

**LUNDS**  
**UNIVERSITET**

Pedagogiska institutionen  
Box 199, 221 00 Lund

PED 440  
Kandidatuppsats, 10 poäng  
41- 60 poäng  
2004-10-29

# Karriärplanering via e-learning, "K-modellen"

*- en empirisk studie*

Helén Bengtsson

Handledare:  
Monne Wihlborg

## ABSTRACT

- Arbetets art: C-uppsats, Pedagogik allmän kurs.
- Sidantal: 42
- Titel: Karriärplanering via e-learning, "K-modellen" – *en empirisk studie*
- Författare: Helén Bengtsson
- Handledare: Monne Wihlborg
- Datum: 2004-10-29
- Sammanfattning: Organisationer med dess ledare intresserar sig i allt större utsträckning för att ha anställda som har en balans i sin arbets- och livssituation. Ett sätt att hjälpa och stötta individen med att hitta harmoni mellan arbete och fritid är att erbjuda så kallad karriärplanering. Det traditionella sättet att jobba med karriärplanering, det vill säga individen ansikte mot ansikte med en samtalspartner, är inget nytt, men alltsedan senare delen av 1990-talet är det också möjligt att via e-learning genomföra karriärplanering. Att utifrån e-learning inhämta kunskap, kräver stor självdisciplin och prioritering av individen, och det finns både för- och nackdelar.
- Syftet med undersökningen var att beskriva upplevelsen av karriärplanering via e-learning, "K-modellen", utifrån ett individperspektiv. Upplevelsen fokuserar på funktionalitet i termer av upplevde återkoppling och användbarhet i termer av användarvänlighet. För att besvara syftet genomfördes en kvalitativ empirisk undersökning med en induktiv ansats. Resultatet av undersökningen visar att det finns en viss tveksamhet till karriärplanering via e-learning, men att tillsammans med möjligheten att få viss personlig vägledning upplevs K-modellen som ett bra alternativ för att genomföra karriärplanering. Det har vidare framkommit att modellen influeras av en pedagogisk grundtanke, vilket innebär att den förhåller sig till ett antal grundläggande filosofiska frågeställningar såsom exempelvis den rådande människosynen samt synen på den pedagogiska situationen själv.
- Nyckelord: Career, career development, career concepts, career planning, e-learning, karriär, karriärplanering

# Innehållsförteckning

<i>Förord</i>	5
<b>1. Inledning</b>	<b>1</b>
1.1 Bakgrund	1
1.2 Problemområde	1
1.3 Studiens fortsatta disposition	2
1.4 Syfte	2
1.5 Pedagogisk relevans	2
1.6 Avgränsning	3
1.7 Definition av begrepp	3
<b>2. Teori</b>	<b>4</b>
2.1 Presentation av K-modellen	4
2.2 Presentation av Sif	7
2.3 Litteratursökning	7
2.3.1 Samtal	8
2.4 Källkritik	8
2.4.1 Källor från Internet	8
2.5 Karriärplanering	9
2.5.1 Bakgrund	9
2.5.2 Vad är karriärplanering?	9
2.5.3 Varför karriärplanering?	11
2.6 E-learning	12
2.6.1 Bakgrund	12
2.6.2 Vad krävs för att benämna något för e-learning?	14
2.6.3 E-learning och lärande	14
<b>3. Metod</b>	<b>16</b>
3.1 Utgångspunkt	16
3.1.1 Kvalitativ empirisk ansats	16
3.1.2 Induktion / deduktion	17
3.2 Genomförande	17
3.2.1 Deltagarurval	17
3.2.2 Datainsamlingsinstrument	18
3.2.3 Etiska överväganden	19
3.2.4 Intervjugenomförande och bearbetning av data	19
3.2.5 Analys av insamlad data	21

3.3	Metodkvalité	22
3.3.1	Trovärdighet och äkthet eller validitet och reliabilitet?	22
3.4	Metoddiskussion – kvalitativ ansats	23
4.	<i>Resultatredovisning</i>	24
4.1	K-modellen - bakgrund	24
4.2	Upplevelser av K-modellen - bakgrund	25
4.2.1	Navigation och process	25
4.3	Återkoppling – K-modellen	28
5.	<i>Analys och diskussion</i>	29
5.1	K-modellens funktionalitet	29
5.2	K-modellens användbarhet	31
5.3	Lärande via K-modellen	33
5.4	Avslutande reflektioner	35
	<i>Referenser</i>	38
	<i>Bilaga 1, intervjuguide</i>	41

## Förord

*"Det enda bestående är förändringen"*

(Herakleitos, 500-talet fKr)

Vägen fram till den färdiga uppsatsen har varit lång och inte alltid rak.

Det finns många som jag vill tacka för stort engagemang  
och fantastiskt tålamod.

Framförallt är det min familj, min handledare,

Monne Wihlborg och alla respondenterna.

Ni har bidragit till att studien varit möjlig att genomföra.

Ett stort tack!

Helén Bengtsson, Borgeby oktober 2004

# 1. Inledning

Under tiden som student vid pedagogiska institutionen i Lund har tillfälle givits att diskutera många intressanta frågor som rör arbetslivet. Diskussionerna har ofta rört det ständigt föränderliga samhället. Förutom studier vid pedagogiska institutionen i Lund har också studier bedrivits vid Malmö Högskola och kursen Humankapitalteori. Även där diskuterades de snabba förändringarna i samhället, dess påverkan på organisationerna, vilka krav som ställs på individen samt hur organisationerna förvaltar sitt humankapital. Anpassning, förändringsbenägenhet och flexibilitet var ständigt återkommande begrepp. Diskussionerna mynnade i många tänkvärda frågor såsom om förändringsbenägenhet, flexibilitet och att kunna leva och arbeta under osäkra förhållanden är lika viktiga egenskaper att ha som att ha reell yrkeskompetens. Enligt Eriksson (2000) är det viktigt att individen själv tar kontroll över sitt liv och sin karriär, eftersom den föränderliga världen vi lever i ställer allt högre krav på varje enskild individ. Det var därför intressant att undersöka vilka möjligheter som finns för den enskilde individen att få stöd och vägledning avseende frågor och funderingar kring sin karriär.

## 1.1 Bakgrund

Det finns företag inom näringslivet som sedan en tid tillbaka uppmärksammat att individen har behov av vägledning och stöd i sin karriär, varför en del erbjuder individen så kallad karriärplanering. Det finns ett antal modeller för karriärplanering, både traditionella, det vill säga i samtalsform tillsammans med en karriärcoach, samt så kallade e-learning modeller (Mangell, 1995). E-learning är något som har ökat betydligt sedan uppkomsten någon gång under senare delen av 1990-talet och som intresserar mig mycket (Svensson & Åberg, 2001). Jag har bland annat genom mitt arbete vid Tetra Pak haft möjlighet att ta del av ett par olika modeller för karriärplanering, och har valt att fördjupa mig i en sådan modell.

Jag hade sålunda en viss kännedom om olika karriärplaneringsmodeller, och efter en del efterforskningar och diskussioner med personliga kontakter, beslutades att undersöka en modell som tillhandahålls av Sif, ett fackförbund som arbetar i de teknik- och kunskapsbaserade sektorerna på arbetsmarknaden. Sifs kontaktades och de ställde sig positiva till undersökningen och assisterade med att rekommendera lämpliga intervjupersoner. Sifs modell för karriärplanering är en e-learning modell och fortsättningsvis kallas modellen för "K-modellen". Om inget annat anges, hänvisas härnäst enbart till K-modellen.

## 1.2 Problemområde

Varför genomgår individen karriärplanering och hur upplevs en e-learning modell som karriärplaneringsverktyg? Det finns sedan tidigare olika aspekter om varför det är lämpligt att välja en e-learning modell. En av dem är att det är kostnadsmässigt fördelaktigt (Svensson et al., 2001). Finns det fler argument och i så fall vilka? Alltsedan sekelskiftet har diskussioner förts kring huruvida det finns en pedagogisk

grundtanke hos dem som beskriver och utformar e-learning aktiviteter (Svensson et al., 2001). Hur ser det ut avseende K-modellen, finns det någon pedagogisk grundtanke i modellen? Pedagogisk grundtanke innebär att förhålla sig till ett antal grundläggande filosofiska frågor såsom den rådande kunskapssynen, synen på etik, den förhållande människosynen och samhällssynen samt synen på den pedagogiska situationen själv. Kunskapssynen innebär att kunna avgöra vilken kunskap som är värdefull och hur den nås. Synen på etik handlar om uttalade och outtalade värderingar. Med människosynen åsyftas den uppfattningen som exempelvis en pedagog har på en elev (är hon i grunden aktiv eller passiv, i hur hög grad kan hon ta eget ansvar?). Samhällssynen syftar till klargörande av vilket förhållande utbildningen ska ha till samhället. Den pedagogiska situationen själv avser den utbildningsansvariges perspektiv på lärande med frågor som exempelvis vem den centrala aktören är i lärsituationen (Stensmo, 1994).

### 1.3 Studiens fortsatta disposition

I kapitel ett presenteras, utöver inledning och bakgrund samt problemområde, även syfte, pedagogisk relevans, avgränsning samt förklaringar av en del återkommande begrepp. Kapitel två omfattar en presentation av K-modellen och Sif samt litteraturgenomgång som följs i kapitel tre av en redogörelse av vald metod. Kapitel fyra består av resultatet från den empiriska undersökningen och slutligen i kapitel fem analyseras och diskuteras resultatet, vilken mynnar i en kort reflektion av författaren.

### 1.4 Syfte

*Syftet med undersökningen var att beskriva upplevelsen av karriärplanering via e-learning, "K-modellen", utifrån ett individperspektiv.*

*Upplevelsen fokuserar på funktionalitet i termer av upplevd återkoppling och användbarhet i termer av användarvänlighet.*

### 1.5 Pedagogisk relevans

Eriksson (2000) menar att för att individen ska kunna göra bra ifrån sig på sitt arbete, krävs det att individen har en tillfredsställande karriär både i det privata livet och i det professionella livet, det vill säga en balans i livet. Greenhaus, Callanan & Godshalk, (2000) delar Erikssons åsikt och anser att individen kontinuerligt bör jobba med sin karriär för att upprätthålla balansen mellan det privata och professionella livet. En metod för individen att jobba med sin karriär är att genomföra någon typ av karriärplanering. Karriärplanering bygger på många av pedagogikens tankar kring förståelse och medvetenhet, och det finns företag som sedan en tid tillbaka erbjuder individen karriärplanering via e-learning (Svensson et al., 2001). Avsikten med arbetet var att försöka förstå hur individen upplever en e-learning modell för karriärplanering, K-modellen. Pedagogisk grundtanke är ett begrepp som i samband med e-learning aktiviteternas framfart blivit alltmer vanligt, och det är därför också av intresse att undersöka hur det tar sig uttryck i K-modellen.

## 1.6 Avgränsning

Det finns många olika omständigheter som påverkar karriärplanering, och det har inte varit möjligt att överblicka samtliga. Vissa ambitioner har dock gjorts i syfte att avgränsa studien såsom individens upplevelse av verktyget; datorn och K-modellen samt individens närmiljö. I analysen har begränsningar gjorts avseende faktorer som ålder och kön så till vida att de inte ligger till grund för någon utvärdering. Faktorer som typ av tjänst/organisation, utbildningsbakgrund samt civilstånd har inte beaktats. Studien har vidare inte uppmärksammat de organisatoriska aspekterna.

## 1.7 Definition av begrepp

*Karriärplanering* – att träna på självanalys för att uppnå bättre självinsikt om sina behov, önsknings, styrkor, svagheter, kompetenser och intressen, varefter konkreta mål för livet och arbetet kan formuleras (Greenhaus et al., 2000).

*Karriär* – "A career is defined as the pattern of work-related experiences that span the course of a person's life" (Greenhaus et al., 2000, s 9).

*Drivkrafter* – faktorer som motiverar individen i sin karriär, till exempel mångfald i termer av att exempelvis prova på olika befattningar i arbetslivet för att utveckla sig själv och sina intressen (Brousseau, Driver, Eneroth & Larsson, 1996).

*E-learning* - i sökandet efter definition av e-learning framkom att det har gjorts flera försök att översätta begreppet, vilket resulterat i nya begrepp såsom interaktivt lärande, interaktiv utbildning, elektroniskt lärande och datorbaserad utbildning (Svensson et al., 2001). Gemensamt för termerna är att lärandet är internetbaserat och att det sker oberoende av tid, rum, plats och det sker interaktivt ofta i samarbete med andra användare (a.a.). Enligt Hirschi (2000) är e-learning ett didaktiskt välstrukturerat och interaktivt utbildningsmaterial som presenteras med hjälp av en klar pedagogisk tanke, där deltagarnas individuella prestationer ligger till grund för återkoppling från instruktören (a.a.).

*Livet och karriären* – är en modell för karriärplanering, där individen tillsammans med en professionell samtalspartner, får hjälp att definiera sin livs- och arbetssituation (Mangell, 1995). En sådan traditionell modell beräknas ta minst 5 – 8 timmar per tillfälle (med uppehåll mellan varje tillfälle) och sträcker sig över 3 – 4 dagar (a.a.).

*Kompetens* – "en individs potentiella handlingsförmåga i relation till en viss uppgift, situation eller kontext". Exempel på det kan vara en individs förmåga att lösa problem, fatta beslut eller en individs kommunikationsförmåga (Ellström, 1992, s 21).

*Pedagogiskt angreppssätt* – steg för steg lärande med bruk av olika inlärningsstilar som exempelvis lärande med hjälp av praktisk tillämpning eller lärande genom interaktion med andra (Conole, G., Dyke, M., Oliver, M. & Seale, J., 2003).

*Upplevelse* – i studien åsyftar upplevelsen på individens erfarenhet av att jobba med K-modellen i frågor och funderingar rörande sin karriär.



## 2. Teori

Teorikapitlet inleds med en presentation av K-modellen och Sif, följt av en kort beskrivning av litteratursökningsprocessen samt vilka källkritiska principer som beaktats. Därefter följer en genomgång av vald teori.

### 2.1 Presentation av K-modellen

Ordet karriär är ett värdeladdat ord och alla har sannolikt inte samma uppfattning om vad en framgångsrik eller önskvärd karriär är (Greenhaus et al., 2000). K-modellen betonar att det inte endast finns *en* definition av en framgångsrik karriär. I modellen beskrivs tydliga skillnader i olika karriärers struktur och innehåll (Den strategiska karriärmodellen, (22 april, 2003). [www.decisiondynamics.se/swe/career\\_model](http://www.decisiondynamics.se/swe/career_model)).

K-modellen, inte att förväxla med Karriärplaneringsmodellen som är ursprungsmodellen till K-modellen, har utvecklats i samarbete mellan företaget Decision Dynamics Europe och Sif. Upphovsmännen till ursprungsmodellen är M. J. Driver och K. R. Brousseau. Det var framförallt att studera de individuella skillnaderna i motivation som drev Driver och Brousseau i forskningen, och det var karriärforskaren J P Holland som hade störst påverkan, till stor del på grund av Hollands intresse för individuella skillnader i motivation som grund för val av yrke. I Drivers och Brousseaus arbete var det skillnader i olika karriärmönster i termer av riktning på rörelse och tid inom ett arbetsområde som definierades. Vidare identifierades också drivkrafter, det vill säga vad som motiverar en individ. Under 1980-talet befästes sambandet mellan grad av passform mellan människors drivkrafter och deras uppfattning av en organisations "karriärkultur" (strategi, struktur, utvärderings- och belöningsystem), och hur motiverade individerna var, vilket visade att om individen får förutsättningar att arbeta med det som de motiveras av, och får stöd av organisationen genom bland annat utvärderings- och belöningsystem, kommer de att prestera bra. (Forskningsbakgrund, (22 april, 2003). [www.decisiondynamics.se/swe/Forskbk.pdf](http://www.decisiondynamics.se/swe/Forskbk.pdf)).

I modellen behandlas fem olika områden. Genomförandet av K-modellen företas i form av en "resa", och nedan fem områden bearbetas i kronologisk ordning:

- Karriärinriktning (individens bild av önskad utveckling i arbetslivet)
- Drivkrafter (det som motiverar individen i arbetslivet)
- Inre harmoni (överensstämmelse mellan karriärinriktning och drivkrafter)
- Karriärkultur (visar vilka karriärvägar som stöds eller störs)
- Passform (anger hur en org. karriärkultur passar en individs drivkrafter)

(Den strategiska karriärmodellen, (22 april, 2003). [www.decisiondynamics.se/swe/career\\_model.htm](http://www.decisiondynamics.se/swe/career_model.htm)).

Nedan följer en kort sammanfattning av K-modellen, och om inget annat anges hänvisas enkom till:

(Karriärresan, (22 april, 2003). [www.decisiondynamics.se/swe/DD\\_Karriarsresan.pdf](http://www.decisiondynamics.se/swe/DD_Karriarsresan.pdf)).

För att beskriva processen steg för steg, har *ett* område valts ut, nämligen karriärinriktning.

När individen loggat på K-modellen ges inledningsvis en mycket kort introduktion till K-modellen, vad det är, hur den fungerar och vad den innehåller. Vidare ges också en kort beskrivning av de olika karriärmönsterna som K-modellen bygger på. Det finns en del så kallade hjälpmedel som innehåller en kort navigationsbeskrivning samt en förklaring om övriga hjälpmedel som finns att tillgå. De hjälpmedel som finns består av "dina rapporter", "dina reflektioner" och hjälpmedel. Dina rapporter är den platsen som rapporterna återfinns allteftersom de genereras. Dina reflektioner är ett utrymme som kan användas till att kontinuerligt göra egna noteringar. Slutligen finns det också under hjälpmedel en ordbok, ett avsnitt som behandlar vanligt förekommande frågor och en kort förklaring till innehållet i hjälpfunktionen samt en kontakta karriärcoach knapp. Efter inledningen börjar själva processen, och det görs med ett test som består av korta beskrivningar av olika personers karriärer. Uppgiften är att läsa och begrunda de olika karriärerna samt välja ut den som förefaller mest attraktiv. I nästa steg av processen återfinns ytterligare beskrivningar av olika personers karriärer. Syftet med det är att ge individen en variation av perspektiv på sin egen karriär. Uppgiften är att välja det påståendet som individen anser vara exempel på en bra karriär. För att tydliggöra följer nedan ett exempel: (Karriärresan (25 april, 2003) [http://ddekresan.dimac.net/apetizer/aper\\_quest.asp?quest=13](http://ddekresan.dimac.net/apetizer/aper_quest.asp?quest=13)).

"Eva har tidigare trott att hon inte ens hade någon riktig karriär då hon ofta har bytt till helt nya arbeten. Eva har sällan gjort samma sak längre än två år och det har rört sig om så vitt skilda yrken som laboratorieassistent, försäljare, flygvärdinna, caféägare och projektledare. Hon vill inte planera i förväg, utan hoppar gärna på något nytt med kort varsel".

"Vad tycker du personligen om Evas karriär? Klicka på det alternativ nedan som du anser bäst fångar hur du själv ser på hennes arbetsliv!





- Hoppjerka
- Hopplös meritförteckning
- Slösar bort sin erfarenhet
- Spontan och kul figur" (a.a.).

Det finns ett antal liknande moment i varje test och område. När individen behandlat samtliga moment inom ett område, görs en första slutsats i det här fallet om karriärinriktning, som individen får tal del av (på skärmen). Slutsatsen följs upp med ett frågeformulär som innebär att individen konfronteras med ytterligare karriärvägar. När frågeformuläret är komplett, bearbetas svaren och en första rapport genereras. Totalt fem rapporter skapas och totalt tre frågeformulär ska besvaras. Rapporterna finns alltid disponibla, både att läsa direkt på skärmen och för utskrift. Syftet med rapporten är att ge en bättre självinsikt och uppmärksamma hur individen tänker och vad individen önskar av sin framtida karriär. (Karriärresan, (22 april, 2003). [www.decisiondynamics.se/swe/career\\_model.htm](http://www.decisiondynamics.se/swe/career_model.htm).

Fyra olika karriärinriktningar har identifierats i K-modellen: *expertkarriären, den linjära karriären, den utvidgande karriären* samt *den episodiska karriären*.

Nedan följer en kort beskrivning av de olika inriktningarna samt en illustration (figur 1) och när inget annat anges hänvisas enkom till:

(Brousseau & Driver. Career view concepts: Roadmaps for Career Success, (22 april, 2003). <http://www.decisiondynamics.se/swe/CareerViewConcepts.pdf> och Brousseau, Driver, Eneroth, & Larsson. Career pandemonium: Realigning organizations and individuals, (22 april, 2003). <http://www.decisiondynamics.se/swe/CareerPandemonium.pdf>).

Karriäriinriktningar	Rörelseinriktning	Tid inom samma område
 <b>Expert</b> 1	Fördjupning	Hela livet
 <b>Linjär</b> 2	Uppåt	Flyttar när möjlighet ges
 <b>Utvidgande</b> 3	Sidledes och sammanhängande	5 – 10 år
 <b>Episodisk</b> 4	Sidledes till helt nya områden	2 – 4 år

Figur 1, källa: (7 april, 2003). [http://ddekresan.dimac.net/webservice/show\\_report.asp?id=&reporttype=dreams](http://ddekresan.dimac.net/webservice/show_report.asp?id=&reporttype=dreams) Brousseau & Driver. Career view concepts: Roadmaps for Career Success, (22 april, 2003). <http://www.decisiondynamics.se/swe/CareerViewConcepts.pdf> och Brousseau, Driver, Eneroth, & Larsson. Career pandemonium: Realigning organizations and individuals, (22 april, 2003). <http://www.decisiondynamics.se/swe/CareerPandemonium.pdf>

Expertinriktningen är en karriär som görs på livslång basis inom ett och samma arbetsområde och är detsamma som att se framgång som att kontinuerligt lära sig mer inom yrkes-, kompetens- eller kunskapsområdet (se ruta 1).

En hastig förflyttning uppåt i organisationshierarkin – med så mycket ansvar och auktoritet som möjligt – hör till den linjära karriäriinriktningen (se ruta 2).

Den utvidgande karriäriinriktningen upptäcker sin karriär genom vertikala förflyttningar till intilliggande områden. Utveckling av nya applikationer av tidigare arbetserfarenhet samt bredare kompetens är faktorer som identifieras i den utvidgande inriktningen (se ruta 3). Den episodiska inriktningen, liknas ofta vid en "hoppjerka" då frekventa byten i arbetslivet ses som lika självklart som nödvändigt (se ruta 4).

Till ovannämnda karriäriinriktningar finns det olika faktorer som motiverar. Experten motiveras av trygghet och möjlighet att fördjupa sin sakkunskap. De linjära motiveras av ökat inflytande, makt och bekräftelse. De utvidgade motiveras av kreativitet och personlig utveckling. Slutligen de episodiska som motiveras av variation och oberoende.

Varje område avslutas med ytterligare beskrivningar, i detta fall exempel på andra karriäriinriktningar, för att skapa ytterligare distans och förståelse av sitt eget resultat. När området karriäriinriktning fullföljts lotsas individen vidare med pilar till nästa område som är uppbyggt enligt ovanstående modell.

När samtliga områden bearbetats, återstår "Mål & handling", det vill säga att göra upp en målbild samt en handlingsplan för att förverkliga målbilden. K-modellen delar upp målen i del-, slut-, organisations- och arbetsmål. Till hjälp finns det lite vägledande frågor. Det finns också plats att skriva in och spara målet eller målen, för att kunna

revidera om relevant. Med hjälp av de olika målbilderna, är det möjligt att sätta ihop en handlingsplan som individen kan ha som eget underlag eller som stöd i samband med en vidare diskussion med en mentor. Då handlingsplanen är gjord har individen nått slutet av K-modellen. De rapporter som har skapats under resans gång finns sparade och kan när som helst plockas fram.

## 2.2 Presentation av Sif

Sif är Sveriges största fackförbund för tjänstemän. Förbundet har ca 360 000 medlemmarna som jobbar inom industrin, bygg-, fastighets-, IT-, medie-, energi- och konsultbranscherna. Sif organiserar också studerande och under vissa förutsättningar egenföretagare (Sif, (2 februari, 2004) <http://www.sif.se/portal.asp?menuid=15&portal=1>).

Fackförbundet ser sin största uppgift i att tillvarata medlemmarnas fackliga, ekonomiska, sociala och yrkesmässiga intressen. Sif arbetar därför bland annat med löner och allmänna anställningsvillkor, arbetsmiljö, arbetstid, pensioner och försäkringar, jämställdhet, yrkesfrågor, karriär & kompetensutveckling, arbetsorganisation och industriutveckling. Vidare försöker Sif värna om den enskildes intressen, varför förbundet arbetar speciellt för individuell lönesättning och krav på kompetensutveckling för alla (a.a.).

Sif finns på tusentals arbetsplatser. Förbundet menar att dess storlek och det faktum att de representerar många olika yrken på arbetsplatsen, gör dem till ett starkt förbund. Det lokala fackliga arbetet och de ca 22 000 förtroendevalda som arbetar nära medlemmarna på företagen, utgör grunden i Sif (a.a.).

## 2.3 Litteratursökning

För att bredda intresseområdet, lästes inledningsvis en rapport - "Utvärdering av livs- och karriärplanering inom Tetra Pak" (Mangell, 2000), samt ytterligare två rapporter avseende studier gjorda vid Career Job Center inom Ericsson (Boberg & Vinberg, 1998; Thuresson, 1996). Ovannämnda alster gav en del tips om relevanta referenser att gå vidare med.

Sökandet efter litteratur gjordes i den svenska rikstäckande databasen LIBRIS, Lunds Universitets biblioteksdatabas (LOVISA) och i databaserna Electronic Library Information Navigator (ELIN), Educational Resources Information Center (ERIC) samt databasen PsycINFO. Sökverktyget "Google" har också kommit till god användning och fungerat som en idéspruta.

Framförallt i databasen LIBRIS och ELIN framkom det relevant och användbar litteratur. I databasen LIBRIS användes sökord, på svenska och engelska, som career (2623), career planning (18), career development (234) career concepts (6), e-learning (149), karriär (1279) och karriärplanering (12). Inom parentes efter sökorden har antal träffar angetts. I syfte att söka efter litteratur som behandlar karriärplanering via e-learning, gjordes även så kallad Boolesk sökning, exempelvis career "and" e-learning,

vilket i samtliga fall gav 0 träffar. I databasen ELIN gjordes motsvarande sökningar som i databasen LIBRIS, career (21299), career planning (132), career development (1893), career concepts (3), e-learning (1178), karriär (0) och karriärplanering (0) samt Boolesk sökning enligt ovanstående med 17 träffar. Samtliga sökningarna har begränsats på litteratur från år 2000 och framåt.

Uppsatsarbetet görs parallellt med arbete och småbarnsfamilj, varför tillgänglig tid varit en begränsande faktor. Dock har möjligheten att söka via Internet varit till stor hjälp. Via e-post har bra assistans tillhandahållits av personalen på Social- och beteendevetenskapliga biblioteket vid Lunds Universitet.

### 2.3.1 Samtal

Ytterligare inspiration och tips har kommit studien till godo via samtal, dels med en karriärkonsult och dels med VDn på Decision Dynamics. Samtalen genomfördes under april – juni 2003 och gav framförallt vidare perspektiv på karriärplanering och e-learning, men också en del intressanta infallsvinklar om vad som skulle kunna undersökas.

## 2.4 Källkritik

Det är viktigt att ha ett kritiskt förhållningssätt till den litteraturen som väljs. En kritisk granskning av litteraturen bör göras i syfte att bedöma om valda källor är vetenskapliga i termer av huruvida materialet bygger på egen eller på andras forskning, aktualiteten avseende om det senaste inom forskningen presenteras och om författaren kan betraktas som en auktoritet på området, det vill säga har författaren citerats av andra forskare samt vem står bakom verket och vilket syfte har författaren med materialet (Bell, 2000).

Vid litteraturgenomgången har ovanstående kriterier beaktats i så stor utsträckning som möjligt. Stor vikt har lagts vid källornas aktualitet samt författarnas auktoritet. I första hand har primärkällor använts, dels för att undvika tolkning på tolkning (snöbollseffekter), och dels för att kunna bilda en egen uppfattning om ursprungsmaterialet (Bell, 2000). Undantagsvis har antologier använts framförallt i förklarande och kompletterande syfte.

### 2.4.1 Källor från Internet

I syfte att avgöra en källas tillförlitlighet på Internet bör det först och främst observeras att allt som finns på Internet inte är sant. I bedömningen huruvida en källa från Internet är tillförlitlig eller inte, bör vissa kriterier beaktas. Det är kriterier såsom vem som är upphovsman till källan, om författaren är erkänd inom området, betraktas personen ifråga som en expert, har andra personer/organisationer länkat till sidan, går det att utgå från att andra personer/organisationer har gjort en bedömning av innehållet, finns materialet publicerat i någon annan tryckt publikation och har

författaren en adress motsvarande den domän som dokumentet ligger på samt är det möjligt att kontakta författaren (December & Randall, 1994).

I uppsatsarbete har källor från Internet använts framförallt avseende sidor tillhörande etablerade organisationer. I största mån har ovanstående kriterier uppmärksammats och bland annat har författare kontaktats och kontroll av adresser huruvida de motsvaras av den domän som dokumenten ligger på har gjorts. Vidare har en granskning utförts i syfte att utreda i fall andra personer/organisationer har länkat till sidan.

## 2.5 Karriärplanering

### 2.5.1 Bakgrund

Karriärplanering kan enligt Mangell (1995) härledas från karriärutvecklingsteorin där större delen av forskningen och litteraturen kommer från USA och Australien. Ur karriärutvecklingsteorin går det att urskilja två olika synsätt varav det ena är matchningsteorin (a.a.). Det synsättet går ut på att en persons personlighet och förmåga, som antas vara konstant över tiden, ska matchas med arbetsinnehållet för olika arbeten, för att på så sätt finna den personens ideala arbete (Brown & associates, 2002). Det andra synsättet handlar om karriärvägledning (Mangell, 1995). Som grund för det synsättet ligger en helhetssyn på människan där hon anses utvecklas och förändras i en livslång process. Det finns inga färdiga svar utan individen måste själv hitta lösningar för och fatta beslut om sin karriär (Brown et al., 2002).

Karriärvägledningen bygger på självanalys och konsultation där konsultens roll är att hjälpa individen att samla data om sig själv samt att fungera som samtalspartner och bollplank. Tre olika begrepp har identifierats i karriärvägledning, nämligen *karriärplanering*, kompetensutveckling och karriärutveckling (Greenhaus et al., 2000).

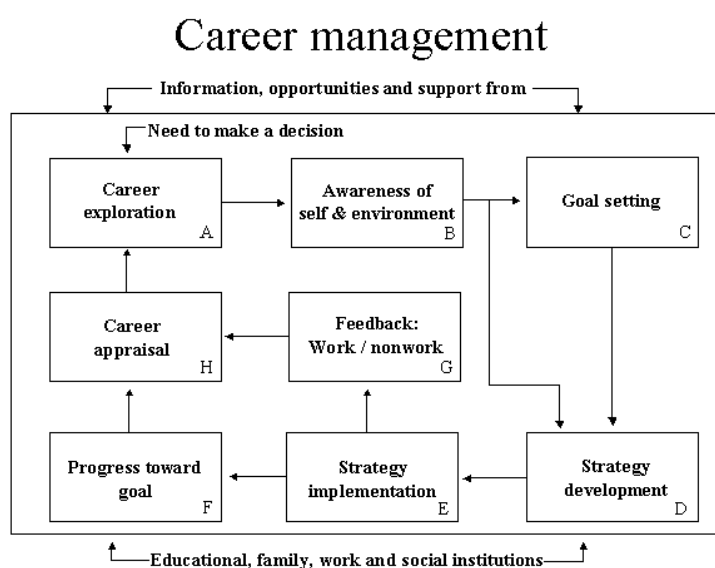
Avseende kompetensutveckling har individen och organisationen ett gemensamt ansvar och används till exempel under ett planerings- och utvecklingsamtal för att göra en utvecklingsplan för hur individen ska utveckla sin kunskap så att den passar organisationens behov av kompetens (Mangell 1995). Både karriärplanering och kompetensutveckling kan leda till karriärutveckling, vilket innebär att individen tar ett nytt steg i sin karriär, inte nödvändigtvis vertikalt utan lika väl horisontellt. Karriärutveckling innebär ofta en förändring, och kan röra sig om exempelvis befordran, nytt yrkesområde, annan arbetsinriktning eller nytt arbete externt eller internt (Greenhaus et al. , 2000).

### 2.5.2 Vad är karriärplanering?

Karriärplanering är en metod eller en process för att bli medveten om sig själv och sin omgivning samt vilka möjligheter och begränsningar som finns för individen (Desimone, Werner & Harris, 2002). Metoden eller processen kan hjälpa individen att få kontroll över, styra och påverka riktningen och/eller förloppet på sin karriär, och den kan se lite olika ut beroende av vilken modell som väljs (Greenhaus et al., 2000).

Inkson (2004) har beskrivit karriär utifrån olika metaforer och författaren menar att genom att jobba med sin karriär, är det möjligt att: Skapa förståelse för det förflutna, fatta beslut i befintlig karriär samt att planera för framtiden. Greenhaus et al. (2000) har tydligt beskrivit hur en karriärplaneringsprocess kan se ut, och för att ge läsaren en inblick i hur en sådan process kan se ut, följer en kort sammanfattning av den processen. Om inget annat anges, hänvisas enkom till Greenhaus et al. (2000).

Syftet med processen är framförallt enligt Desimone et al. (2002) att stötta individen att fatta beslut om sin karriär men kan alltså också enligt Inkson (2004) ge förklaring till varför det historiskt ser ut som det gör samt fungera som underlag för att kunna planera sin framtida arbets- och livssituation. Processen delas in i olika steg, vilket illustreras i figur 2, nedan:



Figur 2, källa: Från Greenhaus et al. (2000), s 24.

*Career exploration*, (box A), avser insamling av information om sig själv och sin omgivning. Det kan till exempel vara att ta reda på intressen, talanger och vilken betydelse arbetet har i livet (arbetar jag för att leva eller lever jag för att arbeta?). I första steget läggs grunden till den fortsatta processen och det är viktigt att den delen av processen genomförs noggrant och omsorgsfullt. *Awareness of self & environment*, (box B), innebär att individen börjar bli medveten om och förstår värderingar, intressen och talanger både i sitt privata och professionella liv samt i sin omgivning. *Goal setting*, (box C), avser målsättning, och den bör vara realistisk och överskådlig, det vill säga konkret så att det är möjligt att lägga upp en plan för hur individen når sin målsättning. *Strategy development, strategy implementation, process toward goal*, är en sekvens av aktiviteter som är utformade för att hjälpa individen att uppnå målet eller målen (box D, E och F). Sekvensen åsyftar identifiering av vad individen behöver för att nå sitt/sina mål. *Career appraisal*, karriärutvärdering (H och G), är en första utvärdering av handlingsplanen och målet eller målen som definierats, och här får individen en fingervisning om processen fortskrider i rätt riktning. Det är viktigt att arbeta med återkopplingen från både arbetsrelaterade och inte arbetsrelaterade källor, för att ge individen värdefull input för att utvärdera den påbörjade karriärinriktningen. Karriärutvärderingen påvisar om det är lämpligt att jobba vidare i processen eller om något behöver revideras helt eller delvis (box B till D).

Som framgår av figur 2, är karriärplanering är ett ständigt pågående kretslopp där individen samlar och bearbetar information om sig själv och sin omgivning för att på så sätt bli mer medveten om sig själv och sin omgivning för att kunna lösa problem samt ta ställning i olika beslut som rör karriären. Det är en process som individen *själv ska* utföra och som kräver stor målmedvetenhet, dock behöver individen inte utföra aktiviteterna ensam, utan stöd från organisationen, olika människor i omgivningen, arbetskamraterna, vännerna och familjen är mycket värdefullt och nödvändigt. Enligt Eriksson (2000) behöver individen en professionell samtalspartner, framförallt för att hjälpa till med att analysera behov, förmågor, intressen samt att definiera mål. Samtalspartners roll är att ställa stimulerande frågor och att vara en person som individen kan bolla idéer och tankar med. Mangell (1995) menar att det är tungt att jobba med karriärplanering eftersom det hela tiden handlar om att arbeta med sig själv, vilket ibland kan leda till att individen börjar må dåligt, och i en sådan situation fyller samtalspartnern en viktig roll att hjälpa individen att återfå kontrollen.

### 2.5.3 Varför karriärplanering?

Det finns olika motiv för att genomgå karriärplanering. Karriärplanering kan hjälpa individen att hantera sin karriär mer verkningsfullt, och då människor förändras och påverkas genom livets olika stadier, är det värdefullt att individen då och då utforskar och återutforskar sig själv och sin omgivning. Utifrån individens perspektiv är karriärplanering speciellt viktig i ljuset av den rådande turbulenta ekonomin, den snabba teknologiska utvecklingen samt den kulturella påverkan som individen mer och mer utsätts för (Greenhaus et al., 2000). Den aspekten delas av Boberg & Vinberg (1998) som anser att den påverkan som individen utsätts för, bidrar till en allt rörligare arbetsmarknad vilket medför att allt fler kommer att stå utanför den traditionella arbetsmarknaden med fast anställning. Kortare jobb och så kallade projektanställningar blir allt vanligare och personaluthyrningsbranschen ökar stadigt då allt fler företag väljer att plana ut arbetstoppar och tillgodose sin organisation med tillfällig kompetens med inhyrd personal. Ovanstående tendenser ställer nya krav på individen som själv måste bära ansvaret för sin egen utveckling och behovet av individer med en positiv inställning till förändringar efterfrågas alltmer (a.a.).

Med hänsyn till de snabba växlingarna i arbetslivet och ökad fokus på faktorer som förändringsbenägenhet och flexibilitet är karriärplanering ett hjälpmedel för att finna sin motivation vilket utgör grunden till att individen gör något åt sin situation (Eriksson, 2000). Karriärplanering kan hjälpa individen att ge riktning, mål och motivation samt ge en bas för att utvecklas åt ett håll som är riktigt för individen och inte något som andra tycker är lämpligt (Mangell, 1995). Att kunna marknadsföra sig själv, det vill säga att tydligt kunna påvisa den egna kompetensen är också en viktig anledning för att genomföra karriärplanering (Thuresson, 1996). Höjt engagemang, starkt självförtroende och bättre arbetstillfredsställelse är ytterligare faktorer som kan påvisas genom karriärplanering (Mangell, 2000). Genom karriärplanering stärks människans helhetssyn på sig själv och bidrar till att fokus inte bara ligger på arbete utan i lika stor grad på fritid, hälsa samt familj och relationer (Eriksson, 2000). Alla behöver karriärplanering någon gång i livet, bland annat för att minska risken för "utbrändhet". Dock finns en reservation mot den karriärplaneringen som är datoriserad. Det går att vara oärlig mot en dator, vilket skulle innebära att resultatet av



karriärplanering inte blir tillförlitligt, varför datoriserade program mer bör fungera som ett komplement till karriärplanering lett av en karriärkonsult (Mangell, 1995).

Karriärplanering ökar medvetenheten om de olika sätt som karriärer kan uppfattas på, och genom att förstå att framgång är en helt och hållet subjektiv upplevelse, kan relationer människor emellan underlättas, både på jobbet och i ens sociala nätverk (Desimone et al., 2002). Den aspekten vidhåller även Brousseau, Driver, Eneroth och Larsson och menar att bli medveten om variationen i vad som anses vara en ideal karriär, är en god hjälp för att förstå varför vissa val gjorts samt varför det finns olika reaktioner på andras utveckling (Brousseau & Driver. Career view concepts: Roadmaps for Career Success, (22 april, 2003).

<http://www.decisiondynamics.se/swe/CareerViewConcepts.pdf>;

Brousseau, Driver, Eneroth, & Larsson. Career pandemonium: Realigning organizations and individuals, (22 april, 2003).

<http://www.decisiondynamics.se/swe/CareerPandemonium.pdf>).

Det finns ett antal situationer såsom val av väg ut i arbetslivet och kompetensutveckling då det skulle vara motiverat med karriärplanering (Mangell, 1995). Men även vid lägen såsom stagnation, omorganisationer, övertalighet, internationalisering och ny teknologi skulle karriärplanering vara tillämpligt (Greenhaus et al., 2000). Karriärplanering är även användbart som hjälp vid beslutsfattande såsom det kan innebära för den som antar en chefsposition och som hjälp att hantera livets olika faser med den påverkan det har på individen både i det professionella och privata livet (Desimone et al., 2002).

Karriärplanering kan medföra att individen presterar bättre och fortsätter att utvecklas i kommande karriärer (Mangell, 1995). Individen blir genom karriärplanering mer delaktig och tar egna initiativ till att utvecklas, och att genom att se på egna mål, valmöjligheter och matcha dessa med organisationens mål, uppnås en optimal arbets- och livssituation för individen (Eriksson, 2000).

## 2.6 E-learning

### 2.6.1 Bakgrund

Vad är e-learning och var har e-learning sitt ursprung?

Första gången författaren kom i "närkontakt" med e-learning var under 2000/2001, då en förändring gjordes i en av de traditionella kurserna som finns för Tetra Pak anställda "world-wide". Förändringen innebar att halva kursen omarbetades till e-learning. Det var mycket intressant och för att få en bättre förståelse hur kursdeltagarna mottog förändringen, företogs en kvantitativ undersökning, som inspirerat till vidare arbete med e-learning (Löf & Bengtsson, 2002). Många utav de termerna som ofta förknippas med e-learning figurerade också i den undersökningen, och det är exempelvis faktorer såsom "oberoende av tid, plats och rum", "tidsbesparing", "behöver inte vara så lång tid på resande fot" och "steg för steg lärande" (a.a.).

Enligt Svensson et al. (2001) finns det inga etablerade definitioner av begreppet. E-learning är en engelsk term och kommer ursprungligen från USA, där den började användas för drygt ett decennium sedan. Ofta används det engelska begreppet utan översättning. Föregångaren till e-learning är så kallade CBT aktiviteter (computer-based training), och det var framförallt under mitten av 1990-talet som CBT aktiviteter hade sin dominans. Aktiviteterna levererades först och främst via CD-ROM och innehållet var statiskt i den bemärkelsen att det inte skulle förändras så mycket samt att det skulle ha så kallad lång hållbarhet, vilket inte längre stämmer utan en av e-learning fördelarna är just flexibiliteten och möjligheten att snabbt förändra för att kunna möta individuella behov (a.a.). Axelsson (Red) (2001) menar att distansstudier, typ CBT aktiviteter, är på intet vis något nytt och författarna hänvisar till att det i Sverige har funnits distansstudier i mer än hundra år, i form av så kallade Hermodskurser. Dock är även Axelsson (Red) (2001) av den uppfattningen att kunskapen har förändrats från att ha värderats som given och statisk, en oföränderlig volym vars innehåll klart kunde definieras, mätas och vägas, till att istället betraktas som en process, ständigt pågående, ett evigt testande av tankar och föreställningar i ett socialt och kulturellt sammanhang (a.a.). Likväl vidhåller Axelsson (Red) (2001) att betydelsen av e-learning aktiviteter överdrivs, och att dess ökade omfattning innebär att människans nyfikenhet, hennes önskan att fråga, att testa sina kunskaper på andra och att möta andras tolkningar samt att stöta dem mot sina egna inte tillgodoses. Författarna anser att e-learning istället bidrar till att människan undgår möten med andra och att kunskapen blir tillrättalagd med så lite ansträngning som möjligt. Vidare menar författarna att e-learning medverkar till att individen går miste om så gott som all lärarhandledning och det går överhuvudtaget inte att tala om meningsfulla didaktiska möten mellan vare sig lärare och deltagare eller deltagare och deltagare (a.a.).

Svensson et al. (2001) konstaterar att ett stort problem relaterat till e-learning aktiviteter är att det råder brist på pedagogisk medvetenhet hos företagen som förmedlar och säljer e-learning produkter. Fokus har till stor del legat på tekniken och marknaden istället för på människan och pedagogiken, vilket lett till att kvalitén på aktiviteten varierat beroende på vem som ligger bakom. Författarna lägger ett stort ansvar på dem som ligger bakom e-learning och pekar på vikten av att bygga upp miljöer som uppmuntrar samverkan med andra samt användning av olika inlärningsstilar där flera sinnen samtidigt aktiveras, vilket gör individen verksam och inspirerar till eget tänkande och kunskapssökande (a.a.). Med inlärningsstil menar Svensson et al. (2001) individers olika sätt att tillägna sig kunskap. Det kan exempelvis vara arbetstakt, tidsaspekter, att jobba enskilt eller i grupp, olika ämnen var för sig eller tillsammans, vilka sinnen som involveras, grad av stöd från coach/lärare, olika former av redovisning och att arbeta erfarenhetsbaserat eller analytiskt (a.a.). Författarna anser vidare att det behövs mycket bearbetning kring återkoppling och individens möjlighet att snabbt och enkelt få bekräftelse på förståelse till exempel via prov (Svensson et al., 2001). Det är också mycket viktigt att vara medveten om att e-learning kanske inte är lämpligt för alla individer eftersom resultatet i hög grad beror på individens förkunskaper, intresse och motivation samt att det krävs stor självdisciplin och stark målmedvetenhet för att genomgå och fullfölja en aktivitet (a.a.).

## 2.6.2 Vad krävs för att benämna något för e-learning?

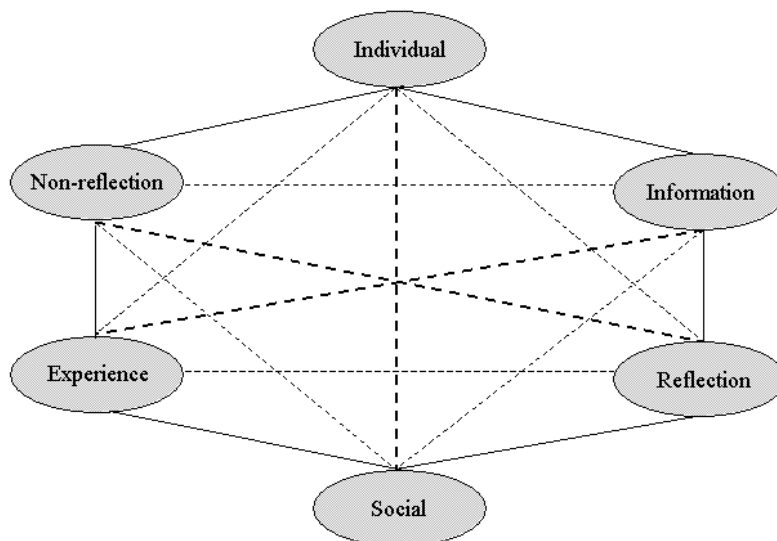
Pedagogiska Institutionen i Göteborg har tillsammans med ett utbildningsföretag utvecklat ett verktyg för e-learning, Platon Web Academy. Grunder och erfarenheter från verktyget finns samlat i Hirschi's "Platonmetoden - Internetpedagogik" (2000). Hirschi har identifierat ett antal kriterier som måste vara uppfyllda för att få kalla något för e-learning. Han menar att det ska finnas en klar uttalad pedagogik i botten som exempelvis möjliggörande av olika inlärningsstilar och materialet ska vara interaktivt, det vill säga den studerande måste kunna arbeta med materialet, inte bara ta emot det. Vidare ska materialet vara väl strukturerat och didaktiskt genomarbetats för bruk på nätet, vilket innebär att det finns en röd tråd och en given process i materialet. Deltagarna måste också vara identifierbara och prestationer måste vara kvalitativt mätbara för att återkoppling ska ske. Att identifiera en deltagare kan exempelvis göras genom att deltagaren loggar på med ett användarnamn samt lösenord och att prestationer är kvalitativt mätbart innebär att materialet som är en unik kombination av kvalitéer och egenskaper måste ge uttryck för individens kvalitéer och egenskaper (a.a.).

Axelsson (Red) (2001) menar att för att kunna sortera en utbildning under e-learning, måste den som studerar kunna göra det helt på sina egna villkor, individen ska kunna börja när den vill, individen ska kunna studera helt och hållet i sin egen takt, var den vill och individen ska kunna avsluta när den anser sig färdig eller så ska det vara möjligt att pausa och lätt börja igen med samma utgångspunkt där individen tidigare slutade (a.a.).

## 2.6.3 E-learning och lärande

Med e-learning ökar möjligheterna för individen att själv kombinera aktiviteter efter individuella behov och intressen. Dock innebär det också höga krav på personligt engagemang, det vill säga individen måste förhålla sig aktiv till sin situation, reflektera över olika möjligheter, ta ställning till alternativ, sätta upp mål och analysera konsekvenserna, vilket kräver en kunskaps- och bildningssyn som betonar självständigt lärande (Nyhed (Red), 1995). Lärande är enligt Ellström (1992) en livslång process och kan beskrivas som förhållandevis beständiga förändringar hos en individ som ett resultat av individens samspel med sin omgivning. Det finns olika principer och villkor för lärande där verksamhetens utformande för att möjliggöra lärande och kompetenshöjning hos individen i det dagliga arbetet är *en* sådan princip (a.a.). Alltsedan slutet av 1990-talet då de webbaserade aktiviteterna på allvar slog igenom, har tyngdpunkten ytterligare ökat på utformandet av lärande miljöer, och fokus kring att utveckla e-learning aktiviteter med ett så kallat pedagogiskt angreppssätt och med betoning på reflexivitet har blivit alltmer centralt (Conole et al., 2003). Enligt Svensson et al. (2001) handlar det om att utveckla e-learning miljöer som stimulerar olika inlärningsstilar, det vill säga inspirerar så många olika sätt att lära på som möjligt. Det finns många teorier om lärande som till olika grad stöder e-learning, och enligt Conole et al. (2003) är det huvudsakligen de didaktiska och behavioristiska angreppssätten som är dominanta. Inom de genrerna återfinns bland annat forskaren Kolb med den erfarenhetsbaserade inlärningsstilen som innebär att vi lär oss bäst genom att förena handling, reflektion och observation (Kolb, 1984). I

samma fack finns också forskaren Dewey med sin modell "learning by doing", det vill säga varseblivning genom praxis, yttre reflekterad handling (Dewey, 1916). Slutligen kan också Vygotskij med sin socialinriktade teori nämnas, vilken betonar det dialektiska samspelet, till exempel det som sker mellan coach och deltagare eller mellan deltagare och deltagare (Vygotskij, 1999). Pedagogiskt angreppssätt är viktigt att beakta vid allt lärande men Conole et al. (2003) menar att den aspekten är ännu viktigare avseende e-learning. Den åsikten delas av Adams (2004) som särskilt betonar hur viktigt det är att jobba med frågor kring val av lärande aktiviteter avseende e-learning. Ett pedagogiskt angreppssätt innebär framförallt att aktiviteterna ska utformas så att det blir möjligt att lära på olika sätt, steg för steg, vilket kan illustreras med figur 3 nedan (Conole et al., 2003).



Figur 3, källa: Conole et al. (2003).

Enligt Conole et al. (2003) gestaltas "Individual" i ovanstående figur av individen som är fokus för lärandet. "Social" avser lärande som uppnås framförallt genom interaktion med andra via exempelvis dialog och samarbete. Med "reflection" åsyftas individens medvetna reflektion på sin erfarenhet. "Non-reflection" är lärande som relateras till något förutbestämt, det vill säga så kallat färdighetslärande och sådant lärande som är kopplat till memorerande processer och inte ger någon större möjlighet till egen reflektion. "Information" refererar till den typen av lärande där basen för lärandet utgörs av en text, artefakter eller det skulle också kunna vara information som presenteras för individen via ett seminarium. "Experience" är det lärandet som individen upplever genom direkt erfarenhet via diverse aktiviteter och praktisk tillämpning. I en e-learning miljö är det viktigt att bygga in samtliga moment illustrerade i ovanstående modell för att möjliggöra användning av olika inlärningsstilar (a.a.).

Ovanstående bild representerar ett steg för steg lärande, vilket också många lärande teorier verkar förespråka, det vill säga "x" sedan "y" som resulterar i "z" (Conole et al., 2003). Modellen skulle kunna användas för att strukturera olika teorier av lärande, pedagogiska aspekter och lärande aktiviteter, och sålunda påvisa interaktionen dem mellan. Författarna anser att modellen också skulle kunna användas både vid utformning och vid utvärdering av e-learning modeller för att framförallt kontrollera att förutsatta eller underförstådda pedagogiska angreppssätt verkligen existerar (a.a.).

Ett steg för steg lärande leder förhoppningsvis till ett fördjupat lärande, vilket skulle kunna värderas med hjälp av Blooms "Taxonomy of educational objectives" (Red) (1984). Taxonomin omfattar sex resultatområden som visar på ett successivt fördjupat lärande och det är områden såsom att inhämta *faktakunskaper*, det vill säga minneskunskaper om enskilda fakta, att uppnå *förståelse*, vilket innebär att en individ har förmågan att se konsekvenser av fakta, *tillämpning*, syftar till förmågan att kunna använda principer och begrepp på nya situationer, att kunna jobba med dels *analys* som innebär att kunna fånga det väsentliga i ett sammanhang och dels *syntes* i termer av att kunna omforma en mängd information till en sammanhängande kunskap samt slutligen att jobba med *värdering*, det vill säga att ifrågasätta ett innehåll på saklig grund (a.a.). I taxonomin framgår det tydligt att lärandet inte värderas utifrån förmågan att lära in ett färdigt material, utan att lära-sig-lära, det vill säga att en individ kan identifiera och formulera problem i en ostrukturerad situation, söka och finna önskad information, pröva olika lösningsalternativ mot självvalda kriterier, göra konsekvensbedömningar och fatta beslut samt åtgärda.

### 3. Metod

Metodkapitlet inleds med en reflektion över vad val av metod innebär samt en redogörelse av metodiska utgångspunkter och tillvägagångssätt i undersökningen, följt av metodkvalité samt en diskussion kring den.

#### 3.1 Utgångspunkt

Vilken metod som väljs beror på studiens syfte. Val av metod är inte bara ett val av en viss teknik, utan det är också ett verktyg för reflektion, där det empiriska materialet kräver en stringent tolkning. I samband med val av metod bör ställningstaganden göras till sådant som relevans, utförbarhet, täckning, precision, objektivitet och etiska principer (Denscomb, 2000). Med relevans avses om det är meningsfullt att forskningen äger rum. Med utförbarhet menas om det låter sig göras. Täckning syftar till om undersökningen omfattar rätt saker, och precision gäller huruvida undersökningen kommer att ge sanningsenligt och ärligt resultat. Objektivitet syftar till om undersökning kommer att resultera i en rättvisande och balanserad bild. Slutligen när det gäller etiska principer är det frågan om hur forskaren hanterar de rättigheter och känslor som de involverade har (a.a.). Nedan följer en motivation av valen som gjorts i studien.

##### 3.1.1 Kvalitativ empirisk ansats

Eftersom avsikten med studien var att skapa en djupare förståelse av individens upplevelse, i termer av vad som preciserats i syftet, av karriärplanering via e-learning, framstod det som relevant att välja en kvalitativ ansats. Kunskapsteori (epistemologi) indikerar ett tolkande synsätt med fokus på förståelse och förklaring. Vidare tar studien utgångspunkt i en konstruktionistisk ontologi (verklighetsuppfattning), vilket innebär att individen skapar kunskapen genom sina handlingar, genom sitt samspel

med omgivningen, genom att individen anpassar sig till omgivningen och genom att omgivningen justeras för att passa individen (Marton & Booth, 1997).

I litteratursökningen som initialt genomfördes framkom ingen undersökning som behandlar kombinationen karriärplanering via e-learning. Det förekom litteratur avseende karriärplanering samt litteratur gällande e-learning var för sig. Då syftet med arbetet var att beskriva individens upplevelse av K-modellen via e-learning lämpade det sig med en kvalitativ empirisk ansats.

### 3.1.2 Induktion / deduktion

Enligt Alvesson & Skoldberg (1994) betyder induktion vanligen en mycket allmän resonemangsmetod, vilket innebär att det genom flera intervjuer går att upptäcka ett mönster (eller något som skulle kunna vara ett mönster) och därefter formuleras en generalisering. Det är således ett försök till att utveckla teori ur empiri. Deduktion betyder "logisk bevisföring". En deduktiv ansats innebär att verifiera att en hypotes är sann genom härledning ur befintliga teorier (a.a.). Enligt Bryman (2002) kan precision till en specifik ansats vara svårt då det ofta finns inslag av både induktion och deduktion, varför det är bättre att uppfatta ansatserna som tendenser, inte som entydiga distinktioner som alltid gäller (a.a.). Utifrån den tankegången har studien en tendens mot en induktiv ansats.

## 3.2 Genomförande

### 3.2.1 Deltagarurval

Vid kvalitativa metoder är det vanligt att forskaren samlar på sig ett stort och otympligt datamaterial, varför det är bättre att fokusera på ett mindre antal intervjuer för att undvika att det empiriska materialet ska bli alltför omfattande och svårhanterligt (Bryman, 2002). Urvalet inverkar på analysen och vilken typ av analys som väljs, vilket i sin tur påverkar hur trovärdigt resultatet blir. Urvalet styrs också av praktiska ramar, vad som är möjligt (a.a.). I ett initialt skede träffade författaren VDn för företaget Decision Dynamics. Vid mötet gavs uppslag till vidare arbete med att kontakta lämpliga intervjupersoner. För att få en djupare förståelse av karriärplanering, genomfördes också ett möte med en karriärkonsult som under en lång tid jobbat med en traditionell modell, Livet och karriären, för karriärplanering. Syftet med mötet var att få lite djupare insikt i en modell för karriärplanering samt att få lite tips om olika aspekter att beakta vid deltagarurval såsom lämpligt antal intervjuer att genomföra för att få ett bra men ändå inte för omfattande datamaterial att arbeta med. Vidare fördes också diskussioner med handledaren om givna ramar och vad som var praktiskt genomförbart.

Nästa steg i processen avsåg urval av lämpliga intervjupersoner. På förslag av Decision Dynamics VD kontaktades ett antal organisationer per e-post. Det visade sig dock att det inte fanns tillräckligt med underlag att genomföra undersökningen vid någon av de organisationerna, varför Sif kontaktades. Efter rekommendationer av Sif

samt egen erfarenhet via intervjuerna med testpersonerna och via samtal med personliga kontakter, bestämdes att urvalet av intervjupersoner borde inriktas på de personerna som genomgått K-modellen de senaste tre till sex månaderna. Argumentet för det var att personer som genomgått K-modellen har efter tre månader fått lite distans till sin process men börjar redan efter sex månader att glömma. Med hänsyn till praktisk genomförbarhet, hanterbarheten av datamaterialet, Pedagogiska institutionens ramar samt Sifs rekommendationer, gjordes urvalet. Urvalet omfattades av åtta personer som genomgått K-modellen under senare delen av hösten 2003. Sex personer hade möjlighet att genomföra intervjun, vilket gjordes under mars-april 2004.

### 3.2.2 Datainsamlingsinstrument

Utifrån syftet och frågeställningarna i studien, blev det värdefullt att samla in empirisk data för att kunna utföra en analys med inriktning på individens upplevelse i termer av användarvänlighet och funktionalitet (avs 3.2.5). Därför valdes djupintervjuer. Djupintervjuer är en krävande form av informationsinsamling, då de är extensiva och kan omfatta en till tre timmar långa intervjuer, som förutsätter god förmåga att kunna sätta sig in i och förstå hur den intervjuade upplever sin situation (Holme & Solvang, 1997). Det är viktigt att kunna förstå och följa upp de problemområden som den intervjuade berättar om för att få fram relevant och viktig fakta (Denscombe, 2000). Att förhålla sig uppmärksam och öppen i intervjusituationen samt att inte delge den intervjuade forskarens uppfattningar är ytterligare förutsättningar för en framgångsrik process. Normalt förekommer inget standardiserat frågeformulär vid djupintervjuer. Förklaringen är att det inte bör finnas för stor styrning från forskarens sida, utan de synpunkter som kommer fram är ett resultat av den intervjuades egna upplevelser, varför det är viktigt att den intervjuade i så stor utsträckning som möjligt får styra utvecklingen av intervjun. Istället för standardiserat frågeformulär är det brukligt att upprätta någon typ av intervjuguide för att täcka relevant område utifrån studiens syfte (Holme & Solvang, 1997).

Studien är präglad av Denscombe (2000) och Holme & Solvangs (1997) intentioner, vilket innebär att en intervjuguide upprättades utifrån verktyget, K-modellens, innehåll och uppbyggnad samt tidigare erfarenheter såsom exempelvis specifika begrepp relevanta i samband med e-learning (bilaga 1). Viktiga och relevanta teman kontrollerades och verifierades genom så kallade övningsintervjuer. Frågor och kontext har anpassats efter varje unik situation som således varit olika för alla respondenter. Så kallade öppna svarsalternativ har tillämpats, vilket innebär att följdfrågorna har formulerats beroende av tidigare svar. Respondenterna har till stor del fått styra ordningsföljden på frågorna, vilket förhoppningsvis medfört större frihet för den intervjuade att berätta om egna upplevelser och synpunkter, samt möjligheter utifrån forskarens perspektiv att formulera följdfrågor med hänsyn till den intervjuades svar. Intervjuarbetet har också präglats av noggrann planering och grundlig förberedelse för att minska risken för intervjuareffekten, vilket innebär att det kan finnas faktorer som inverkar på den intervjuades villighet att svara såsom åldersskillnad mellan forskaren och den intervjuade, skillnader i kön och etnisk bakgrund samt olikheter i social status (Denscombe, 2000).

### 3.2.3 Etiska överväganden

Vid allt forskningsarbete finns det gränser för vilken frihet forskaren har. Etiska överväganden är regler som begränsar forskarens frihet och som noggrant bör beaktas (Holme & Solvang, 1997; Vetenskapsrådet (2 februari, 2004), [www.vr.se/files/etiska/index?fil=ZOKCAOA100J0](http://www.vr.se/files/etiska/index?fil=ZOKCAOA100J0)). Överväganden innefattar: *Informationsskyldighet*, det vill säga att forskaren ska informera undersökningsdeltagare om forskningens syfte. *Samtyckesinhämtande*, vilket innebär att deltagarna har rätt att själva bestämma över sin medverkan. *Konfidentialitetskrav*, vilket betyder att alla i en undersökning ska ges största möjliga konfidentialitet. Slutligen gäller också *nyttjanderätt*, som innebär att insamlade uppgifter endast får användas för forskningsändamål (a.a.).

För studien i fråga innebar ovanstående att vid samtliga kontakter med organisationer och enskilda individer, presenterade författaren sig själv, sitt ärende samt syftet med undersökningen. När det gäller inhämtande av samtycke, har det gjorts dels från Sif och Decision Dynamics och dels från enskilda personer. För att inge så stor trygghet som möjligt hos dem som kontaktades, poängterades att all data skulle hanteras konfidentiellt, samt att den information de skulle bidra med var viktig för resultatet i studien och att information endast skulle användas i forskningssyfte. Vidare fick också respondenterna reda på att bandspelare skulle användas vid intervjutillfället, varför de ombads att lämna sitt godkännande till bandningen.

### 3.2.4 Intervjugenomförande och bearbetning av data

Vid genomförande av en intervju är det enligt Denscombe (2000) viktigt att gå igenom en rad moment som ger förutsättningar för att intervjun ska bli så bra som möjligt. Exempel på sådana moment är se till att det finns möjlighet för forskare och den intervjuade att hälsa på varandra och presenteras sig, informera om undersökningens syfte och nämna något om bakgrunden till forskarens eget intresse av ämnet. Forskaren bör också se till att få en bekräftelse på att få spela in samtalet på band i aktuella fall samt försäkra den intervjuade om att det som sägs under samtalet kommer att behandlas konfidentiellt (a.a.). Att upprätthålla och behålla en balans mellan forskaren och den intervjuade är ytterst betydelsefullt, varför det är av stor vikt att ta hänsyn till ett antal frågor såsom exempelvis vilken roll forskaren har: Hur påverkar forskaren den intervjuade – opartisk vetenskapsman eller vän – och hur påverkas intervjun av det? Ytterligare aspekter att beakta är forskarens egenskaper som ålder, kön, etnisk tillhörighet och språkligt uttrycksätt, vilka kan påverka den typ av information som framkommer (May, 2001). Denscombe såväl som May menar att det är väsentligt att forskaren "smälter in" i den miljö som ska studeras och att det är forskarens uppgift att skapa ett behagligt klimat där den intervjuade känner sig väl till mods och kan ge ärliga svar.

Det är viktigt som forskare att kunna "läsa mellan raderna" och att vara uppmärksam på ledande eller otillförlitliga svar samt att övervaka intervjuförloppet så att huvudpunkter som den intervjuade uttrycker prioriteras. Vidare bör intervjun avslutas inom den avsatta tiden. Dock är det viktigt att förvissa sig om att den intervjuade har fått möjlighet att tillägga saker som ännu inte har tagits upp innan intervjun avslutas



(Denscombe, 2000). Att skapa tillit är en kritisk aspekt och helt avgörande för hur framgångsrik intervjun blir. Ett sätt att etablera tillit är att jobba utifrån så kallade deskriptiva och explorativa frågor, vilket innebär att den intervjuade får möjlighet att fritt associera i berättandet (May, 2001). Intervjuanteckningar är rekommenderat att föra som ett komplement till bandinspelning. Det kan röra sig om noteringar kring intervjuens fysiska kontext och specifika intryck som forskaren kan ha om intervjun och situationen (Denscombe, 2000).

Intervjuerna har inspirerats av Denscombes och Mays avsikter. Sex intervjuer genomfördes (tre kvinnor och tre män i åldrarna 32 - 44) på platser efter respondenternas önskemål. I tre av fallen genomfördes intervjuerna hemma hos respondenterna medan tre gjordes på andra platser. De intervjuerna som genomfördes utanför respondenternas hem, gjordes istället på ett café, ett bibliotek samt en arbetsplats. Intervjuerna som genomfördes i respondenternas hem gjordes i ett ostört rum och tog cirka 1 ½ timme vardera att genomföra. Den intervjun som gjordes på ett café genomfördes i en hörna av caféet som ansågs som lugnast. Dock var det inledningsvis andra besökare där, men efterhand avvek de och till slut var det bara respondenten och intervjuaren kvar på caféet. Den intervjun tog drygt en timme att genomföra. Intervjun som ägde rum på en arbetsplats genomfördes inledningsvis i ett fikarum i närvaro av respondenten och intervjuaren. Efter drygt halva intervjun, kom det andra människor in i fikarummet. En kort paus gjordes och intervjun fortsatte sedan i ett ostört konferensrum och tog cirka 1 ½ timme. Intervjun som gjordes i ett bibliotek, genomfördes i en helt ostörd del av biblioteket och tog drygt en timme.

Samtliga intervjuer spelades in, med respondenternas samtycke, och parallellt gjordes enstaka stödanteckningar för att lättare kunna ställa relevanta följdfrågor till respondenterna men också för att fånga upp intryck och eventuell icke verbal kommunikation. Inledningsvis presenterade forskaren och respondenten sig för varandra. Forskaren upplyste respondenten om undersökningens syfte samt om konfidentialiteten. Efter den korta inledningen ombads respondenterna att berätta lite mer om sig själv och sin bakgrund. Det visades sig vara en bra start som aktiverade respondenternas tankar om sig själv. För att undvika inblandning av författarens uppfattningar, formulerades frågorna så neutrala som möjligt, dels för att försöka undvika påverkan på respondenterna och dels för att skapa ett behagligt klimat där respondenterna förhoppningsvis kände sig väl till mods och kunde ge ärliga svar. Stor vikt har lagts vid att jobba utifrån explorativa frågor. Kontinuerligt gjordes återkopplingar till respondenternas repliker. På så vis klargjordes att det som respondenterna förmedlat uppfattades på ett korrekt sätt. Vidare har studien präglats av hög grad av strukturering i den betydelsen att frågorna ställts avseende aktuellt ämne och inget annat. Stor noggrannhet lades också vid att försöka undvika ljud som kunde påverka hur den intervjuade svarade på en viss fråga. Samtliga intervjuer avslutades med en fråga om respondenten hade något att tillägga.

Samma dag som intervjuerna genomfördes lyssnades de igenom och skrevs ner. Efter att intervjuerna var nerskrivna, skrevs de ut i sin helhet och lyssnades igenom en gång till samtidigt som de kontrollerades mot vad som hade skrivits. Därefter skickades utskriften av intervjuerna till respektive respondent, så att respondenterna kunde läsa igenom utskriften för att undvika eventuella oklarheter eller missförstånd (Trost, 1993). Kort efter att respondenterna skickat tillbaka utskriften, gjordes nya utskrifter och banden lyssnades igenom igen och kontrollerades med eventuella justeringar av

respondenterna. Då kunde också marginalanteckningar göras när något intressant framkom.

### 3.2.5 Analys av insamlad data

För att analysera intervjudata har det varit önskvärt att jobba utifrån en kombination av en explorativ och tolkande bearbetning, vilket ligger i linje med ett kontextuellt analysförfarande. Kontextuell analys möjliggör en steg för steg analys av, i studiens fall, processen som förgrenar sig och löper samman och förbinder aktiviteterna och *påvisar eventuella problem som finns som stör eller stödjer processen*. Förfarandet syftar enligt Uljens (1992) till att urskilja helhet och delar i ett sammanhang. Metoden innebär att *ingen* indelning görs i på förhand definierade kategorier utifrån generella kriterier. Den görs med utgångspunkt i det empiriska materialet och den kontext det ingår i (a.a.). Trots att studien inte är en kontextuell analys i traditionell mening, har inspiration hämtats i det kontextuella analysförfarandet. Nedan följer en beskrivning av studiens analysförfarande.

När samtliga intervjuer var genomförda och bearbetade enligt tidigare resonemang (avs 3.2.4), lyssnades banden igenom ännu en gång. Stor vikt lades vid att i största möjliga utsträckning ha allt material i ett likartat format samt att skapa utrymme för forskarens marginalanteckningar.

Inledningsvis i analysen noterades gemensamma beröringspunkter och teman. Under den första analysen skapades sju huvudteman, dels med inspiration utifrån teman i intervjuguiden (bilaga 1) och dels utifrån innehållet i respondenternas repliker. I samband med ytterligare genomgång av materialet, noterades en mängd ord och fraser under respektive teman, och under den fortsatta processen framstod tydliga gemensamma beröringspunkter i exempelvis olika aspekter av hur användarvänlig K-modellen upplevdes. Stor koncentration lades då vid de gemensamma beröringspunkterna för att tydliggöra likheter och olikheter bland dem. I syfte att få idéer och uppslag om vidare analys av materialet, företogs en fördjupad litteraturstudie avseende framförallt e-learning. I rådande fas av analysprocessen var kombinationen att pausa i analysarbetet och fokusera ytterligare på kunskap om e-learning bra, då det ledde fram till en klarhet i vad resultatet skulle speglas i. I vidare arbete med analysen, kunde en minskning och en viss justering av de ursprungliga sju teman göras, och då återstod fem huvudteman (*introduktion, användarvänlighet, funktion, process och återkoppling*). I det stadiet av analysprocessen återvände författaren till intervjuutskriften igen med ovan fem teman för att granska temans giltighet i förhållande till ursprungsdata (vilka kan sägas representera verkligheten). Genom det förfarandet kunde de fem teman ytterligare begränsas och begreppen funktionalitet och användbarhet tydligare identifieras. Som ett sista led i arbetet med teman preciserades innebörden av funktionalitet respektive användbarhet enligt följande: Avseende funktionalitet hännyttas hur respondenterna upplevt den återkopplingen som de fått och gällande användbarhet refereras till K-modellens användbarhet i termer av hur väl den passar som karriärplaneringsverktyg, hur användarvänlig modellen är, och vilka navigationsmöjligheter som finns och hur de tydliggörs samt vilka tidsaspekter som gäller. För att kontrollera helheten och resonemanget i förhållande till "verkligheten" gjordes slutligen en ny genomgång av ursprungsmaterialet. Förfarandet gav ytterligare

möjlighet till reflektion och klargjorde de teman och samband som identifierats i materialet.

### 3.3 Metodkvalité

#### 3.3.1 Trovärdighet och äkthet eller validitet och reliabilitet?

Trovärdighet och äkthet eller validitet och reliabilitet syftar till att argumentera kring resultatets användbarhet. Enligt Guba & Lincoln (1994) härstammar begreppen validitet och reliabilitet från den kvantitativa forskningstraditionen. I traditionellt tal avseende ett instruments validitet, åsyftas att det är viktigt att instrumentet mäter det som avsetts att mäta. Om ett instrument i sedvanlig innebörd har hög reliabilitet så ger det samma resultat vid upprepade mätningar då omständigheterna för övrigt är desamma. Då validitet och reliabilitet vanligen förknippas med den kvantitativa forskningen diskuteras metodkvalitén utifrån begreppen trovärdighet och äkthet (a.a.).

Trovärdigheten eftersträvar att bevisa för läsaren att insamlat material är korrekt och att resultatet utifrån materialet är trovärdigt. Trovärdigheten innefattar aspekter såsom tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet samt frågor kring objektivitet och huruvida det är möjligt att styrka och bekräfta resultatet. Tillförlitlighet är ett mått på graden av överensstämmelse mellan observationer och det teoretiska resultatet som undersökningen leder till. Ett sätt att skapa hög grad av tillförlitlighet i resultatet är att säkerställa att forskningen har gått rätt tillväga och att givna regler har följts. Tillförlitlighetsaspekten innefattar även forskarens ansvar att rapportera resultatet till de personer som ingått i forskningen för att få en bekräftelse på att forskaren har en korrekt uppfattning. Överförbarhet är en aspekt som rör frågan kring resultatets överförbarhet till en annan kontext eller samma kontext fast vid en annan tidpunkt, en aspekt som kan vara svår att uppnå i en kvalitativ studie, varför koncentrationen ofta fokuseras kring fylliga redogörelser och detaljer av det som undersöks. I vilken utsträckning det är möjligt att återskapa ett försök, kan relateras till aspekten pålitlighet, vilket är en motsvarighet till den kvantitativa forskningens reliabilitet, och innebär säkerställande av att det skapas en fullständig och tillgänglig dokumentation över alla faser i undersökningen så att den går att upprepas. Med äkthet avses huruvida undersökningen ger en rättvisande bild av åsikter och upplevelser i den population som studerats (Guba & Lincoln 1994).

Ovanstående innebar för studien följande: För att skapa en så hög grad av tillförlitlighet som möjligt har stor vikt lagts vid att ha en överensstämmelse mellan den empiriska undersökningen och de teorier som använts. Vidare har urvalet av undersökningsenheterna valts ut på rimliga och tydligt redovisade grunder i förhållande till forskningssyftet. För överförbarhetens skull har avsikten varit att uttryckligen beskriva den verklighet som undersökts. I syftet att skapa en pålitlighet i forskningsresultatet, har stor noggrannhet lagts vid att klart redovisa varje utgångspunkt, steg och ställningstagande i forskningsprocessen, då det för läsaren möjliggör en tillbakablick för att se grunderna för analysen. För att styrka och konfirmera trovärdigheten i metoden har intervjuguiden bifogats, vilket ger läsaren en möjlighet att avgöra intervjumaterialets trovärdighet. Avsikten har varit att handla i

god tro och att i så stor utsträckning som möjligt sträva mot att förmedla en rättvis bild av respondenternas upplevelser. Tanken var även att en så kallad respondentvalidering (Bryman, 2002) skulle företas, men då intervjuperioden drog ut på tiden långt mer än vad som var tänkt från början, var det inte praktiskt genomförbart.

### 3.4 Metoddiskussion – kvalitativ ansats

Utifrån studiens syfte har en kvalitativ ansats valts då avsikten har varit att studera individens upplevelser, som svårigen låter sig vägas eller mätas. För att få fram individens upplevelser valdes djupintervjuer, vilket inneburit minimal styrning och påverkan från forskarens sida och större sannolikhet att uppnå en djupare förståelse av individens upplevelser (Holme & Solvang, 1997). Med alla metoder finns det nackdelar och med djupintervjuer är den största och mest påtagliga nackdelen den relativt lilla kontroll som forskaren har. Eftersom tanken med djupintervjuer är att respondenten fritt ska få associera, finns det också en viss risk att svaren som ges inte är svar på just de frågor som är av specifikt intresse (Bryman, 2002). Ytterligare en aspekt som är viktig att uppmärksamma är att objektiviteten ofta ifrågasätts. Enligt Denscombe (2000) påverkar intervjuarens närvaro och kontexten resultaten i viss mån. Det kan till exempel vara påverkan i form av ordval eller frågeformulering. Vidare kan respondenten också påverkas, ofta omedvetet, av intervjuarens kön, ålder och personlighet. Att en intervju bandas kan vara ytterligare ett störningsmoment för framförallt den som intervjuas, och det kan vara hämmande och därmed påverka den intervjuades svar. Påverkansfaktorer finns alltid i intervjusammanhang och de är svåra att styra eller övervaka (a.a.). Avsikten var att utgå från intervjustudier, vilken enligt Bryman (2002) benämns som en "socialt konstruerad situation", och därmed görs i studien inga anspråk på att vara objektiv, utan medvetenhet finns om att de val som gjorts har inverkat på forskningsresultatet. Eftersom undersökningen syftar till att analysera upplevelser av karriärplanering via e-learning, mer specifikt K-modellen, har djupintervjuer varit ett bra alternativ för att nå en djup förståelse om respondenternas upplevelser. Dock skulle möjligen semistrukturerade intervjuer vara en annan möjlighet, där en lista med frågor i förväg sammanställts, men som lämnar ordningsföljden fri. Trots att semistrukturerade intervjuer får anses som förhållandevis anpassningsbara där den intervjuade har vissa möjligheter att utveckla sina egna tankar, minskas likväl möjligheten att formulera frågor utifrån varje specifik situation (Denscombe, 2000).

Det har under arbetets gång framkommit att vissa av respondenterna befunnit sig i en personlig och krävande process avseende sin nuvarande karriärsituation, och det är omöjligt att avgöra hur respondenternas karriärsituation påverkat svaren. Vidare har det framkommit att två av respondenterna vid intervjutillfällena ännu inte avslutat de så kallade karriärcoachsamtalen. Det finns också en viss tveksamhet till hur miljön, vid genomförandet av intervjuerna som ägde rum utanför respondenternas hem, påverkade respondenternas svar. Det var stundtals en del störande ljud och moment vid de intervjuerna. Reservation görs huruvida faktorerna kan påverka resultatet, varför inga slutsatser dras härom.

I intervjuguiden finns det med faktorer såsom utbildningsbakgrund, typ av tjänst/organisation och civilstånd. Faktorerna har inte alls behandlats i studien och

frågan om de behöver vara med överhuvudtaget är relevant. Likväl finns faktorerna med som en säkerhet då det var oviss vilken data intervjuerna skulle generera.

## 4. Resultatredovisning

I följande kapitel presenteras resultatet av undersökningen. Resultatet presenteras utifrån teman som återfinns i intervjuguiden. För att göra det tydligare för läsaren, har citat från respondenterna inflikats i texten.

### 4.1 K-modellen - bakgrund

Respondenterna har genomgått karriärplanering via e-learning, K-modellen och de har i anslutning till den erbjudits tre så kallade karriärcoachsamtal. Respondenterna har god datorvana och majoriteten har dessutom en djupare kännedom om andra faktorer relaterade till datorer såsom system och nätverks kunskaper. Flertalet av respondenterna har aldrig tidigare varit i kontakt med någon karriärplaneringsmodell. Ur teknisk synpunkt har respondenterna inte haft några större problem vid genomförandet av K-modellen. Dock har det framkommit att det har varit av viss betydelse vilken typ av anslutning respondenterna har haft, såtillvida att modem anslutning visat sig vara mindre fördelaktigt vid vissa moment av K-modellen. Enligt respondenterna innehåller inte K-modellen sådan typ av data att det är nödvändigt med en snabb anslutning. Likväl kan det enligt respondenterna med anslutning via modem bli något långsammare både vid databearbetning och vid rapportgenerering. Plats för genomförandet av K-modellen, har enligt respondenterna inte spelat någon större roll. Majoriteten av respondenterna har genomfört K-modellen på respektive arbetsplats, framförallt för att de hade dator och skrivare lätt tillgängligt där. Arbetsplatserna beskrivs av respondenterna som en plats i ett så kallat öppet kontorslandskap, där en eller flera personer har sin arbetsplats.

Respondenterna har valt att genomgå karriärplanering via e-learning av den anledningen att de blivit kontaktade av Sif och via dem blivit erbjudna att genomföra K-modellen. Dock har det inte varit K-modellen i sig som lockat, utan det har varit karriärcoachsamtalen som varit avgörande. *"Man blev också erbjuden samtal, men för att få det, som man egentligen var ute efter, var man tvungen att göra K-modellen".* *"Det var intrycket och supporten som jag fick från karriärcoachen som gjorde att jag valde att gå in i K-modellen. Vi hade nog mycket väl kunnat klara av det vi gjorde utan den här K-modellen"*

Generellt har respondenterna varit positivt överraskade av K-modellen och mycket imponerade av de möjligheter som finns med verktyget. *"Det är ju lite en form av internetutbildning eller utbildningssystem eller reflektionssätt och jag tror att man skulle kunna använda det till fler saker att reflektera över, vad man tycker och tänker, det tror jag".* *"Jag är jätte imponerad, så jag har varit jätte positiv till allt hela tiden, p g a att man är inte van vid att någon bryr sig".*

På frågan om vad karriärplanering innebär har majoriteten av respondenternas uppfattning varit att det handlar om att jobba med sig själv, att identifiera ett lämpligt arbete samt att jobba med personlig utveckling. *"För mig innebär det en möjlighet att utvecklas som individ. Att målmedvetet jobba med vad jag vill med mig själv. Givetvis blir det yrkesrelaterat, men det finns också en viss del av det som har att göra med min personliga utveckling"*.

Det finns en mängd olika anledningar till varför en individ genomgår karriärplanering, och för respondenterna har det framförallt handlat om en upplevd situation av stagnation samt att få struktur på sitt liv. *"Jag har ju sökt mig till den här typen av information för att få lite mer struktur på min egen kompetens, för att kunna göra ett avstamp framåt"*.

Huvuddelen av respondenterna har uppgett att de redan innan de genomförde K-modellen hade god självkänedom, men att de inte hade någon riktigt känsla för hur de skulle komma vidare. Respondenternas förväntning på K-modellen var att få sin självkänedom bekräftad samt att få vägledning i arbetet med att ta fram faktiska åtgärder för att komma vidare. *"Förväntan var att jag skulle få min personlighet bekräftad och se vad jag vill eller var jag skulle kunna hamna så småningom"*.

Respondenterna har i genomsnitt lagt ner 1 till 1 ½ timme, och den tiden innefattar även bearbetning av data samt rapportgenerering. Respondenterna genomförde K-modellen i ett svep utan något uppehåll.

## 4.2 Upplevelser av K-modellen - bakgrund

Respondenterna har blivit inbjudna till ett så kallat seminarium där de olika personlighetstyperna (karriärinriktningarna) som K-modellen refererar till presenterades. På seminariet gjordes enligt respondenterna också en kort introduktion till K-modellen samt hur de skulle navigera i verktyget. Respondenterna antydde att den inledande informationen var mycket kort och ytlig samt att det var för lite information om navigationen av verktyget, hur mycket tid de förväntades lägga ner på K-modellen, processens indelning och uppbyggnad samt hur de olika delarna integrerar med varandra. *"Han beskrev de olika personlighetstyperna som finns, och så visade han verktyget väldigt lätt och snabbt och gick inte in i det i detalj"*. Vidare saknade respondenterna upplysning om att det finns möjlighet att pausa i processen samt om det var möjligt att växla mellan de olika delområdena. *"Nej, jag tror inte det fanns några uppgifter om vilka möjligheter som fanns i verktyget, inte heller om hur mycket tid man skulle lägga ner"*.

### 4.2.1 Navigation och process

Det har enligt respondenterna varit enkelt att starta upp och logga in på K-modellen. Med hjälp av ett fliksystem har det varit möjligt att se i vilket delområde respondenterna befunnit sig i. Likväl anser respondenterna att det varit svårt att förstå hur de skulle navigera i modellen. Enligt respondenterna har det inte funnits någon direkt användarhandledning i K-modellen. *"Jo, det låg information där uppe, man såg"*

*exakt vilken man hade valt först och sen så såg du då i flikssystemet under vilken del du var på i processen. Jag vet inte om man kunde klicka på någon annan då än den du var på". Bortsett från att respondenterna inte fått någon uttalad användarhandledning, har de upplevt K-modellen som ganska självinstruerande, men eftersom det stundtals var mycket att läsa för att kunna svara på frågorna, ansåg respondenterna att det blev en hel del att navigera fram och tillbaka, vilket upplevdes som komplicerat. "Men den är rätt så självinstruerande K-modellen alltså". "Att hoppa fram och tillbaka, det var okey de första gångerna, men sedan blev det jobbigt att fokusera och då kändes det rörigt med det här hoppandet. Kanske om man hade kunnat dela upp K-modellen i olika delar och inte gjort allt på en gång, så hade det kanske inte känts så jobbigt och stressigt". Genomgående har respondenterna upplevt omfånget som ett hinder avseende navigationen och just genom att omfånget var så extensivt ansåg respondenterna att det skulle vara en fördel om de uppmanades att genomföra processen i olika etapper. "Det hade varit bra om det hade funnits någon information för K-modellen är så bra, gedigen och omfattande och det kanske till och med är så att man skulle uppmana att det här tar kraft av dig, gå in och gör en process åt gången eller liknande. Risker är annars att man slarvar på slutet, för att man jobbar med sig själv hela tiden, och att jobba med sig själv, det är tungt ibland. Då kan det ju kännas skönt att kunna avsluta och sedan gå tillbaka och jobba en annan gång".*

Språkmässigt antyder respondenterna att K-modellen har ett språk som är enkelt och att språket har lite av karaktären "web-svenska". På frågan om vad "web-svenska" innebär, gavs inget klart svar mer än att det betyder förkortade begrepp och mer koncisa formuleringar. "Jag är ju i och för sig van vid den här websvenskan och att den är lite annorlunda än den vanliga svenskan, för man skriver ju kortare och koncisare eftersom det ju inte har det utrymme som finns i vanligt tryckt media".

Nära sammankopplat med navigationen är tidsaspekten i K-modellen, vilket också framkom av respondenternas upplevelser. "Jag hade velat veta i förväg hur lång tid man förväntas lägga på en sådan här sak. Nu trodde man att det skulle gå fort, så jag tog det i slutet av en arbetsdag vilket gjorde att jag kände mig stressad". Kombinationen av bristen på tid och att inte ha kännedom om att det är möjligt att pausa K-modellen för att jobba vidare vid senare tillfälle, har genomgående kommenterats av respondenterna. "Man har ju fokusering när man jobbar med det och man vill nå resultatet, och då vet jag att jag kände, jag tror det var två gånger som jag kände, usch är jag inte klar snart". "Jag hade inte fattat att jag kunde fortsätta där jag slutade, så jag började på nytt igen och det tog lång tid innan man kom till slutet kändes det som". Bristen på tid vid genomförandet av K-modellen har enligt respondenterna medfört att de känt sig väldigt stressade och ibland hastat igenom vissa moment för att nå slutet. "Eftersom jag tänkte mig att det skulle gå snabbt att ta sig igenom processen, kände jag att tiden inte räckte den dagen då jag hade börjat, men jag ville ändå avsluta, för om jag påbörjat något så vill jag fullfölja. Men jag kände också att det blev lite hafsigt för jag ville liksom bara bli av med det".

Respondenterna har vidare uttalat sig om bristande information om de olika delområdena och hur de är upplagda samt hur det är tänkt att jobba med respektive del. "Man får ju egentligen inte reda på varför man fyller i saker och ting förrän man kommer till slutet av varje delprocess, och det kan vara lite frustrerande". Respondenterna anser att det är förhållandevis stor skillnad i upplägget av de olika delområdena där de första har många frågor som vägleder genom processen och

ibland tvingar till ställningstagande, medan processen mot slutet nästan inte har någon vägledning alls, utan där ska respondenterna själva skriva om sig själv, vilket inte upplevdes som helt lätt. *"Det som blir en kontrast är väl egentligen att man har väldigt mycket processtöd i början i de första bitarna, och sedan när det är klart, ska du handgripligen själv börja skriva, och det är ju faktiskt ett helt annat sätt att jobba med ett verktyg, för då ska du själv knacka in vad du tycker och tänker och vill. Innan har man fått ett väldigt stöd hela vägen, och det är en kontrast"*.

Vidare uppgav också respondenterna en bestämd tvekan gällande förståelsen av vissa områden. De tre första områdena som behandlar karriärinriktning, drivkraft och inre harmoni verkar för majoriteten har varit tydliga både avseende innehåll och syfte, medan områdena karriärkultur och passform har framstått som förhållandevis abstrakta och svåra att förstå. Respondenterna var också av den uppfattningen att de tre första modulerna var lätta att förstå och att ta till sig då verklighetsförankring gjordes kontinuerligt, vilket enligt respondenterna bidrog till att det var så överskådligt. Vidare ansåg respondenterna att de olika exemplen i de tre modulerna som respondenterna skulle ta ställning till var av beskrivande karaktär, varför de upplevde de delarna som lätta att reflektera över och därmed också att förstå. Beskrivande karaktär innebär enligt respondenterna att det fanns många olika exempel av samma fenomen. Däremot har områdena karriärkultur och passform framstått som något otydliga för respondenterna så till vida att de har haft svårigheter att beskriva vad de områdena tillfört dem i deras process. Det har också framgått att områdena karriärkultur och passform har av respondenterna upplevts som mer förutsägbara, det vill säga att det går att styra resultatet efter huruvida individen vill göra karriär inom sitt företag eller inte. *"Man får frågor just kring organisationen och de var väldigt tydliga, inte ledande men det gick ju rätt lätt att utläsa när man hade gjort allt det andra att okey, nu ska det andra jämföras med min organisation, så svarar jag si eller så, så kommer det att påverka resultatet på det viset"*.

Trots att det funnits viss tvetydighet kring innehållet och syftet i de olika områdena, anser respondenterna att det funnits en röd tråd igenom modellen och att de olika områdena länkas samman med varandra på ett begripligt sätt. *"Så småningom kunde man också känna att det fanns en röd tråd rakt igenom hela modellen, och de olika områdena var väl sammankopplade med varandra"*.

Respondenterna menar att K-modellen framförallt varit ett stöd i processen att strukturera upp kunskap och kompetenser, vem de är, vad de vill och vad de kan. Vidare anser det att de har fått en djupare förståelse om vad karriärplanering är för något och hur det kan appliceras för att passa just dem men de menar att de inte hade fått samma behållning av K-modellen utan karriärcoachsamtalet. *"Okey verktyget var jätte bra, och man fick, så här är du och i karriären och du jobbar si och så här, men samtalen gav så mycket mer. Du kan ju aldrig få det personliga via datorn alltså, nej, så den kombinationen tycker jag är jätte bra. Men att bara ha det här verktyget, vilket man funderat på att göra, tycker jag inte om. För vissa passar det säkert jätte bra, men andra behöver de här samtalen också"*.



### 4.3 Återkoppling – K-modellen

Avseende återkopplingen som K-modellen automatiskt genererar, har respondenterna tagit del av den så till vida att de har läst igenom den. K-modellens återkoppling består bland annat av fem rapporter, en per område (avs 2.1). Genomgående har respondenterna upplevt rapporterna som informativa och roliga att läsa. *"Rapporterna som man fick ut var väldigt roliga att läsa. Första delen var lite jobbig och det var väldigt mycket information om hur man kom fram till vad och vilka slutsatser man kunde dra, det var mycket information"*. Trots upplevelsen av att rapporterna var informativa, anser respondenterna att informationen inte varit tillräcklig för att de endast utifrån rapporterna skulle kunna reflektera över sin egen situation och välja väg för att komma vidare i processen. *"Det var enkelt och inte svårt att förstå, men helheten var svår och det var svårt att komma vidare"*. Respondenterna menar att K-modellen varit bra i avseendet att strukturera upp vem de är, vad de vill och vad det kan. *"K-modellen har gett mig begrepp, så att man kan sätta ord på det man är, katalogisera sina känslor, tankar och problem, så för att skapa mig en bild av vem jag är och vad jag vill initialt, var K-modellen bra. Men att konkret sätta ner foten och fundera på faktiska åtgärder, det hade jag inte fått möjlighet till utan det personliga mötet"*. Respondenterna anser att det är via karriärcoachamtalen som informationen i K-modellen tydliggjorts och först då blivit möjlig för respondenterna att relatera till sig själv. *"Man behöver någon som ställer rätt frågor, så man börjar tänka, okey, man börjar tänka också när man gör det på webben, men inte på samma sätt. Man kan inte relatera det till sig själv på samma sätt"*. Överlag har respondenterna kommenterat betydelsen av att ha någon utomstående att "bolla" tankar och reflektioner med och de anser att karriärcoachen har fyllt en viktig funktion i det sammanhanget. *"Jag hade nog inte vågat sätta ner foten någonstans utan de personliga samtalen, för det fanns så många om och kanske och hur fungerar detta, jag har faktiskt behov av att kunna bolla med någon"*. Majoriteten av respondenterna menar att det borde ställas större krav på att återkopplingen i form av rapporterna ska läsas igenom och bearbetas av den som genomfört K-modellen. Vidare anser respondenterna att det borde läggas större tyngdpunkt på genomgången av rapporterna. Respondenterna menar att det helt och hållet varit upp till dem om de arbetade med återkopplingen eller överhuvudtaget läste återkopplingen. Det har inte varit självklart att informationen från K-modellen bearbetats under de personliga mötena. *"De togs inte upp på mötet, rapporterna alltså, vilket man borde göra om man nu ska göra det här verktyget"*.

Utöver de frågorna som finns i K-modellen har respondenterna också fått andra uppgifter vid sidan av. Uppgifterna har varit att skriva ett CV (Curriculum Vitae), prata med någon/några person-er som har nära relation till respondenterna för att ta reda på olika kompetenser hos respondenterna samt att skriva en jobbansökan. "Vid sidan av" uppgifterna har överlag upplevts som positiva för att de bidragit till ökad förståelse kring respondenternas möjligheter att med enkla medel själv påverka sin situation. *"Jag såg själv tendenserna i det när jag jobbade med verktyget, men det blev en tyngre bekräftelse när jag satt i det personliga samtalet, för då kunde man prata mer kring det, och få fler exempel på hur karriärcoachen såg det. Man tvingades på ett annat sätt, det var lite andra övningar så man tvingades att jobba fram det lite mer konkret. Man la på en dimension till så att säga utöver det man hade märkt "*

I processen med K-modellen är det möjligt att via en hjälpfunktion i verktyget kontakta en karriärcoach för att eventuellt få en viss vägledning eller återkoppling. På frågan hur respondenterna tillvaratagit den möjligheten har de svarat att de inte hittat någon sådan funktion. *"Fanns det en sådan funktion, var fanns den? "*

Respondenterna anser att det skulle vara bra om den funktionen tydliggjordes, dels på ett tidigt stadium i processen och dels i samband med att rapporterna genererades från K-modellen. Det finns en viss tvekan bland respondenterna till att använda en "kontakta karriärcoach" funktion, men om de hade kännedom om vem som ligger bakom verktyget och dess funktion, så kan de tänka sig att använda en sådan funktion. Dock vidhåller respondenterna att det inte hade varit möjligt att slutföra processen utan hjälp av karriärcoachsamtalen. *"Utan uppföljning med samtal, då räcker inte verktyget till".*

## 5. Analys och diskussion

I analysen som varvas med diskussionen kommer ett resonemang föras kring K-modellens funktionalitet och användbarhet samt aspekten lärande via K-modellen. Avseende funktionalitet hänsyftas hur respondenterna upplevt den återkopplingen som de fått. Gällande användbarhet refereras till K-modellens användbarhet i termer av hur väl den passar som karriärplaneringsverktyg, hur användarvänlig modellen är, och vilka navigationsmöjligheter som finns och hur de tydliggörs samt vilka tidsaspekter som gäller.

*Undersökningens syfte var att beskriva upplevelsen av karriärplanering via e-learning, "K-modellen", utifrån ett individperspektiv.*

*Upplevelsen fokuserar på funktionalitet i termer av upplevd återkoppling och användbarhet i termer av användarvänlighet.*

### 5.1 K-modellens funktionalitet

K-modellen ger kontinuerligt återkoppling till individen, dels i form av olika textavsnitt under "resans" gång och dels genom rapporterna som genereras automatiskt i slutet av varje delprocess (avs 2.1). Det finns också en hjälpfunktion, med möjlighet att kontakta en karriärcoach. Bland respondenterna finns det en viss kluvenhet i hur de upplevt återkopplingen. De har uttryckt att den både varit lätt och svår. Lätt så till vida att språket har varit explorativt och verklighetsförankrat, men svår i avseendet att relatera det till sig själv. Karriärcoachen har enligt respondenterna i det sammanhanget varit till stor hjälp och respondenterna menar att de inte skulle ha klarat av att själv jobba sig igenom processen utan det stödet. Enligt Hirschi (2000) måste materialet i en e-learning aktivitet, vara interaktivt, det vill säga den "studerande" måste kunna arbeta med materialet, inte bara ta emot det (a.a.). Hirschis åsikt delas av Conole et al. (2003) såväl som av Adams (2004) som betonar vikten av ett pedagogiskt angreppssätt som framförallt är betydelsefullt avseende lärande via e-learning (avs 2.6.3). I respondenternas beskrivning av sina upplevelser kring rapporterna, finns det tendenser som tyder på att de inte har bearbetat rapporterna nämnvärt, utan det har mer handlat om att ta emot information. Dessutom har respondenterna fått alla fem rapporterna på en och samma gång, vilket enligt

respondenterna var väldigt mycket information att läsa och reflektera över. Med stöd av Stensmos (1994) teori kring den pedagogiska grundtanken i hänseendet synen på människan, ter det sig som att respondenterna fått ta mer ansvar gällande utarbetning av lämplig metod att bearbeta rapporterna, än vad som kan anses rimligt, varför ett förslag skulle kunna vara att tillgängliggöra någon typ av handledning i hantering och bearbetning av rapporterna. Respondenterna beskriver att de har haft en del stöd av de så kallade "vid sidan av" övningarna i samband med förståelsen av rapporterna och enligt deras argumentation förefaller det som att rapporterna i K-modellen skulle stärkas om fler inslag av interaktivitet införlivades, vilket även framstår som relevant då den eventuellt i framtiden ska vara helt fristående utan stöd från en karriärcoach. En tanke skulle kunna vara att inkorporera övningar typ "vid sidan av" övningarna i K-modellens rapporter. Det skulle kräva att en metod utarbetades så att användaren själv systematiskt kunde bearbeta rapporterna steg för steg, vilket också skulle innebära att det inte var möjligt att ta ut en ny rapport förrän föregående var genomarbetad. För att ta ett konkret exempel skulle individen förslagsvis, efter att ha avslutat avsnittet "Karriärinriktning", göra ett antal intervjuer med för personen ifråga välkända människor, både i det professionella och privata livet. Den informationen skulle sedan kunna användas för att gå igenom rapporten för "Karriärinriktning" och förhoppningsvis öka individens engagemang för att bearbeta rapporterna samt också öka individens förståelse av informationen i dem.

Förutom att ge individen en djupare insikt i rapporterna, skulle sådana övningar eventuellt också bidra med att individen tvingas stanna upp i sin process för att reflektera över informationen. Med tanke på att den traditionella modellen för karriärplanering tar 5 – 8 timmar i anspråk per tillfälle med uppehåll mellan varje tillfälle och sträcker sig över 3 – 4 dagar (avs 1.7), framstår det som att processen i K-modellen skulle vinna på att saktas ner och kombineras med andra övningar. Respondenterna har inte lagt ner mer tid än 1 ½ timme, vilket även inkluderar databearbetning och rapportgenerering, och då är de ändå av den uppfattningen att K-modellen har tagit lång tid att genomföra. För att resultatet av K-modellen ska bli så användbart som möjligt menar jag att den som funderar på att genomgå K-modellen också måste få information om tidsaspekterna i den. Respondenterna menar att om de hade fått tydligare information om tidsaspekterna, skulle de ha förberett sig själv och sitt genomförande annorlunda.

"Kontakta karriärcoach" funktionen har för respondenterna överlag varit okänd. Funktionen existerar likväl i K-modellen, och det är tänkbart att den skulle kunna användas av respondenterna för att få viss vägledning och återkoppling. Eriksson (2000) rekommenderar att en samtalspartner bör finnas tillgänglig för individen i karriärplaneringsprocessen (avs 2.5.2). Den åsikten delas av Mangell (1995), varför det framstår som att helheten av K-modellen skulle stärkas om den befintliga funktionen "kontakta karriärcoach" utvecklades och gjordes mer tydlig för användaren, dels hur funktionen är avsedd att användas och dels vad som kan förväntas av en sådan funktion. Majoriteten av respondenterna har förklarat sig intresserade att använda funktionen om de fick information om vem som ligger bakom verktyget samt om hur den är avsedd att användas. "Kontakta karriärcoach" funktionen har enligt respondenterna varit omöjlig att hitta och det har dessutom inte vid något tillfälle kommunicerats att den finns och inte heller vilket syftet är med den. Ingen av respondenterna har kommit i kontakt med funktionen under sina respektive processer.

Sammanfattningsvis kan nämnas att respondenterna är generellt mycket imponerade av den informationen som tillgängliggörs via K-modellen, och de anser att informationen i allra högsta grad är relevant, men att de behöver stöd framförallt med att tolka och relatera informationen till sig själv.

## 5.2 K-modellens användbarhet

K-modellen framstår utifrån respondenternas upplevelser som användbar i flera olika sammanhang. Respondenterna anser att K-modellen har varit speciellt bra så till vida att den har fungerat som en så kallad "inkörspport", det vill säga den har fått respondenterna till att börja fundera på sig själv, vad de kan, vad de vill och hur deras arbetssituation och omgivning ser ut. Enligt Greenhaus et al. (2000) ska tyngdpunkten i processen ligga just på de momenten, det vill säga *Career exploration* och *Awareness of self & environment* (box A och B, figur 2, avs 2.5.2). Dock anser respondenterna att en del information var svår att reflektera över och att relatera till sig själv. Framförallt gällde det informationen avseende individens omgivning. Målsättning, handlingsplan och införande av en handlingsplan, steg C, D och E i modellen (figur 2, avs 2.5.2) har respondenterna bearbetat tillsammans med karriärcoachen. Karriärcoachen fyller en viktig funktion i den processen, vilket är helt i enlighet med vad respondenterna kommunicerat. De sista stegen i modellen avser återkoppling och utvärdering, steg F, G och H (figur 2, avs 2.5.2) och respondenterna menar att återkopplingen inte varit av sådan art, att de självständigt förmått att bearbeta och reflektera över den för vidare återgångar.

Utifrån vad respondenterna kommunicerat, återfinns samtliga steg i K-modellen som illustreras i modellen beskriven av Greenhaus et al. (2000). Respondenterna har dock krävt stöd från karriärcoachen och det är framförallt med de bitarna som behandlar individens omgivning, definiera målsättning och utveckla handlingsplan, varför reflektionen gjordes huruvida respondenternas förmåga överskattas samt om det som lärs ut görs med en struktur och hjälpmedel utifrån individens intressen. Frågan är hur K-modellen förhåller sig till aspekten den pedagogiska situationen själv utifrån Stensmos (1994) teori kring den pedagogiska grundtanken? Intentionen förefaller vara att respondenterna ska kunna bearbeta informationen kring omgivning, utforma målsättning och handlingsplan mot bakgrund av tidigare kunskaper, vilket inte verkar vara fallet. Jag menar att K-modellen skulle vinna på att stärkas på den punkten, vilket skulle kunna göras genom att införliva karriärcoachens roll i processen enligt tidigare resonemang (avs 5.1) samt att ge mer processtöd i arbetet med att utarbeta målsättning och handlingsplan. Vidare bör det också tydliggöras för den som har funderingar på att genomföra K-modellen att både karriärplanering och e-learning var för sig kräver stora insatser av individen (avs 2.5.2 och 2.6.1), varför det är ytterst viktigt att tydligt definiera vad som förväntas av individen. Det har från respondenterna framstått väldigt klart att de inte varit tillräckligt upplysta om vilka individuella insatser som krävdes. Respondenterna har mycket tydligt förmedlat att de inte var införstådda innan processen påbörjades att K-modellen var så krävande och att den skulle ta så lång tid att genomföra, utan de ger mer en uppfattning av att de tog K-modellen för en typ av "snabbköps" modell som skulle kunna klaras av på en eller två timmar. När det blev uppenbart för respondenterna att K-modellen krävde mer tid än vad de hade förväntat sig, resulterade det i att de kände sig stressade. I kombinationen stress och vetskapen om att de var tvungna att genomföra K-modellen i ett svep, eftersom det för

respondenterna inte framkom information om att det var möjligt att pausa, har det inneburit att de i vissa fall skyndat igenom processen och därför ibland slarvat, vilket kan ha påverkat tillförlitligheten i återkopplingen. Koppling kan göras till Mangells (1995) tveksamhet till datoriserad karriärplanering, då hon menar att det går att vara örlig mot en dator, vilket kan medföra att resultatet inte blir tillförlitligt (avs 2.5.3). Reflektionen gjordes huruvida stressen och upplevelsen av tidsbrist påverkat respondenternas svar. Att dra några slutsatser härom är svårt, men tänkvärt och viktigt att beakta för att försöka undvika att individen hamnar i situationer där påtvingade val görs på grund av exempelvis tidsbrist. Respondenterna har vid intervjuerna kommunicerat att K-modellen kräver stort personligt intresse och engagemang samt att det är viktigt att den som ska genomgå processen inser det. Med all sannolikhet skulle K-modellen stärkas genom att lämna tydliga anvisningar om vad som krävs av individen för att processen ska bli så framgångsrik som möjligt, det vill säga att inte lägga så stort ansvar på individen att själv utforska K-modellens möjligheter och begränsningar. Sådana anvisningar skulle kunna kommuniceras både muntligt och i form av digital framställning på webben samt i tryckt form.

Enligt Svensson et al. (2001) är e-learning inte lämpligt för alla individer då resultatet till stor del är avhängigt vilka förkunskaper, vilken motivation, självdisciplin och målmedvetenhet individen har, vilket bör, menar jag, tydligt påtalas för individen innan K-modellen påbörjas. Respondenterna har också uttryckt att de menar att karriärplanering via e-learning nog inte är något som vem som helst kan tillgodogöra sig, utan vissa individer behöver på traditionellt vis träffa en personlig kontakt för att kunna genomföra en sådan process. Grad av datormognad är ytterligare en aspekt som har en betydande roll för individens inställning till e-learning, och trots att respondenterna i undersökningen har hög grad av datormognad, finns det ändå en uppfattning om att en e-learning modell för karriärplanering kanske inte var det mest optimala alternativet. Därför är det extremt viktigt att utgå från varje enskild individs behov, förutsättningar, erfarenheter, tänkande, vilja att lära och tilltro till den egna förmågan. Möjligen skulle det vara bra om den som funderar på att genomföra K-modellen, först fick svara på någon typ av frågor i syfte att kommunicera individens inställning till e-learning, precis som det exempelvis finns tester på hur individen reagerar på stress. Avseende aspekten huruvida e-learning är lämpligt för vem som helst, finns det en mängd olika situationer om när karriärplanering skulle vara tillämpligt (avs 2.5.3). Frågan är om det utifrån alla de aspekterna är lämpligt att genomföra karriärplanering via e-learning? I respondenternas fall framstår det som att det varit en slump att det blev just K-modellen. Det är Sif och dess marknadsföring som påverkat respondenterna i deras val och de har inte haft någon betydelse att det har varit frågan om e-learning. Dessutom har respondenterna uppgett att det har varit karriärcoachsamtalen som lockat dem och inte verktyget i sig.

Förutom okunskapen om vad karriärplanering via e-learning kräver har respondenterna också uttryckt önskemål om mer användarhandledning. Vid introduktionsseminarierna gavs ingen information alls kring hur individen kan navigera i K-modellen. Det finns inte heller enligt respondenterna någon utförlig användarhandledning. Dock anser respondenterna att K-modellen är ganska självinstruerande då det finns ett flikssystem som indikerar på var individen befinner sig i processen och dessutom finns det pilar som informerar om vad individen ska välja härnäst. Däremot finns det ingen upplysning om det går att växla mellan de olika momenten samt om det går att pausa. Det skulle enligt respondenterna underlätta

processen om sådan information tillgängliggjordes. De menar också att det hade varit bra om processen delades in i olika etapper och att individen uppmanades att göra en etapp åt gången och sedan göra en paus för att fortsätta vid annat tillfälle. Enligt teorierna kring karriärplanering och e-learning, görs gällande att det är två fenomen som är mycket krävande och det är dessutom oerhört tungt att jobba med sig själv (avs 2.5.2 och 2.6.1). Därför framstår det som värdefullt att ge en sådan användarhandledning som inkluderar verktygets samtliga möjligheter och begränsningar så att den som ska genomföra K-modellen bereds förutsättningar att förbereda sig samt genomföra K-modellen på ett optimalt sätt.

Utöver ovanstående avseende användarhandledning bör även information angående tidsaspekten tydliggöras, det vill säga den tiden en individ bör tillägna K-modellen. Det råder enligt respondenterna oklarhet kring hur mycket tid individen bör avsätta till K-modellen. Det är av stor vikt att individen är motiverad och målmedveten vid genomförandet av karriärplanering via e-learning (avs 2.5.2 och 2.6.1), varför jag anser att det är viktigt att tydliggöra hur mycket tid K-modellen tar i anspråk. På så sätt kan kanske planering och genomförande underlättas. Vidare bidrar det möjligen till att individen inte tappar sugen utan att de upplever det lättare att motivera sig själv. Slutligen kan eventuellt risken för att individen upplever K-modellen som stressande minskas och därmed också minimera risken för förhastade svar som kan leda till låg tillförlitlighet i resultatet.

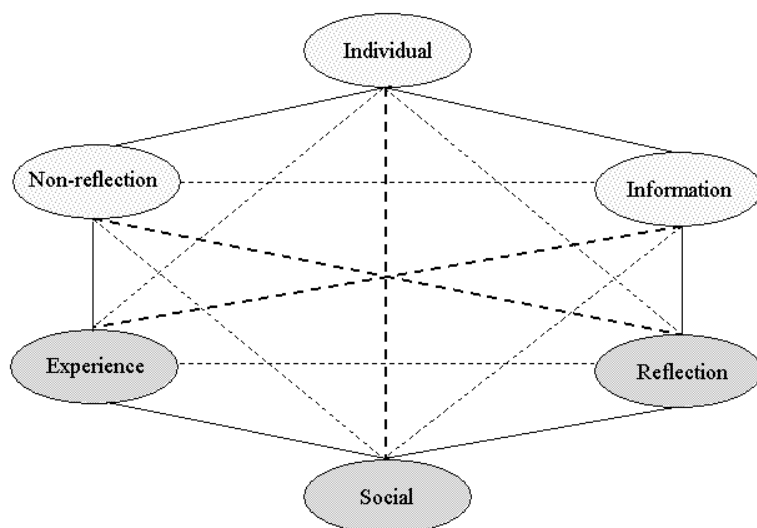
Ytterligare en aspekt som respondenterna uttalat sig om, var att textavsnitten i K-modellen var otroligt omfattande och det var mycket att läsa samt att det var "bökitigt" att hoppa fram och tillbaka i texten. Frågan är huruvida K-modellen är modulariserad så att det går att dela upp läsandet? Utifrån respondenternas upplevelse verkar det inte finnas någon specifik uppdelning eller modularisering med tanke på "läsvänlighet". Enligt Hirschi (2000) ska materialet vara väl strukturerat och didaktiskt genomarbetat för bruk på nätet, och enligt respondenternas upplevelser är materialet väl strukturerat men det finns en viss tveksamhet avseende huruvida materialet är didaktiskt genomarbetat för bruk på nätet. Respondenterna har framförallt kommenterat de avsnitten med omfattande texter, att det varit jobbigt att ta sig igenom dem. Den enda möjligheten att jobba sig igenom texterna, har enligt respondenterna varit med hjälp av "scrollnings-listen". I de avsnitten med de mest omfattande textavsnitten, menar jag att det skulle underlätta för läsaren om någon typ av indelning gjordes så att det var möjligt att välja olika textavsnitt istället för att jobba med bara "scrollnings-listen".

### 5.3 Lärande via K-modellen

Med utgångspunkt i respondenternas upplevelser av K-modellen innehåller den många av de momenten som en e-learning aktivitet bör göra (avs 2.6.2 och 2.6.3) och det finns till viss del en pedagogisk grundtanke i modellen. K-modellen är en process med ett så kallat steg för steg lärande där individen själv kan bestämma plats, tid och rum. Likväl framstår det förhållandevis tydligt att respondenternas förmåga att reflektera över K-modellens olika delområden har varierat. Avseende delområdena karriärinriktning, drivkrafter och inre harmoni (avs 2.1) beskriver respondenterna att de uppnått god kännedom om sig själv, vad de kan och vad de vill. Det verkar lite mer abstrakt vilket lärande respondenterna kommit fram till avseende sin omgivning, som

behandlas i delområdena karriärkultur och passform (avs 2.1). Respondenterna upplevde områdena karriärkultur och passform som mer förutsägbara och frågorna lite av tillrättaliggande karaktär, det vill säga att det genom beskrivningarna gick att styra resultatet efter huruvida individen vill göra karriär inom sitt företag eller inte. Dessutom upplevde respondenterna att det stundtals var väldigt mycket att läsa, vilket gjorde att vissa områden också var svåra att bearbeta och förstå. Stundtals uppvägs det gedigna textomfånget av att det fanns bra beskrivningar med verklighetsförankring, vilket enligt respondenterna underlättade förståelsen.

Utifrån respondenternas upplevelser om områdena karriärkultur och passform, menar jag att det finns tendenser som talar för att det kan vara frågan om så kallat icke reflexivt lärande, vilket innebär att någon av de sex olika omständigheterna som finns representerade i modellen, figur 3, avs 2.6.3, saknas. Icke reflexivt lärande skulle enligt Conole et al. (2003) modellen kunna illustreras enligt figur 4 nedan, där de ljusare partierna belyser icke reflexivt lärande (för mer detaljerad beskrivning av figuren, se figur 3, avs 2.6.3):



Figur 4, källa: Conole et al. (2003)

I sammanhanget är det faktorerna "Individual", "Information" och "Non-reflection" som lärandet byggs upp kring, det vill säga ett lärande som bygger på att individen förses med information istället för att individen själv genom handling, reflektion och praktisk tillämpning eller interaktion med andra uppnår lärande (avs 2.6.3). Avseende respondenternas upplevelse av icke reflexivt lärande i de momenten som behandlar karriärkultur och passform jämfört med de mer individinriktade momenten, karriärinriktning, drivkrafter och harmoni, beskriver respondenterna att de upplever de individinriktade delarna som bättre underbyggda än övriga. Respondenterna uttrycker det som att de momenten som fokuserar på omgivningen (karriärkultur och passform) har innehållit frågor som varit mer förutsägbara och att det medvetet varit möjligt att påverka resultatet. En möjlighet att komma ifrån frågor som ter sig förutsägbara och istället få igång ett mer reflexivt tänkande, skulle vara att formulera exempel på beteende inom organisationer som i sin tur leder till att det är möjligt att dra slutsatser om vilken typ av organisation det är frågan om. På så sätt går det att undvika att ställa en fråga rakt ut och istället använda situationsanpassade frågor. Dock fordrar den

typen av uppbyggnad en bakomliggande analys av programmet, för att bekräfta för individen vilken typ av organisation det är frågan om.

Förutom ovanstående teori om differentierad underbyggnad av de olika delområdena kan ytterligare anledning till tendenser som tyder på "icke reflexivt lärande" bero på att vissa delar innehåller mycket text, vilket kan leda till upplevelser av enformighet och svårighet att hålla koncentrationen samt att fokusera. Jag menar att det är vanligt att upplevelsen av enformighet infinner sig om lärande är förknippat med att enbart läsa sida efter sida med text, det vill säga att bara ta emot information, och dessutom som i fallet med K-modellen att det inte finns möjlighet att pausa (eller respondenterna har uppfattat det som att möjligheten inte finns), utan respondenterna har jobbat vidare i hopp om att nå slutet så snart som möjligt. Förutom att respondenterna sannolikt förlorat både motivation och intresse, då de har använt sin energi och sitt engagemang till att bearbeta en frustration över att inte bli färdiga snabbt nog, har de kanske också tappat fokus i den befintliga processen, vilket kan mynna i ett så kallat icke reflexivt lärande och som i respondenternas fall blir resultatet att informationen upplevs som svårare att relatera till sig själv och sin omgivning. Likväl vidhåller respondenterna att informationen avseende karriärkultur och passform är viktig för helheten och att den definitivt ska ingå i K-modellen, men de menar att den har varit svårast i K-modellen att själv förstå både i själva genomförandet, men också vid återkopplingen. Enligt tidigare resonemang (avs 5.2) anser jag att det är viktigt att lägga in naturliga pauser i processen och att uppmana individen att göra pauser samt att jobba med andra aktiviteter i anslutning till K-modellen, för att bryta den uttalade enformigheten.

## 5.4 Avslutande reflektioner

Det har genom studien och respondenternas resonemang blivit uppenbart att karriärplanering kan användas i en mängd olika situationer, och att det inte enbart behöver röra sig om yrkesmässig karriärplanering, utan den personliga och professionella karriären hänger ihop. För att individen ska kunna göra bra ifrån sig på sitt arbete, krävs det att individen har en tillfredsställande karriär både i det privat livet och i det professionella livet. K-modellen framstår som en väl genomarbetad karriärplaneringsmodell med en viss pedagogisk grundtanke, dock finns det tendenser som tyder på att en viss del av K-modellens användbarhet inte riktigt tydliggjorts för respondenterna samt att dess funktionalitet behöver stärkas. Nedan följer en kort sammanfattning av de antydningar och synpunkter som framkommit:

- Generellt efterfrågas mer användarhandledning
- Tydligare instruktioner avseende navigationsmöjligheterna
- Genomgång av verktygets olika funktioner, framförallt hjälpmedelsfunktionen
- Uttrycklig input om tidsperspektivet i K-modellen
- Förenkling av arbetsmetodiken avseende bearbetningen av texter
- Rekommendation att genomföra K-modellen i etapper (vilket bidrar till naturliga pauser i processen)

Avseende K-modellens funktionalitet finns det en kluvenhet i hur respondenterna upplevt återkopplingen. Enligt Blooms (Red) (1984) taxonomi att värdera lärandets resultat, tyder det på att det finns mer att jobba med för att uppnå fördjupat lärande.



Framförallt gäller det områdena analys och syntes, det vill säga individens förmåga att göra bedömningar av orsak och verkan i olika situationer samt att skapa sig en helhetsbild av situationen. Det är först i samband med karriärcoachsamtal som respondenterna tillägnat sig fördjupat lärande. De så kallade "vid sidan av övningarna" som tillhandhållits av karriärcoachen, har värderats högt av respondenterna i sammanhanget. Förslagsvis skulle den typen av aktiviteter införlivas i verktyget, dels för att bryta en uttalad upplevelse av enformighet och dels för att vidga individens perspektiv. Återkoppling i K-modellen görs framförallt genom rapporterna, varför det ter sig som viktigt att bearbeta informationen som framkommer där. Det framstår som angeläget att inte överskatta individens förmåga och att inte lägga för stort ansvar på individen. Genom att dela in K-modellen i etapper, skulle det bli möjligt att fokusera mer på varje enskild rapport samt att fördjupa lärandet kring varje specifik rapport till exempel med hjälp av "vid sidan av övningar".

"Kontakta karriärcoach" är en befintlig funktion som enligt respondenterna överhuvudtaget vare sig berörts eller använts. Frågan är varför den finns där alls? Antingen bör den funktionen tas bort eller tydliggöras. Eriksson (2000) och Mangell (1995) rekommenderar starkt att en samtalspartner ska finnas tillgänglig för den som jobbar med karriärplanering, varför funktionen bör utvecklas och tydliggöras, framförallt med tanke på att det i framtiden eventuellt inte kommer att ingå personliga samtal i samband med K-modellen.

E-learning är ett fantastiskt fenomen med massor av möjligheter för individen och K-modellen är ett utmärkt exempel. Likväl är det viktigt, vilket det råder stor enighet om, att vara medveten om att trots att e-learning ofta innebär mer frihet och större flexibilitet för individen, är e-learning också förenat med stort ansvarstagande och engagemang från individens sida, vilket inte alltid är uppenbart. Det är en mycket viktig uppgift för dem som utformar och beskriver e-learning att förmedla (Svensson et al., 2001). Det har alltsedan mitten av 1990-talet då webbaserade aktiviteter började bli mer och mer vanliga, legat stort fokus kring fördelar såsom mindre lärarkostnader, bestående av kvalitét och flexibilitet i tillgängligheten. Dock är det inte svårt att påvisa kostnadsminskningar och flexibilitet med e-learning, men det är kanske dags att identifiera och jobba med andra faktorer för att lyfta fram fördelarna med e-learning. En sådan faktor är tillvaratagandet av olika inlärningsstilar. Det är betydligt enklare att via e-learning tillgodose det individuella behovet än att göra det via en traditionell aktivitet, det vill säga en "klassrums" inriktad aktivitet som kräver fysisk närvaro på en bestämd tid och plats. För att e-learning framöver inte endast ska bli värderade utifrån ett sätt att erbjuda individen till exempel karriärplanering med flexibilitet i val av tid och plats, är det viktigt att de som står bakom e-learning har en pedagogisk medvetenhet och att fokus förflyttas från tekniken och marknaden till människan och pedagogiken. Vidare är det också viktigt att inse att alla typer av lärande situationer inte lämpar sig som e-learning aktivitet, och jag menar att det är av stor betydelse att noga analysera vad det är för typ av aktivitet det är frågan om och vilket syfte som aktiviteten ska fylla, samt till vilken målgrupp den riktar sig till.

Avseende K-modellen har jag gjort en notering gällande språket. Det är inget som varit föremål för diskussioner i samband med intervjuerna, utan som sagt endast en personlig reflektion. Jag har stundtals funderat på de exempel som används för att beskriva bland annat olika karriärinriktningar. Jag menar att beskrivningarna (avs 2.1)

kan relateras främst till anställda inom tjänstemannaområdet, varför tanken uppkommit om verktyget främst riktar sig till tjänstemän (vilket i och för sig stämmer med Sifs målgrupp). Trots allt menar jag att det kanske är värdefullt att fundera över befintliga beskrivningar och eventuellt tillföra eller justera dem så att det är möjligt även för andra individer som inte sorterar under tjänstemannaområdet och som kommer i kontakt med K-modellen att kunna identifiera sig i processen.

I studien har det framkommit skillnader i respondenternas upplevelser bland annat beroende av kön, ålder och civilstånd, varför det skulle vara intressant för vidare forskning att beakta sådana faktorer. Tänkvärt för vidare forskning inom området skulle också vara att jämföra individens upplevelser av en e-learning modell för karriärplanering med individens upplevelser av en traditionell modell för karriärplanering. Då det vid intervjuerna framkom vissa existentiella aspekter, skulle det också vara intressant att bedriva vidare studier om vad faktorer som självinsikt och motivation innebär för individen.

## Referenser

- Adams, A. M. (2004). *Pedagogical underpinnings of computer-based learning*. Blackwell Publishing Ltd, *Journal of Advanced Nursing*, 46 (1), 5–12
- Alvesson, M. & Sköldberg, K. (1994). *Tolkning och reflektion: vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund. Studentlitteratur.
- Axelsson, L-E. (Red) (2001). *Folkbildning.net – en antologi om folkbildning och det flexibla lärandet*. Norra Skåne Offset. Hässleholm.
- Bell, J. (2000). *Introduktion till forskningsmetodik*. Lund. Studentlitteratur. (Översättning: Björn Nilsson).
- Bloom, B. S. (Red) (1984). *Taxonomy of educational objectives: the classification of educational goals*. Handbook I: Cognitive domain/by committee of college and university examiners. New York. Longman.
- Boberg, E., Vinberg, J K. (1998). *Fallstudie om Livs- och karriärutveckling vid Career & Job Center, Ericsson Telecom AB*. Stockholm. Psykologiska institutionen. Stockholms universitet.
- Brousseau, K R., Driver, M J., Eneroth, K., Larsson, R. (1996). *Career pandemonium : realigning organizations and individuals*. Lund. Studentlitteratur.
- Brown, D. & associates. (2002). *Career choice and development*. San Francisco. John Wiley & Sons Inc.
- Bryman, A. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö. Liber Ekonomi. (Översättning: Björn Nilsson).
- Conole, G., Dyke, M., Oliver, M., Seale, J. (2003). *Mapping pedagogy and tools for effective learning design*. UK. Elsevier Ltd.
- December, J. Randall, N. (1994). *The World Wide Web Unleashed*. Indianapolis. Sams Publishing.
- Desimone, R., Werner, J. & Harris D. (2002). *Human Resource Development*. Orlando. Harcourt College Publishers.
- Denscombe, M. (2000). *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund. Studentlitteratur. (Översättning: Per Larsson).
- Dewey, J. (1916). *Democracy and education: an introduction to the philosophy of Education*. Utgiven 1966. New York: The Free Press.
- Eriksson, P-O. (2000). *Livs- och karriärplanering – ett sätt att ta kontrollen över sitt liv som fler borde använda*. Personal och ledarskap, Nr 10 2000. Stockholm.

- Ellström, P-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Gotab. Stockholm.
- Greenhaus, H, Callanan, A & Godshalk, V. (2000). *Career Management*. Orlando. Harcourt College Publishers.
- Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research, N. in Denzin and Y. S. Lincoln (Red) *Handbook of qualitative research*. Thousand Oakes, Califs: Sage.
- Hirschi, H. (2000). *Platonmetoden- Internetpedagogik*. Västra Frölunda: Data Office.
- Holme, I. M. & Solvang, B. K. (1997). *Forskningsmetodik*. Lund. Studentlitteratur.
- Inkson, K. (2004). *Images of career: Nine key metaphors*. *Journal of Vocational Behavior* 65 (2004) 96–111.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning*. Englewood Cliffs, NJ. Prentice-Hall.
- Lööf, Å. & Bengtsson, H. (2002). *Internet-baserade aktiviteter i arbetslivet – en empirisk studie gjord på Tetra Pak*. B-uppsats, Pedagogiska institutionen. Lund.
- Marton, F. & Booth, S. (1997). *Learning and awareness*. New Jersey. Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Mahwah.
- Mangell, L. (1995). *Karriärplanering för alla. En introduktion i karriärplanering för organisationer och företag*. Stockholm. PA Forum.
- Mangell, L (2000). *En utvärdering av Livs- och karriärplanering inom Tetra Pak*. Lund. Tetra Pak.
- May, T. (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund. Studentlitteratur. (Översättning: Sten Andersson).
- Nyhed, C. (Red) (1995). *Från livsfas till livsform*. Stockholm. AB Realtryck.
- Stensmo, C. (1994). *Pedagogisk filosofi. En introduktion*. Lund. Studentlitteratur.
- Svensson, L. & Åberg, C. (2001). *E-learning och arbetsplatslärande*. Stockholm. Bilda Förlag.
- Trost, J. (1993). *Kvalitativa intervjuer*. Lund. Studentlitteratur.
- Thuresson, E. (1996). *Career & Job Center vid Ericsson Telecom AB*. Stockholm. Personalekonomiska institutet Stockholms universitet.
- Uljens, M. (1992). *What is learning a change of?* (Rapport nr1992:1) Göteborg. Pedagogiska institutionen Göteborgs universitet.

Vygotskij, L. (1999). *Vygotskij och skolan: texter ur Lev Vygotskijs Pedagogisk psykologi kommenterade som historia och aktualitet*. Gunilla Lindqvist (red.). (översättning av Vygotskijs texter: Lennart Magnusson) Lund. Studentlitteratur.

### **Otryckt material**

Karriärcoach vid Tetra Pak, juni 2003.

VD Decision Dynamics, april 2003.

### **Källor från Internet**

Den strategiska karriärmodellen, (22 april, 2003).

[http://www.decisiondynamics.se/swe/career\\_model.htm](http://www.decisiondynamics.se/swe/career_model.htm).

Den strategiska karriärmodellen, (22 april, 2003).

[http://www.decisiondynamics.se/swe/models\\_menu.htm](http://www.decisiondynamics.se/swe/models_menu.htm).

Forskningsbakgrund, Karriärresan (22 april, 2003).

<http://www.decisiondynamics.se/swe/Forskbk.pdf>.

Karriärresan, (22 april, 2003).

[http://www.decisiondynamics.se/swe/DD\\_Karriarsresan.pdf](http://www.decisiondynamics.se/swe/DD_Karriarsresan.pdf).

Karriärresan, (25 april, 2003).

[http://ddekresan.dimac.net/apetizer/aper\\_quest.asp?quest=13](http://ddekresan.dimac.net/apetizer/aper_quest.asp?quest=13).

Brousseau, K R. & Driver M J. *Career view concepts: Roadmaps for Career Success*, (22 april, 2003). <http://www.decisiondynamics.se/swe/CareerViewConcepts.pdf>

Brousseau, K R. & Driver M J, Eneroth, K & Larsson, R. *Career pandemonium: Realigining organizations and individuals*, (22 april, 2003).

<http://www.decisiondynamics.se/swe/CareerPandemonium.pdf>).

Sif, *Svenska Industritjänstemannaförbundet*, (2 februari, 2004).

<http://www.sif.se/portal.asp?menuid=15&portal=1>).

Vetenskapsrådet, (2 februari, 2004). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällvetenskaplig forskning*. [www.vr.se/files/erver/index?fil=ZOKCAOA100J0](http://www.vr.se/files/erver/index?fil=ZOKCAOA100J0).

### **Orefererade källor**

Backman, J. (1998). *Att skriva och läsa vetenskapliga rapporter*. Lund. Studentlitteratur.

Karriärrådgivare, Sif.

## Bilaga 1, intervjuguide

### Bakgrund

- Födelseår
- Kön
- Civilstånd
- Utbildning
- Arbetar med idag, typ av organisation och tjänst
- Datorvana
- Kännedom om K-modellen
- Tidigare erfarenhet av karriärplanering
- Tidigare erfarenheter av K-modellen

### Inledning

- Beskriv vad karriärplanering innebär för dig
- Varför K-modellen och på vems initiativ
- Varför e-learning modell
- Förväntningar och mål – vad uppnå med K-modellen

### Process

- Beskriv din upplevelse av processen
- Innehållet – språket – associationerna
- Formen
- Tidsperspektiv
- Beskriv vad processen tillfört / saknade

### Miljö/resurser

- Beskriv miljön /miljöerna där K-modellen genomfördes.
- Tekniska förutsättningar
- Teknisk support

### Resultat och effekt

- Målsättning? – har den nåtts, varför, varför inte
- Svarar resultatet mot förväntan, nej / ja varför
- Hinder på vägen, och i så fall vad och hur har du kommit vidare
- Vilken / vilka konsekvenser har K fått för dig
- Finns det någon fortsättning och i så fall hur ser den ut

### Återkoppling

- Beskriv den återkoppling som har getts under processens gång
- Beskriv upplevelsen av återkopplingen

## Övrigt

- Saknas något i denna modell för karriärplanering – i så fall vad
- Tror du att du kommer att hålla processen levande – varför / varför inte
- Skulle du rekommendera någon annan denna form av karriärplanering – varför / varför inte
- Finns det något som du vill tillägga