *Systematic Review of Active Labor Market Policies' Effects on Immigrants' Employment.* Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2022:27. Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstreams/2686679f-d2f3-44f5-a8f9-24888f3a6bbc/download

Kuntaliitto. (2024). *Saavutettavuuslainsäädännöstä lyhyesti.* Tillgängligt på: https://www.kuntaliitto.fi

OECD. (2024). *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work.* OECD Publishing.

Onnismaa, J. (2021). Ohjaus- ja neuvontatyö: Aikaa, huomiota ja kunnioitusta (3. uud. p.). Gaudeamus.

Utbildningsstyrelsen. (2025). Tieto-, neuvonta- ja ohjaustyön palveluita. https://www.oph.fi/fi/palvelut/tieto-neuvonta-ja-ohjaustyon-palveluita

Purhonen, K., Poikolainen, J., Pylvänen, S., & Kallunki, V. (2020). Pelit ja pelillisyys houkuttelevat nuoria osallistumaan ja tuottavat osallisuutta: Esimerkkinä kaksi kehittämishanketta. Sosiaalipedagoginen Aikakauskirja, 21, 87–110.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (2023). *Osallisuuden edistäjän opas.* Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tillgänglig på: https://www.julkari.fi/items/8bd0d9c8-a4f6-45ee-96e5-cc5f68978eb4

Työturvallisuuskeskus. (2024). *Psykologinen turvallisuus työyhteisössä.* Tillgänglig på: https://tyoturvallisuuskeskus.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/sosiaali-ja-terveysala/terveydenhuoltoala/tyokuormituksen-hallinta/psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa/

Työterveyslaitos. (2023). *Vertaisoppimisen pelikirja.* Työterveyslaitos. Tillgänglig på: https://hyvatyo.ttl.fi/hubfs/Vertaisoppimisen%20pelikirja%20%282%29.pdf

Työterveyslaitos. (2024). *Pelotta töissä: Psykologinen turvallisuus työyhteisössä.* Työterveyslaitos. Tillgänglig på: https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa

Virtanen, P., Suoheimo, M., Lamminmäki, S., Ahonen, P., & Suokas, M. (2011). *Matkaopas asiakaslähtöisten sosiaali- ja terveyspalvelujen kehittämiseen.* Tekes.

Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity.* Cambridge University Press.

12. Bilagor

Anmälningsblankett för projektet BRONs grupphandledning

Projektet BRON erbjuder grupphandledning kring jobbsökning för integrationskunder under sommaren 2026. Sammanlagt ordnas tre gruppträffar under sommaren.

Under handledningen får du lära dig om:

Finsk arbetskultur och arbetstagares rättigheter och skyldigheter Hur man gör ett CV

Arbetsansökningar och olika kanaler för jobbsökning

Du kan anmäla dig till grupperna via Webropol-blanketten nedan. Du kan delta i en eller flera träffar. En handledningstillfälle varar ungefär en och en halv timme.

Grupperna ordnas på adressen Korsholmanpuistikko 44. I auditoriet i lobbyn på första våningen. Grupperna ordnas på finska, svenska och engelska, och de är kostnadsfria för deltagarna.

Kontaktuppgifter: silta-bron@vaasa.fi

1. Kontaktuppgifter

Förnamn

Efternamn

Mobiltelefon

E-post

2. Jag anmäler mig till följande grupper (välj ett eller flera alternativ)

- Onsdag 24.6 kl. 13–14.30. Tema: Finsk arbetskultur och arbetstagares rättigheter och skyldigheter
- Onsdag 22.7 kl. 13–14.30. Tema: Arbetsansökningar och kanaler för jobbsökning Onsdag 19.8 kl. 13–14.30. Tema: Att göra ett CV och en profil i JobbMarknaden

3. Beskriv kort din bakgrund (senaste utbildning, arbetserfarenhet eller frivilligarbete m.m.)

4. Önskemål om gruppens innehåll

Responsenkät för gruppcoachingen

Tack för att du deltog i gruppcoachningen som ordnades inom projektet SILTA -BRON. Vi uppskattar din respons, eftersom den hjälper oss att utveckla och förbättra vår verksamhet. Det tar bara några minuter att besvara enkäten.

1. Den coachning som jag deltog i

- 24.6.2026, Finsk arbetskultur och arbetstagares rättigheter och skyldigheter
- 22.7.2026, Arbetsansökningar och kanaler för jobbsökning
- 19.8.2026, Att göra ett CV och en profil i JobbMarknaden

2. Hur väl motsvarade gruppcoachningen dina förväntningar?

- Inte alls
- Delvis
- Kan inte säga
- Bra
- Mycket bra

3. Hur användbar upplevde du gruppcoachningen?

- Inte alls
- Kan inte säga
- Ganska användbar
- Mycket användbar

4. Hur nöjd var du med följande delar av coachningen?

1 (väldigt dålig), 2 (dålig), 3 (medelmåttig), 4 (bra), 5 (utmärkt)

- Helhetsbetyg för coachningen
- Innehåll och material
- Coachernas kompetens
- Lärande och interaktion

5. Inom vilka områden upplever du att du har fått ökad kompetens?

6. Vad kunde vi göra bättre i framtiden?

BRON
– SYSSELSÄTTNINGENS KONTAKTBRO I ÖSTERBOTTEN



Medfinansieras av Europeiska unionen