

Utforma och implementera ramverk för karriärplanering (CMS, Career Management Skills)



EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

**Utforma och implementera
ramverk för karriärplanering
(CMS, Career Management Skills)**



Den här rapporten är utarbetad på uppdrag av European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), ett nätverk av medlemsländer som erhåller finansiellt EU-stöd inom ramen för handlingsprogrammet för livslångt lärande och programmet Erasmus +. Rapporten ger uttryck för ELGPN:s åsikter och återspeglar inte nödvändigtvis EU-kommissionens officiella hållning.

Detta verktyg har utvecklats under 2009–2015 av medlemmarna i ELGPN, som arbetat med Work Package/Policy Review Cluster on Career Management Skills (policygranskning inom färdigheter i karriärplanering) med stöd från konsulterna Annemarie Oomen 2013–15 (Nederländerna) och prof. Ronald Sultana 2009–12 (Malta) samt de ledande landsrepresentanterna Lena Nicolaou 2013–15 (Cypern), Anne Froberg och Jørgen Brock 2014–15 (Danmark), Jasmín Muhič 2009–12 (Tjeckien) och samarbetspartner till ELGPN, däribland International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG), European Forum for Student Guidance (Fedora) (som idag har gått samman med European Association for International Education – EAIE), Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning (Cedefop), Europeiska yrkesutbildningsstiftelsen (ETF), International Centre for Career Development and Public Policy (ICDPP), Europeiska nätverket för offentliga arbetsförmedlingar, Euroguidance-nätverket, Europeiska fackliga samorganisationen (ETUC) och Europeiska ungdomsforumet.

© European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Koordinator 2007–2015 University of Jyväskylä, Finland
Finnish Institute for Educational Research (FIER)
<http://elgpn.eu>
elgpn@ju.fi

Omslag och grafisk design: Martti Minkkinen / Finnish Institute for Educational Research (FIER)

Skolverket har finansierat och översatt den svenska versionen av rapporten.

ISBN 978-91-7559-274-9

Innehåll

Landskoder	5
Sammanfattning och kommentarer.....	7
INLEDNING	13
Livslång vägledning och CMS.....	13
Varför är CMS viktigt?.....	14
Verktygets uppkomst och syfte	15
Verktygets struktur	16
1 FÄRDIGHETER I KARRIÄRPLANERING	18
Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)	18
Exempel	20
Slutsatser och rekommendationer	20
2 FÖRVÄRVANDE OCH UTVECKLING AV FÄRDIGHETER I KARRIÄRPLANERING.....	23
Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)	23
Exempel	24
Slutsatser och rekommendationer	25
3 EFFEKTIVT SAMARBETE MELLAN AKTÖRER.....	27
Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)	27
Exempel	27
Slutsatser och rekommendationer	29

4	UTBILDARE OCH TILLHANDAHÅLLARE AV VÄGLEDNING	30
	Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)	30
	Exempel	31
	Slutsatser och rekommendationer	31
5	STRATEGISKA POLICYBESLUT	33
	Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)	33
	Exempel	34
	Slutsatser och rekommendationer	34
6	BEDÖMNING OCH FORMELLT ERKÄNNANDE.....	36
	Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)	36
	Exempel	37
	Slutsatser och rekommendationer	37
7	FRÄMJANDE AV MEDBORGARNAS MEDVERKAN	38
	Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)	38
	Exempel	39
	Slutsatser och rekommendationer	39
8	FÄRDIGHETER I KARRIÄRPLANERING VID ÖVERGÅNGAR/VÄXLINGAR I LIVET	40
	Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)	40
	Exempel	41
	Slutsatser och rekommendationer	42
9	ARBETSMARKNADENS PARTERS ROLL	43
	Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)	43
	Exempel	44
	Slutsatser och rekommendationer	44
10	KVALITETEN PÅ CMS-ÅTGÄRDER.....	45
	Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)	45
	Exempel	46
	Slutsatser och rekommendationer	47
11	MÄTNING AV EFFEKTERNA.....	48
	Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)	48
	Exempel	49
	Slutsatser och rekommendationer	49
	VÄGEN FRAMÅT	50
	REFERENSER	51

Landskoder

AT	Österrike	IT	Italien
BE	Belgien	LT	Litauen
BG	Bulgarien	LU	Luxemburg
CH	Schweiz	LV	Lettland
CY	Cypern	MT	Malta
CZ	Tjeckien	NL	Nederländerna
DK	Danmark	NO	Norge
DE	Tyskland	PL	Polen
EE	Estland	PT	Portugal
EL	Grekland	RO	Rumänien
ES	Spanien	RS	Serbien
HU	Ungern	SE	Sverige
FI	Finland	SI	Slovenien
FR	Frankrike	SK	Slovakien
HR	Kroatien	TR	Turkiet
IE	Irland	UK	Storbritannien
IS	Island		

Sammanfattning och kommentarer

Färdigheter i karriärplanering (CMS, Career Management Skills) gör det möjligt för medborgarna att hantera sina livsvägar inom utbildning och arbete under hela livet. Ett av de främsta målen för tillhandahållande av livslång vägledning bör vara förvärvande av CMS. Livslång vägledning innebär en rad olika aktiviteter som stödjer medborgarna – individuellt och gruppvis – och kan tillhandahållas av utbildningsorganisationer, offentlig arbetsförmedling, fristående karriärvägledningstjänster, arbetsmarknadens parter eller samhällsorganisationer. CMS-utveckling är ett viktigt mål för tjänster inom livslång vägledning. Livslång vägledning har varit föremål för två resolutioner från Europeiska unionens råd (utbildning, ungdom) 2004 och 2008. Båda hänvisar till vikten av att medborgarna utvecklar CMS. I arbetet med Europa 2020-målen är utveckling av medborgarnas CMS ett avgörande verktyg för sysselsättnings-, utbildnings-, ungdoms- och socialpolitik (Europeiska kommissionen, 2011).

En omfattande forsknings ger belegg för effekten av livslång vägledning inom sektorerna skolor,

yrkesutbildning, högre utbildning, vuxenutbildning, sysselsättning och social delaktighet (Hooley, 2014). Råd och information om utvecklingen av politik och system för livslång vägledning, inklusive sektors-specifik och sektorsöverskridande CMS, ges i ELGPN Tool No. 6: *Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance: A Reference Framework for the EU and for the Commission*, som även innehåller exempel på "god praxis" (ELGPN, 2015).

Det här verktyget bygger på de 11 "frågor som politiken behöver inrikta sig på" vid framtagningen av politik relaterad till CMS-utveckling (ELGPN, 2012a).

Verktyget är ett av resultaten av samarbetet på EU-nivå inom ramen för European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). ELGPN:s mål är att bistå EU:s medlemsländer, de grannländer som är berättigade till EU:s program för livslångt lärande och Europeiska kommissionen att utveckla ett europeiska samarbete kring livslång vägledning inom såväl utbildnings- som arbetsmarknadssektorn. Syftet är att främja samarbete och systemutveckling mellan medlemsländerna vad gäller implementering av de

prioriteringar som identifierats i EU-resolutionerna om livslång vägledning (2004, 2008).

ELGPN utgör en unik europeisk plattform när det gäller att lägga fram, utbyta och diskutera resultaten av tillhandahållandet av livslång vägledning i medlemsländerna och grannländerna. Den påverkar även närliggande enheter, arbetsgrupper och nätverk som arbetar med livslång vägledning genom att stimulera till vidareutveckling (t.ex. skolor, Europeiska nätverket för offentliga arbetsförmedlingar). Detta samarbete resulterar i Concept Notes (korta rapporter) och Tools (verktyg), exempelvis detta, avsedda

att stödja ytterligare diskussioner bland medlemsländerna i deras fortgående arbete med att utveckla livslång vägledning. De stödjer ELGPN-representanterna i att ge relevanta impulser åt andra nätverk och arbetsgrupper, sprida information, diskutera och driva aktuell och informerad utveckling.

Den fullständiga versionen av verktyget är tillgänglig som: ELGPN (2015). *Designing and implementing policies related to career management skills (CMS)*. *ELGPN Tools No. 4 Lifelong Guidance Policy Network*. Jyväskylä: ELGPN. Tillgänglig på: <http://www.elgpn.eu/publications>.

Tabell 1. Sammanfattning av de politiska lärdomar som har dragits av medlemsländerna vid implementeringen av CMS

Frågor som politiken behöver ta itu med (ELGPN, 2012)	Lärdomar som har dragits av medlemsländerna i frågor som rör CMS	Exempel på hur medlemsländerna hanterade denna CMS-relaterade frågeställning	ELGPN-representanternas slutsatser och rekommendationer
1. Vad innebär CMS i ditt land?	<ul style="list-style-type: none"> Kärnan i begreppen kan gå förlorad om de engelska termerna och definitionerna av <i>lifelong guidance</i> (livslång vägledning) och CMS översätts ordagrant. Varje lands CMS-åtgärder behöver definieras och förankras på nationell nivå och beskrivas i ett nationellt CMS-ramverk. 	Korta rapporter om begreppet togs fram på nationell nivå, där man utforskade innebörden av CMS i respektive land, antog en nationell språkterm för CMS och föreslog ett koncept för "Career Learning" (karriärkompetenser) för vidare utveckling i respektive land (DK, FI, IS, NO, SE).	<ul style="list-style-type: none"> Sätt samman en grupp aktörer från olika sektorer och experter för att utforska begreppen livslång vägledning och CMS, utforska de frågor som behöver beslutas på politisk nivå samt lägg fram förslag till en agenda och en inledande plan för att främja en gemensam tolkning av CMS.
2. Hur kan medborgarna utveckla CMS genom hela livet?	<p>Ett CMS-ramverk, som i detalj beskriver hur medborgarna kan utveckla CMS genom hela livet, bör behandla följande frågor:</p> <ul style="list-style-type: none"> Vilka kunskaper, färdigheter och attityder behöver medborgarna utveckla? Hur kan man lära sig CMS? När eller var/i vilket sammanhang kan man lära sig CMS? Hur ska CMS-ramverket utvärderas? 	Nationellt har utvecklingen av livslång vägledning och CMS förankrats i skolor, yrkesutbildning, offentlig arbetsförmedling och centrum för livslång karriärvägledning (HR).	<ul style="list-style-type: none"> CMS-utvecklingen bör betraktas som ett pågående utvecklingsarbete: Medborgarna kommer att utveckla CMS i varierande grad och att kunskaper förvärfvas bör inte förutsättas. För god samstämmighet bör samma begrepp och metoder för CMS-utveckling användas inom alla sektorer.
3. Vilken samordning och samverkan behövs för att ta fram en plan för och erbjuda ett program för CMS-verksamhet?	<ul style="list-style-type: none"> När förslag arbetas fram för ett nationellt ramverk för CMS bör aktörer från olika sektorer, t.ex. utbildning och arbetsmarknad, involveras. Det samma gäller för arbete som initieras på regional och lokal nivå. 	Genom att flera berörda departement samarbetade för att främja och dela kunskaper om utbildning och arbetsmarknad gavs vägledare inom skola och arbetsförmedling utbildning i CMS (CY).	Ett rekommenderat sätt för samverkan kring CMS-frågor är att etablera ett nationellt vägledningsforum. Forumet bör representera alla berörda aktörer, ha tydliga befogenheter att utveckla ett ramverk för CMS och att vara rådgivande i CMS-relaterade frågor samt stå i direkt kontakt med departementen.
4. Vilka ska undervisa och utbilda medborgarna i att utveckla CMS? Hur är vägledare och lärare utbildade i att undervisa och utbilda i CMS?	<ul style="list-style-type: none"> Utvecklingen av CMS behöver stödjas av kompetent, välutbildad och motiverad personal. 42 % av alla europeiska lärare har idag ett högt eller måttligt behov av fortbildning i karriärvägledning, enligt OECD-undersökningen <i>Teaching and Learning International Survey TALIS 2013</i> (Europeiska kommissionen/EACEA /Eurydice/ Cedefop, 2014, s. 95). 	Yrkesvägledare fick kompetensutveckling för att kunna utforma, tillhandahålla och se över CMS-aktiviteter riktade till medborgarna (AT).	<ul style="list-style-type: none"> All grundutbildning för lärare bör omfatta en obligatorisk modul om vägledning och CMS-utveckling, som omfattar teori och metodologi, kunskapsbedömning, hur CMS-undervisningen kan integreras i (skol-) ämnen samt omfatta konkreta erfarenheter från näringslivet. All personal som ger vägledning ska ha möjlighet att kvalificera sig inom vägledning och få stöd/möjlighet att samarbeta med professionella vägledare i att utveckla och upprätthålla perspektivet livslång vägledning.

<p>5. Vilka strategiska beslut behöver fattas för att säkerställa god tillgång till CMS och säkerställande av dess kvalitet?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • För att snabbare bredda tillgången till CMS-utveckling för medborgarna i ett land bör vägledning ingå som ett obligatoriskt inslag i läroplanen i grundskola, gymnasieskola, vuxenutbildning och högre utbildning. • Det är nödvändigt att uppmärksamma brister på tillgång till vägledning, enligt 45 % av de som svarat på en Eurobarometerns enkät bland EU:s medlemsländer (European 2014). 	<p>CMS-utveckling förankrades nationellt i allmänna råd för studie- och yrkesvägledning inom skolväsendet. Inom det europeiska samarbetet kring högre utbildning uppmärksammas särskilt frågan om studenternas anställningsbarhet (SE).</p>	<p>Antagandet av policybeslut om medborgarnas CMS-utveckling behöver ske på departementsnivå och fastställas genom lagar, rättsakter eller åtgärder som särskilt rör nationella/regionala läroplaner, finansiering, nationella strategier och ytterligare gemensamma steg för genomförande.</p>
<p>6. Hur kan medborgarnas CMS bedömas i ett livslångt perspektiv?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Parallellt med utvecklingen av ett nationellt CMS-ramverk bör verktyg för att bedöma personlig CMS-utveckling tas fram. 	<p>Utvecklingen av CMS hos individen har bedömts med hjälp av referenser (definierade framgångskriterier) (IE), genom att studenten lägger fram bevis” (MT) och genom en studentportfölj (AT, DE, DK, EL, FI, FR, HR, LU, UK).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Åtgärder bör vidtas för att ta fram formativ och summativ utvärdering av CMS. • Utmärkelser och andra system för att erkänna och styrka erfarenheter relaterade till utveckling av CMS är exempel på effektivt tillhandahållande av vägledning.
<p>7. Hur kan man säkerställa att medborgarna stärks i att utveckla CMS och att förstå olika påverkansfaktorer?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nyckeln till effektiv CMS-utveckling hos medborgarna – som stärker dem i att utveckla CMS och i att förstå olika påverkansfaktorer – är kompetent, välutbildad och motiverad personal som har ett holistiskt förhållningssätt till vägledning (livslång, livsvid), som förstår och kan tillhandahålla CMS på ett professionellt sätt. 	<p>Den offentliga arbetsförmedlingens arbetsmarknadskurser innehåller ofta information om den aktuella situationen på arbetsmarknaden och syftar till att ge deltagarna en realistisk syn på möjligheterna och kraven för att få och behålla ett arbete samt hur strukturella (och ekonomiska) system påverkar individens alternativ (NO).</p>	<p>Bedömningen av CMS-utveckling ska inte begränsas till endast självskattning. Den bör kopplas till och ställas mot samhällsutmaningar: hantering av komplexa omständigheter i livet och på arbetsmarknaden samt en positiv syn på förändringar.</p>
<p>8. Hur kan medborgare med eller utan arbete lära sig CMS?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • För vuxna, oavsett sysselsättning, bör utvecklingen av CMS baseras på reflektioner kring och utvärdering av de karriärkompetenser som de redan har förvärvat. • Vägledningen av vuxna ska baseras på deras behov och bygga på deras styrkor och förmågor inom CMS. 	<p>Sedan tjänster för att stödja CMS-utveckling infördes inom sysselsättningssektorn kan medborgarna erbjudas följande under ett visst antal timmar per år: karriärcoachning och/eller jobbsökande i mindre grupper eller individuell coaching och stöd för jobbsökande/anställning (FI).</p>	<p>Ett CMS-ramverk lägger grunden för bedömning av uppnådd CMS bland personer med eller utan arbete och ger riktlinjer för deras fortsatta lärande.</p>

<p>9. Vilken roll har arbetsmarknadens parter i att utveckla CMS bland medborgarna?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Arbetsgivare uttrycker sitt intresse för medborgarnas utveckling av mjuka färdigheter utan att vara medvetna om att de väldigt ofta egentligen menar utveckling av CMS. Fackföreningar ger medlemmarna information om deras rättigheter, skapar medvetenhet om CMS-relaterade frågor och kan ge vägledning och utbildning i att utveckla CMS. 	<p>Arbetsgivare bjöd in lärare/vägledare/mentorer från en skola till ett studiebesök (MT) eller bidrog till karriärveckor på skolor (IE). Lärarna erbjöds möjlighet till företagspraktik för att utveckla och bredda sina kunskaper om arbetslivet (AT).</p>	<p>Med tanke på att de flesta medborgare arbetar på små och medelstora företag som saknar personalavdelningar är deras utveckling av CMS en strategisk politisk fråga som beslutsfattare delar med arbetsmarknadens parter. Tillgång till CMS-verksamhet av god kvalitet och möjligheter att lära sig CMS kommer sannolikt främst att tillhandahållas av den offentliga arbetsförmedlingen, nationella eller specialiserade karriärvägledningstjänster, i form av fackföreningsverksamhet eller genom privata vägledningsanordnare.</p>
<p>10. Vilka kriterier bör användas för att utvärdera kvaliteten i olika CMS-verksamheter?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Följande kriterier bör användas för att utvärdera kvaliteten i olika CMS-verksamheter: "tillhandahållande och förbättring av tjänster", "yrkesutövarnas kompetens", "medborgarnas/ användarnas delaktighet", "vinster för samhället" och "vinster för individer". För att kunna utvärdera den CMS-verksamhet som erbjuds behöver kriterier tas fram utifrån en bedömning av behov, teorier, genomförande, effekter och effektivitet. 	<p>Ett nationellt projekt tog fram "sektorsövergripande riktlinjer för kvalitetssäkring inom vägledning" som omfattade utveckling av CMS (HR).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ett ramverk för input-process-resultat-utvärdering skulle kunna användas. Vi rekommenderar att använda indikatorer, kriterier och data enligt ELGPN:s QAE-ramverk (Quality, Assurance and Evidence- Base Framework, ELGPN, 2012). ELGPN:s QAE-mall innehåller exempel på vad som kan utvärderas och hur en utvärdering kan gå till för att bestämma kvaliteten i verksamheten (ELGPN, 2015).
<p>11. Hur ska effekterna och resultaten av CMS mätas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nivån och vilka olika effekter som CMS har på möjliga mottagare av vägledning behöver skiljas ut för att man ska kunna mäta CMS-verksamhetens effekter och resultat. Både kvalitativa och kvantitativa utvärderingsmetoder har med framgång använts för att mäta effekterna och resultaten. 	<p>CMS-utveckling som en del av vägledning har haft effekt på politik inriktad på (Hooley, 2014):</p> <ul style="list-style-type: none"> att tackla problemen med att elever lämnar skolan i förtid och unga som varken arbetar eller studerar, att få eleverna att stanna kvar i skolan, resultat, övergångar från skola till skola eller till arbete, akademikers anställningsbarhet, att förändra situationen för vuxenstudierande, att utveckla nyckelkompetenser hos arbetstagare som kan leda till karriärmöjligheter för individen och ekonomiska vinster för företagen. medborgarnas återgång till arbetet efter arbetslöshet eller ett (oplanerat) avbrott i karriären, att minska antalet förtidspensioneringar. 	<ul style="list-style-type: none"> Vi rekommenderar att man uppmärksammar och tar hänsyn till befintlig forskning när beslut tas om vad för slags effekter som ska mätas. Det finns kvantitativa och kvalitativa forskningsmetoder som har använts effektivt för att mäta effekterna av vägledning, för vilken utveckling av CMS bör vara det huvudmålet och läranderesultatet. "The Evidence-Base on Lifelong Guidance: A guide to key findings for effective policy and practice" (Hooley, 2014) ger ett flertal exempel.

Referenser

Europeiska unionens råd (2004). *Förstärkning av politik, system och praxis på området livslång vägledning*. 9286/04 EDUC 109 SOC 234.

Europeiska unionens råd (2008). *Rådets resolution om bättre integrering av livslång vägledning i strategierna för livslångt lärande. 2905:e mötet i rådet Utbildning, ungdom och kultur, Bryssel den 21 november 2008*. [online]. Tillgänglig på http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf.

European Lifelong Guidance Policy Network (2012). *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*. European Lifelong Guidance Policy Network. Jyväskylä: ELGPN. [online]. Tillgänglig på <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no1-resource-kit>.

ELGPN/European Lifelong Guidance Policy Network (2015). *Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance: A Reference Framework for the EU and for the Commission* European Lifelong Guidance Policy Network. Jyväskylä: ELGPN. [online]. Tillgänglig på <http://www.elgpn.eu/publications>.

Europeiska kommissionen (2011). Europa 2020-målen. [online]. Tillgänglig på <http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/>.

Hooley, T. (2014). *The Evidence-Base on Lifelong Guidance. A guide to key findings for effective policy and practice*. ELGPN Tools No.3. European Lifelong Guidance Policy Network. Jyväskylä: ELGPN. [online]. Tillgänglig på <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no.-3-the-evidence-base-on-lifelong-guidance>.

ELGPN (2015). *Strengthening the Quality Assurance and Evidence Base for Lifelong Guidance* ELGPN Tools No. 5. European Life-long Guidance Policy Network. Jyväskylä: ELGPN. [online]. Tillgänglig på <http://www.elgpn.eu/publications>.

Europeiska kommissionen (2014). *Särskild Eurobarometer 417: Europeiska området för färdigheter och kvalifikationer*. Tillgänglig på http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_417_en.pdf.

OECD (2014). *TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning*, TALIS, OECD Publishing. [online]. Tillgänglig på <http://www.oecd.org/edu/school/talis-2013-results.htm> i Europeiska kommissionen/EACEA/Eurydice/Cedefop (2014). *Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures*. Eurydice and Cedefop Report. Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå. s. 95 [online]. Tillgänglig på http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/175EN.pdf.



Inledning

Livslång vägledning och CMS

Livslång vägledning har varit föremål för två resolutioner från Europeiska unionens råd (utbildning, ungdom) 2004 och 2008. I 2008 års resolution bekräftade rådet definitionen av livslång vägledning som

”en kontinuerlig process som låter medborgare, oavsett ålder och under hela livscykeln bestämma sina färdigheter, sin kompetens och intressen, besluta om utbildning och sysselsättning och själva planera sitt liv genom inläring, på arbetsplatsen och i andra sammanhang där man kan tillägna sig och/eller använda färdigheterna och kompetensen. Vägledning omfattar – gruppvis eller individuellt – information, rådgivning, kompetensgenomgångar, stöd samt undervisning i beslutsfattande och yrkesplanering” (2008, s. 2).

Båda resolutionerna betonar vikten av att medborgarna utvecklar färdigheter i karriärplanering (CMS). Dessa avser

”ett antal färdigheter och kompetenser som stödjer individen i att förena, analysera och organisera kunskapen om sig själv (självinsikt) och kunskap om utbildnings- och yrkesinformation så att hen kan fatta och genomföra beslut och klara övergångar/växlingar i livet” (ELGPN, 2012a, s. 21 [ur fristående översättning av vägledningsrelaterade begrepp utifrån ELGPN:s ordlista]).

Undervisning i beslutsfattande avseende karriär och färdigheter i karriärplanering är en i en rad aktiviteter inom livslång vägledning, som omfattar information, rådgivning, vägledning, bedömning, möjliggörande, påverkansarbete, nätverkande, feedback, styrning, innovativa systemförändringar, vägledning, mentorskap, mätning och uppföljning (Ford, 2002, i

Oomen och Plant, 2014). Olika termer används i olika länder för att beskriva dessa aktiviteter. Termerna omfattar studie-, yrkes- eller karriärvägledning, karriärvägledning och -rådgivning, yrkesvägledning och karriärrådgivning. För att undvika tvetydigheter används termen "vägledning" i detta verktyg för att beteckna någon eller samtliga av dessa termer. Termen "livslång vägledning", som används parallellt med "livslångt lärande", anger ambitionen att göra sådan vägledning tillgänglig under hela livet.

Vägledning kan tillhandahållas av professionella, t.ex. karriärvägledare eller karriärrådgivare, eller av annan personal som ger vägledning. Personal som ger vägledning kan vara alltifrån handledare till ämneslärare till yrkesrådgivare (Zelloth, 2009) och de har inte nödvändigtvis genomgått specialutbildning i vägledning. De får lön för den vägledningsverksamhet de bedriver, men vägledning är inte deras huvudsakliga arbetsuppgift.

Ett av de huvudsakliga målen för livslång vägledning är att hjälpa individer att hantera sin karriärutveckling. Läranderesultaten bör vara förvärvande och utveckling av CMS. CMS ger medborgare i olika åldrar och utvecklingsstadier möjlighet att hantera sina livsvägar inom lärande och arbetsliv. CMS behandlas i *Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance: A Reference Framework for the EU and for the Commission* (ELGPN, 2015b). Där förklaras CMS betydelse och hur CMS kan användas.

Varför är CMS viktigt?

Medborgarna behöver utveckla CMS för att kunna hantera olika utmaningar under hela livet, däribland mer frekventa karriärbyten och ökad anställningsosäkerhet (se Sultana, 2012a).

Livslång vägledning och utveckling av CMS är starkt kopplade till aktuell nationell och europeisk politik som syftar till att nå Europa 2020-målen. Livslång vägledning och utveckling av CMS bidrar till

- EU-rådets rekommendationer om ny kompetens (2007), elever som lämnar skolan i förtid

(2011), ungdomsgaranti (2013a), lärlingsutbildning (2013b) och en ny syn på utbildning (2013c),

- Europaparlamentets resolutioner om elever som lämnar skolan i förtid (2011), allmän och yrkesinriktad utbildning 2020 (2012), könsstereotyper (2013a), en ny syn på utbildning (2013b) och ungdomssysselsättning (2014),
- nationell politik för att motverka ungdomsarbetslöshet, tackla problemet med att elever lämnar skolan i förtid, öka framkomligheten i de olika utbildningsvägarna och förbättra matchningen mellan kompetensutbud och efterfrågan på arbetsmarknaden. CMS ger europeiska medborgare möjlighet att komma fram till individuella lösningar för den utveckling, de övergångar/växlingar i livet och de (o)planerade utmaningar som de stöter på och är därför ett verktyg för genomförandet av begreppet "flexicurity" i olika medlemsländer.

Enligt Europa 2020-strategin (Europeiska kommissionen, 2011) planeras ett [översättning av utdrag] "förnyat offentligt arbetsförmedlingssystem" (Europeiska kommissionen, 2013) med [översättning av utdrag] "tillhandahållande av (online-) verktyg och primära tjänster för att stödja individuell karriärplanering" (ibid. s. 4). Utveckling av CMS är en viktig tillgång i den europeiska (Europeiska kommissionen, 2015a) och nationella sysselsättningspolitiken för att förbättra arbetskraftsutbudet och arbetskraftens kompetens, förbättra arbetsmarknadens funktion, öka efterfrågan på arbetskraft och säkerställa rättvisa, bekämpa fattigdom och främja lika möjligheter. Migranter (Cedefop, 2014) och personer som drabbas av finansiella kriser, social utestängning och osäkra vägar i livet (Cedefop, 2015) kan även gynnas av vägledning och utveckling av CMS.

Forskningsrön (Hooley, 2014) tyder på att vägledning och systematisk utveckling av CMS påverkar utbildningsresultat, ekonomiska resultat, sysselsättningsresultat och sociala resultat.

Inom utbildningssystemet har CMS följande effekter:

- Gör individerna engagerade i lärandet.
- Klargör vägar genom lärande och arbete.
- Inom sysselsättningssystemet har CMS följande effekter:
 - Stödjer individer i att ta steget ut i arbete.
 - Ökar flexibiliteten på arbetsmarknaden.
 - Bidrar till att säkerställa att kompetens används effektivt.
 - Stödjer individer i att vara öppna och flexibla när de ställs inför förändring.

Medborgarnas behov av vägledning uppfylldes emellertid inte 2004 (OECD) och har inte uppfyllts under 2014, enligt uppgifterna i Eurobarometern (Europeiska kommissionen, 2014), på grund av att tillhandahållandet av vägledning är splittrat på nationell, regional och lokal nivå och fortsätter att uppvisa allvarliga luckor inom Europa (Kraatz, 2015).

CMS bör utgöra ett framträdande inslag i läroplaner för utbildning och i vägledningsverksamhet som tillhandahålls av utbildnings- och sysselsättningssektorerna. Medborgarna kan stöta på utmaningar i form av olika krav inom utbildning, arbete och livet i stort och kan därför behöva skräddarsydd CMS-verksamhet. CMS-utveckling bör tillhandahållas av kompetent, välutbildad och motiverad personal som förstår vad CMS är och som kan tillhandahålla CMS-verksamhet på ett professionellt sätt.

Verktygets uppkomst och syfte

Inom ELGPN:s arbetsprogram för 2013–2014 fokuserade 18 av nätverkets medlemsländer¹ på att testa, anpassa, utveckla och implementera CMS på nationell nivå, publicerat i Resource Kit (ELGPN, 2012a, s. 21–33, s. 85–95) och i Concept Note No.3 (Gravina och Lovšin, 2012).

Verktygets innehåll härrör från ett antal olika källor:

- Resultaten från de 18 medlemsländernas möte med fokus på att testa, anpassa, utveckla och implementera CMS på nationell nivå under arbetsprogrammet 2013–2014.
- Två omfattande omgångar med datainsamling kring de framsteg som gjorts på nationell nivå mellan mötena när det gäller utvecklingen av CMS-relaterad politik.
- Sektorsvisa rundabordssamtal vid ELGPN:s plenarsammanträde i Riga den 3 mars 2015.
- Publikationer om CMS-relaterade politiska frågor baserade på ELGPN:s erfarenheter.
- EU:s politiska instrument, t.ex. Europeiska rådets resolutioner och rekommendationer.
- Kunskaper som blivit resultatet av policystudier och -granskningar (av vägledning) genomförda av eller på uppdrag av Europeiska kommissionen, Europaparlamentet, Cedefop, ETF, Eurydice, OECD, Europeiska nätverket för offentliga arbetsförmedlingar, där flera ELGPN-medlemmar deltog.

I medlemsländerna är CMS-utveckling inte en politik i sig. Begreppet CMS används i och/eller tillämpas på all aktuell nationell vägledningspolitik eller politik som rör sektorsspecifik och sektorsöverskridande vägledning: skolor, yrkesutbildning, högre utbildning, vuxenutbildning, sysselsättning och social delaktighet. Därför används termen "CMS-relaterad policy".

Detta ELGPN-verktyg vänder sig till beslutsfattare som vill (vidare-) utveckla en omfattande nationell vägledningspolitik med fokus på förvärvande av CMS. Det här behovet kan ses i ljuset av olika vägledningpolicyer som finns i Europa, för att stänga luckor i den nationella vägledningen och hitta nya förhållningssätt när det gäller (livslång) vägledning.

¹ BE, BG, CY, CZ, DK, EL, HR, IE, IT, LT, LU, MT, NO, PT, RO, SE, SI, TR och CH som observatör.

Verktyget är avsett att stödja beslutsfattare när det gäller att ta ställning till var och en av dessa viktiga frågor genom att dela insikter, god praxis och slutsatser mellan alla ELGPN:s medlemsländer.

Eftersom länderna har kommit olika långt i utvecklingen av CMS-relaterad policy skiljer sig kapitlen i det här verktyget åt när det gäller i vilken utsträckning de ger tillfredsställande "svar". Här finns det emellertid inga lösningar av typen "kopiera, klistra in" eftersom man bör ta hänsyn till nationella sammanhang och vägledningspraxis vid framtagningen av en nationell politik.

Verktygets struktur

I Resource Kit (ELGPN, 2012a, s. 22–23) identifierades 11 frågor som behöver adresseras vid framtagningen av CMS-policys. Frågeställningarna ligger till grund för verktygets struktur [översättning av utdrag]:

1. Vilka kompetenser behöver medborgare i alla åldrar för att effektivt hantera sin karriär ur ett livslångt perspektiv? Hur kan sådana kompetenser ordnas i ett ramverk på ett meningsfullt och utvecklingsbart sätt?
2. Hur kan sådana kompetenser förmedlas i undervisningen och i andra sammanhang, på sätt som effektivt vänder sig till alla medborgare, men som även tar hänsyn till olika utmaningar som kan uppstå i livet samt de områden som är särskilt angelägna för grupper och personer med olika sociala, ekonomiska, kulturella och andra behov? Vilka pedagogiska/andragogiska strategier och resurser är mest effektiva för att stödja medborgarna i att utveckla karriärkompetenser?
3. Hur kan de som tillhandahåller vägledningstjänster samarbeta mer effektivt och på sätt som drar största möjliga nytta av deras specialiserade kunskaper om utbildnings- och arbetssammanhang?
4. Vem bör tillhandahålla CMS-utbildning och vilken roll bör vägledningspersonalen ha i att ta fram och tillhandahålla CMS-utbildning i olika sammanhang och miljöer? Hur kan vägledningspersonal ges utbildning som gör dem effektivare i sitt arbete med att hjälpa medborgare utveckla CMS?
5. Vilka strategiska policybeslut behöver fattas för att bredda tillgången till CMS-tjänster, säkerställa kvaliteten i tillhandahållandet och säkerställa att medborgarna får möjlighet att effektivt skaffa sig viktiga karriärkompetenser?
6. Hur kan karriärkompetenser bedömas och ackrediteras på sätt som stödjer karriärutveckling för olika målgrupper och i olika stadier i livet?
7. Hur kan vi säkerställa att medborgarna klarar av att tolka världen omkring sig så att de, samtidigt som de får möjlighet att själva utveckla nyckelkompetenser som stödjer karriärutveckling, även är medvetna om de ekonomiska ramar som begränsar deras valmöjligheter och dessutom inte tar på sig ansvaret för brister i samhällssystemet?
8. Hur kan de offentliga arbetsförmedlingarna hjälpa personer med eller utan arbete att utveckla CMS på sätt som stödjer olika övergångar/växlingar i livet samt även möta särskilda behov hos grupper och individer i olika åldrar och med olika social, ekonomisk, kulturell eller annan bakgrund?
9. Vilken roll ska arbetsmarknadens parter (arbetsgivare och fackföreningar) spela i att hjälpa medborgarna utveckla karriärkompetenser för att underlätta deras övergångar/växlingar genom hela livet?
10. Vilka kriterier bör användas för att utvärdera kvaliteten på vägledningstjänsterna?
11. Vilka typer av data behöver tas fram för att mäta effekterna av olika slags vägledningsverksamhet?"

Ett kapitel vardera ägnas åt de elva frågorna. Varje kapitel inleds med huvudsakliga "dragna lärdomar om vad som fungerar/vad som inte fungerar" i ELGPN-representanternas arbete med att ta fram nationella CMS-policyer. Därpå följer ett antal exempel på hur olika medlemsländer och grannländer har hanterat frågan. För varje fråga återges till sist de slutsatser och rekommendationer som ELGPN-representanterna lämnat.

När det gäller de två sista frågorna om utvärdering och mätning av effekter har ELGPN tagit fram två specifika verktyg sedan Resource Kit publicerades 2012. Fråga 10 om utvärdering av kvaliteten på ramverken för CMS behandlas delvis i *Quality-Assurance and Evidence-Base (QAE) Frame-work* (ELGPN, 2012b, s. 29–32 och s. 7–78). I ELGPN Tool no. 5 (ELGPN Tool No. 5, 2015c) hänvisas till CMS i QAE Templates (QAE-mallar), som är baserade på medlemsländernas input och feedback och innehåller olika nationella exempel.

Evidensen för effekterna av livslång vägledning, som också omfattar information om mätning av effekterna, behandlas uttömmande i ELGPN Tool no.3 *The Evidence-Base on Lifelong Guidance: A guide to key findings for effective policy and practice* (Hooley, 2014). Dessa specifika ELGPN-verktyg har sin utgångspunkt i frågorna 10 och 11.

Avsnitten med sammanfattning och kommentarer som föregår varje kapitel är särskilt avsedda för beslutsfattare som snabbt behöver sätta sig in i frågorna. Tabellen i sammanfattningen följer kapitlens struktur. Den första kolumnen anger de politiska nyckelfrågor som behöver behandlas. På varje rad markeras de mest betydelsefulla "lärdomar som har dragits" av medlemsländerna, följda av ett illustrerande exempel och slutligen allmänna slutsatser och rekommendationer.

Hänvisningarna till specifika rapporter är begränsade till huvudpublikationerna som presenteras i sammanfattningen.



Färdigheter i karriärplanering

Vilka kompetenser behöver medborgare i alla åldrar för att effektivt hantera sin karriär i ett livslångt perspektiv? Hur kan sådana kompetenser organiseras i ett ramverk som är meningsfullt med avseende på såväl innehåll som utveckling?

Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)

- Den engelska termen och definitionen av CMS kan inte översättas ordagrant till ett annat språk eftersom kärnan i begreppet *lifelong guidance* (livslång vägledning) och CMS kan gå förlorad av semantiska skäl, något som flera medlemsländer har konstaterat. Ordagranna översättningar, t.ex. orden "karriär" eller "hantering" saknar ibland logisk innebörd, kan tolkas på annat sätt eller kan få delvis negativa bibetydelser.
- Definitionen av CMS kan, med hänsyn tagen till ovanstående, anpassas så att den återspeglar nationella dokument och strategier, motsvarar medborgarnas och arbetsgivarnas språk samt

ger vägledning och CMS ett vidare perspektiv utifrån de senaste karriärteorierna.

- Själva termen CMS behöver definieras och omfattningen av CMS-verksamhet behöver utformas nationellt. För att förstärka och strukturera den övergripande och sektorsspecifika politiken gällande CMS har det bland medlemsländerna visat sig positivt att skapa ett ramverk för de CMS-insatser som skulle tas fram. Ett nationellt CMS-ramverk återspeglar aktuella utmaningar och prioriteringar inom utbildnings- och sysselsättningssektorerna och är på ett meningsfullt sätt kopplat till andra kompetenser, t.ex. grundläggande kompetenser för 2000-talet, nyckelkompetenser som entreprenörskap, det europeiska och/eller nationella ramverket för kvalifikationer samt till de nationella läroplanerna och den pedagogik som tillämpas i landet (Sultana, 2012b).
- Innan man tar fram ett nationellt CMS-ramverk bör mål och syften med ramverket definieras.

Ett nationellt CMS-ramverk bör omfatta fyra huvudsakliga delar:

1. CMS: Vad ska man lära sig? Lärområden inom CMS kan vara "personlig hantering, utforskning av lärande och arbete, livs-/arbetsbyggande" eller "självkänedom relaterad till karriärutveckling, utforskning av vägar för lärande och arbetsliv, beslutsfattande och implementering" eller en del av "kompetens för generell anställningsbarhet". Frågan "Vad ska man lära sig?" bör ta hänsyn till att framstegen i livet och arbetet inte är linjära och att medborgarna kan behöva ta upp (eller återuppta) sin CMS-utveckling vid olika tillfällen, beroende på händelser och förändringar som ligger utanför deras kontroll.
2. Hur lär man sig CMS? Den här frågan avser lärandemodeller, läranderesultat och framsteg. Det är en pedagogisk fråga, som ofta påverkas av politiska förväntningar som speglar både kulturella och nationella systemskillnader i tillhandahållandet av vägledning, t.ex. CMS inom karriärlärande, karriärutveckling eller karriärbyggande.
3. "När ska man lära sig CMS?" eller "Var och i vilka sammanhang lär man sig CMS?" Den här frågan utgör en avgörande aspekt av CMS-ramverket. Det handlar om att definiera nivåerna för CMS-utvecklingen, från grundläggande till mer avancerad och specifik (t.ex. den gemensamma europeiska referensramen för språk, som bygger på nivåerna A1 till C2). Detta är även kopplat till fråga 6 om bedömningen av CMS. Man behöver ha i åtanke att den individuella processen för CMS-utveckling kan starta när som helst och att vägledningstjänsterna behöver ha kapacitet att hjälpa individer att hantera olika situationer i livet.
4. Hur ska CMS-ramverket utvärderas? Här behöver man fundera över olika bedömningsperspektiv, som exempelvis
 - behov: behövs ramverket?
 - teori: är ramverket realistiskt?

- genomförande: har ramverket genomförts korrekt och enligt planen?
- effekter: har ramverket haft effekt på målgrupperna?
- effektivitet: är ramverket kostnadseffektivt?

Vem ska delta i utvärderingen: experter, utbildare, yrkesutövare, slutanvändare?

- Det är viktigt att på förhand definiera omfattningen av det nationella CMS-ramverket. Om det t.ex. har utarbetats endast för utbildningssektorn (skolor, yrkesutbildning, högre utbildning, vuxenutbildning) bör man lyfta frågan om hur CMS-utvecklingens kontinuitet ska säkerställas inom sysselsättningssektorn, både när det gäller framtida CMS-politik och för den enskilde medborgaren.
- I ett nationellt CMS-ramverk kan "Vilka CMS behöver man lära sig?" formuleras som "nära", "på sikt" eller "utmanande" i förhållande till befintlig praxis för tillhandahållande av vägledning för målgrupperna. Valet blir avgörande för den strategi man väljer för implementeringen av CMS-utveckling.
- Oavsett om ett akademiskt eller ett mer pragmatiskt tillvägagångssätt används för att skapa ett CMS-ramverk, bör de som utarbetar ramverket vara medvetna om vilka professionella vägledare eller annan personal som ska ta hand om själva genomförandet. Dessa måste förstå CMS-ramverket och därför behöver det formuleras på ett för dem begripligt sätt. De som ska genomföra implementeringen måste i sin tur känna till vad som är ett lämpligt språk i kontakterna med målgrupperna eller uppmärksammas på det under fortbildningen inför genomförandeprocessen. Denna "omskrivning" och "förenkling" av språket för att underlätta förståelsen nationellt innebär dock oundvikligen en förlust av vissa nyanser under processens gång.

Exempel

- Det litauiska ministeriet för utbildning och vetenskap spelade, med stöd av politiska rådgivare, en nyckelroll i framtagningen av en CMS-politik. I ett samarbete mellan experter, forskare, yrkesutövare och tjänsteleverantörer har ett antal bestämmelser och metoder för CMS utvecklats, däribland ett karriärutbildningsprogram för högstadie- och gymnasieskolor och för yrkesutbildning. Programmet omfattar en mall för karriärkompetenser.
- På Malta är betydelsen av CMS-undervisning för elever inom det obligatoriska utbildningssystemet erkänd sedan flera år och har resulterat i ett beslut om att ta med karriärundervisning i läroplanerna. Utbildnings- och arbetsmarknadsministeriet inrättade en arbetsgrupp som fick i uppgift att utarbeta "en logisk grund och ett ramverk för karriärundervisning i maltesiska skolor och högskolor". Arbetsgruppen bestod av två tjänstemän inom personlig utveckling, social utveckling och karriärutveckling samt en karriärrådgivare från högskolan. Arbetsgruppen var en pådrivande faktor i utvecklings- och genomförandeprocessen.
- Nationella enheten för livslång vägledning vid VOX (ett myndighetsorgan) samarbetade med det norska utbildningsdirektoratet och det norska arbets- och välfärdsdirektoratet för att implementera CMS-perspektivet på nationell nivå. Processen har till största delen skett nedifrån och upp, där yrkesutövare och experter/forskare deltagit. Regeringen eller andra högre myndighetsorgan har ännu inte deltagit i någon större utsträckning. Under perioden 2012–2014 har fokus legat på att fastställa en agenda och strategin har varit att informera och inleda samtal om CMS-perspektivets relevans i ett norskt sammanhang.

Slutsatser och rekommendationer

- Vi rekommenderar att man sätter samman en heterogen grupp av experter för att utforska begreppet livslång vägledning och CMS, när enighet beträffande den logiska grunden för att introducera dessa begrepp, dess karaktär, värde och lämplighet för nationell eller regional vidareutveckling, löser språkproblemen runt definitionen av CMS, diskuterar de "frågor som beslutsfattare behöver ta itu med" i CMS-kapitlet i Resource Kit (ELGPN, 2012a, s. 22–23), föreslår en agenda, utarbetar en första plan avsedd att underlätta en gemensam tolkning av CMS och säkerställer att planen regelbundet revideras.
- Vi rekommenderar att man citerar den ursprungliga definitionen av *lifelong guidance* (livslång vägledning) och CMS på engelska i dokumenten, tillsammans med den nationella översättningen eller anpassningen av begreppen, så att läsarna omedelbart kan referera till originalet och se skillnaden.
- Ett rekommenderat andra steg för vidare policyutveckling är att utarbeta ett nationellt CMS-ramverk som tydligt beskriver den logiska grunden bakom CMS-utvecklingen och innehållet i ramverken för CMS för olika ålders- och målgrupper (ELGPN, 2012a).
- Vi rekommenderar att CMS-ramverket (ELGPN, 2012a, s. 94), ELGPN:s QAE-ramverk (ELGPN, 2012a, s. 96–105) och *Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance: A Reference Framework for the EU and for the Commission* (ELGPN, 2015b) används vid framtagningen av en CMS-relaterad nationell politik. Ett användbart verktyg kan vara *ELGPN:s Glossary* (ELGPN, 2012c), som ger en gemensam samling definitioner för framtagning av vägledningspolitik och tillhörande vägledningsterminologi.

- Vi rekommenderar att förslagen beträffande utveckling av politik och genomförande av CMS i de olika sektorerna (Gravina och Lovšin, 2012) används. Dessa uppmärksammar fyra nyckelaspekter i processen: 1) den politik som ska genomföras, 2) de personer som deltar i genomförandet, 3) platsen eller sammanhanget för genomförandet, 4) genomförandets takt.
- Det är värt att undersöka befintliga CMS-ramverk för att identifiera gemensamma framväxande teman. Generellt ligger skillnaden inte i "Vad är det man ska lära sig?", "När?" eller "Var?", utan i utan i "Hur?" – beroende på olika läroplans-traditioner. Det finns ett fåtal befintliga ramverk:
 - Kanada² Australien³ och USA⁴: Planer för karriärutveckling.
 Dessa ramverk togs fram för mer än ett årtionde sedan. En kritisk undersökning har gjorts, som inkluderar ett antal erfarenheter som gjorts inom ELGPN (se: Hooley, et al., 2013). I professionella vägledningskretsar betraktas dessa planer som erkända och användbara. De framstår emellertid som alltför komplicerade i andra vägledningssammanhang, enligt Norges rapport. Andra befintliga nationella CMS-ramverk omfattar följande:
 - Skottland: CMS-ramverk⁵.
 - Nya Zeeland: Riktlinjer för karriärutbildning i grundskola, gymnasieskola och eftergymnasial utbildning.⁶ Dessa skiljer sig från andra ramverk genom att de, förutom att beskriva läranderesultat även innehåller riktlinjer när det gäller ledning, organisation och arbetsgivares deltagande.
 - Det portugisiska CMS-ramverket, som ingår som ett exempel i Resource Kit (ELGPN, 2012a, s. 94).
 - Irland lade fram förslag till ett nationellt ramverk i rapporten från nationellt vägledningsforum 2007, *Guidance for Life*⁷, som dock ännu inte antagits nationellt.

Nationella CMS-ramverk kan även inspireras av

- kompetenser för 2000-talet⁸
- nyckelkompetenser för livslångt lärande (Europaparlamentet och rådet, 2006)
- DOTS-ramverket (Law och Watts, 1977) och en uppdatering: Se-Si-F-U-modellen (Law, 2007).

- Vi rekommenderar att ett nationellt ramverk för CMS tas fram av experter, kvalificerade studie- och yrkesvägledare, arbetsmarknadens parter och andra intressenter, helst tillsammans med en processbeskrivning (ledarskap, arbetsgivares deltagande m.m.). En enkel kartläggning av CMS utan att följa en på förhand utvald (och avtalad) modell leder inte fram till något meningsfullt resultat.
- Politiska strategier och graden av fokus på CMS varierade mycket bland ELGPN:s medlemsländer, som framgår av de tre exemplen från Litauen, Malta och Norge som beskrivs ovan. Situationen idag kan jämföras med "ett spelbräde med flera aktörer" inom och utanför statliga myndigheter. Följden av att flera instanser deltar i policyarbetet är att fokus ändras från att vara hierarkiskt och resultatorienterat (ge råd till beslutsfattarna om lämpliga mål) till interaktivt, processorienterat sådant (låta alla delta och ta fram överenskomna resultat). Vi rekommenderar att beslutsfattare tar beslut

² Kanada: <http://www.blueprint4life.ca/blueprint/home.cfm/lang/1/resultats-eller-processororienterat>.

³ Australien: <http://www.blueprint.edu.au/>.

⁴ USA: http://associationdatabase.com/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3384/ncdguidelines2007.pdf

⁵ Skottland: http://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/752669/career_management_skills_framework_scotland.pdf

⁶ Nya Zeeland: <http://www.careers.govt.nz/educators-practitioners/planning/career-education-benchmarks>

⁷ Irland: http://www.nationalguidanceforum.ie/documents/NGF_Guidance_for_Life%20final.pdf

⁸ Kompetenser för 2000-talet: <http://atc21s.org/wp-content/uploads/2011/11/1-Defining-21st-Century-Skills.pdf> s 32

i olika etapper om och vilka aktörer de vill inkludera i policyutvecklingen och om fokus för uppgiften ska vara resultat- eller processorienterat.



Förvärvande och utveckling av färdigheter i karriärplanering

Hur kan färdigheter i karriärplanering på ett effektivt sätt förmedlas till alla medborgare i undervisningen och i andra sammanhang och samtidigt ta hänsyn till olika utmaningar i medborgarnas liv och sådant som särskilt berör personer med olika sociala, ekonomiska, kulturella eller andra behov? Vilka pedagogiska eller andra strategier och resurser är mest effektiva för att möjliggöra för medborgarna att skaffa sig färdigheter i karriärplanering (CMS)?

Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)

- Som vi beskrev tidigare, ska ett ramverk för CMS-utveckling för alla medborgare och genom hela livet ta upp följande frågor:
 - Vilka CMS (kunskaper, färdigheter och attityder) behöver man lära sig?
 - Hur lär man sig CMS?
 - När eller var/i vilket sammanhang lär man sig CMS?
 - Hur ska CMS-ramverket utvärderas?
- Ett CMS-ramverk kan även utarbetas för en eller flera sektorer. CMS-ramverket med information om CMS-utveckling för alla elever bör vara obligatoriskt (i läroplanen) för skolor och utbildningsanordnare.
- För vuxna, oavsett om de har en anställning eller inte, bör CMS-utvecklingen baseras på reflektion kring och utvärdering av de karriärkompetenser som de redan har förvärvat. Ett CMS-ramverk utgör grunden för bedömningen och ger riktlinjer för vidareutveckling. Vägledning av vuxna ska baseras på deras behov och bygga på deras styrkor och förmågor när det gäller CMS.
- Den pedagogiska/andragogiska strategin för utveckling av CMS bör bygga på och drivas av (de senaste) teorierna och metoderna inom karriärutveckling och av pedagogiska innovationer inom utbildning. Tillvägagångssättet bör anpassas till grupper och individers specifika

behovsområden, och ta hänsyn till skiftande sociala, ekonomiska, kulturella och övriga behov.

- I utbildningssammanhang rekommenderas erfarenhetsbaserat lärande för utveckling av CMS. Att lära sig ta emot andra människors feedback om sitt beteende är en viktig del i CMS-utvecklingen och kan bidra till policier rörande social delaktighet. Erfarenhetsbaserat lärande bör kombineras med aktiviteter utanför klassrummet (t.ex. arbetsplatsbesök, praktik, jobbskuggning, karriärevenemang, möten med arbetsgivare) för att lära sig om arbetslivet.
- Utöver individuellt stöd är även gruppssessioner effektiva, förutsatt att de anpassas till målgruppens specifika problem, deras situation och koncentrationsförmåga.
- Det finns en växande acceptans bland länderna för att koppla högre utbildning till arbetslivet och samhället i stort, vilket beskrivs i Resource Kit (ELGPN, 2012a, s. 22 och s. 28). Termen "studenters anställningsbarhet", som är starkt förknippad med CMS, har blivit allmänt vedertagen och strävan efter att förbättra anställningsbarheten har blivit centralt för högre utbildning och europeiskt samarbete. Det finns ingen motsättning mellan att uppnå höga kvalitetsnormer inom akademiskt lärande och samtidigt förbättra anställningsbarheten genom att främja CMS. Båda kan bidra till att öka studenternas engagemang i sina universitets- och högskolestudier och i karriärprocessen (Rott, 2015a).
- IKT kan vara ytterligare ett sätt att nå ut till specifika målgrupper. Vissa länder använder IKT för att stödja CMS-utvecklingen hos medborgarna.
- Kompetens, utbildning och attityder hos alla slags vägledare som tillhandahåller CMS-tjänster är avgörande för att medborgarna ska kunna utveckla CMS genom hela livet.

Exempel

- De nordiska länderna sammanställde rapport om CMS i ett nordiskt sammanhang under perioden 2013–2014, antog termen "karriärkompetenser" för CMS och föreslår begreppet "karriärlärande" för vidareutveckling i vart och ett av länderna (Thomsen, 2014).
- På Cypern ansvarar Career Counselling and Education Service (CCES) vid Utbildnings- och kulturministeriet för karriärutbildning på högstadie- och gymnasienivå (åldrarna 12–18 år). Undervisning i karriärutveckling erbjuds under det tredje gymnasieårets första termin för alla elever i de kommunala skolorna. Man erbjuder även karriärrådgivning och -vägledning till elever inom högre utbildning och vuxenutbildning. Syftet med undervisningen är att främja självkännedom samt färdigheter i karriärplanering och beslutsfattande. Dessutom får eleverna stöd i form av rådgivning i såväl personliga som i utbildnings- och arbetsfrågor.
- I Kroatien finns exempel på god praxis inom vägledning och CMS-utveckling i skolor, inom yrkesutbildning och på arbetsförmedlingar för livslång karriärvägledning.
- I Tjeckien är den nationella läroplanen baserad på nyckelkompetenser. Utöver ämnesspecifika kunskaper och färdigheter utrustas eleverna med de kunskaper, färdigheter, attityder och värden som de kan ha nytta av, inte bara inom grund- och vidareutbildning, utan även i sina privatliv och yrkeskarriärer. Alla elever kan använda och tillämpa dem, oavsett skola, intressen och vad de kan tänkas vilja göra i framtiden. Det här sättet att tillgodogöra sig livskunskap inom utbildning kan jämföras med CMS. Det finns emellertid ett antal uppenbara skillnader som man kan bygga vidare på, särskilt inom ämnet "arbetsliv". Detta är ett obligatoriskt, ofta fristående, ämne för elever i årskurs 8 och 9 och ämnesövergripande i undervisningen under hela högstadiet och gymnasiet.

- I Finland beskrivs karriärutbildning i de nationella läroplanerna för grundskolan och gymnasiet som en integrerad strategi och all personals ansvar. De grundläggande målen för läroplanerna för vägledning och rådgivning är att 1) stödja elevernas personliga utveckling, 2) främja utvecklingen av studiefärdigheter och stötta elever med inlärningssvårigheter samt 3) ge eleverna studie- och yrkesvägledning.
- I Grekland har den nationella organisationen för certifiering av kvalifikationer och yrkesvägledning (EOPPEP) tagit fram IKT-verktyg för självutvärdering som ger ungdomar och vuxna möjlighet att bygga upp och få tillgång till sin kompetens. Ett verktyg för utveckling av en e-portfölj erbjuds till ungdomar via en digital vägledningsportal.⁹ Det digitala verktyget gör det även möjligt att skapa en e-portfölj på engelska. Portalen visar ett verkligt exempel på en färdig e-portfölj framtagen av en gymnasieelev.¹⁰ Dessutom kommer Real Game för ungdomar i åldrarna 12–15 och 15–18, översatt och anpassat till ett grekiskt sammanhang, snart att ingå i portalen och syftar till att hjälpa ungdomar utveckla och få tillgång till livs- och karriärfärdigheter. Ett verktyg för utveckling av e-portfölj, både på grekiska och på engelska, erbjuds till vuxna i portalen för livslång karriärutveckling för vuxna.¹¹ Där finns även ett avsnitt om CMS, som innehåller interaktiva CMS-aktiviteter och inlärningsmaterial för vuxna och som syftar till att hjälpa dem förstå och få tillgång till flera aspekter av sin karriärutveckling.
- I isländska högstadie- och gymnasieskolor ingår CMS i ämnet samhällskunskap.
- Malta har för den obligatoriska skolan tagit fram en kursplan för undervisning i karriärutbildning inom ämnet Personlig och social karriärutveckling. Ramverket håller för tillfället på att revideras i en översyn av den nationella läroplanen. Som ett komplement till den lek-tionsbaserade undervisningen erbjuds i och utanför skolan ett antal andra initiativ för karriärvägledning. Dessa leds av behöriga karriär-rådgivare som sedan oktober 2009 är anställda av Direktoratet för utbildning.
- Rumänien har en nationell läroplan för "personlig utveckling" för årskurserna 0 (6 års ålder), 1 och 2. Utbildningsministeriet planerar att ta fram motsvarande planer för alla årskurser och därigenom integrera CMS i väglednings-verksamheten. Kursplanen för rådgivning och vägledning för årskurserna 9, 10 och 11 inom yrkesutbildningen togs fram i augusti 2014. Dessa omfattade CMS och betonade vikten av rådgivning och vägledning för att förbereda yrkesstuderande inför arbetslivet samt ge dem nödvändiga färdigheter.
- Skottland använder CMS som ramverk för webbaserade vägledningsverktyg.
- Den strategi som antagits i Schweiz för perioden 2015–2019 betonar vikten av CMS, särskilt när det gäller att informera unga och vuxna om de breda möjligheter som det schweiziska utbildningssystemet erbjuder. Detta är tänkt att bidra till att så gott som hela befolkningen får en utbildning på gymnasienivå, att stärka personer och motverka brist på utbildad personal.

Slutsatser och rekommendationer

- CMS bör betraktas som en pågående process för varje enskild medborgare. Medborgarna utvecklar CMS i skiftande grad och man bör inte förutsätta att barn, ungdomar och vuxna skaffar sig CMS.

⁹ EOPPEP:s vägledningsportal online för tonåringar: <http://www.eoppep.gr/teens>.

¹⁰ Exempel på ifylld e-portfölj: <http://www.eoppep.gr/teens/index.php/digital-folder>.

¹¹ EOPPEP:s portal för livslång karriärutveckling för vuxna <http://e-stadiodromia.eoppep.gr>.

- Av konsekvensskäl rekommenderar vi att man använder samma (teoretiska) begrepp som grund för CMS-relaterad politik inom alla sektorer.
- I praktiken bör de metoder som används för att stödja utvecklingen av CMS variera beroende på användarnas behov. Observera dock att olika grupper av medborgare kan ha mycket skiftande behov. Elever som lämnar skolan i förtid och unga som varken arbetar eller studerar kan kräva ett annat tillvägagångssätt. Flera exempel för de här grupperna runt om i Europa finns i *ELGPN Concept Note No.6. Early School Leaving and Lifelong Guidance* (Oomen och Plant, 2014) och i *PES practices for the outreach and activation of NEETs* (Europeiska kommissionen, 2015b).
- Ungdomsarbetslösheten får betydande följder för individer, grupper, ekonomier och samhällen. Vi rekommenderar att man studerar den vägledningspraxis, som även omfattar utveckling av CMS, som växer fram i olika EU-medlemsländer för att möta ungdomsarbetslösheten (Hughes och Bors Borbély-Pecze, 2012). Likaså de möjligheter som erbjuds inom ungdomsgarantiinitiativet (Borbély-Pecze och Hutchinson, 2014a).
- Arbetsbaserat lärande fyller olika funktioner i förhållande till de olika europeiska ländernas kompetenssystem. Det ger ungdomar möjlighet att lära sig om olika yrken och hjälper dem göra välgrundade val, men det ger även kompetenser, kunskaper och formella meriter som öppnar möjligheter (Borbély-Pecze och Hutchinson, 2014b). Utveckling av CMS bör integreras i det arbetsbaserade lärandet.
- Utveckling av CMS, internetbaserad eller på andra sätt, behöver göras mer lättillgänglig för alla medborgare (Hooley, 2014).
- Eftersom CMS-utbildning är avgörande för en framgångsrik utveckling av CMS bland alla medborgare rekommenderas stöd till vägledare och personal som ger vägledning i form av fortbildning, resurser och mentorskap.



Effektivt samarbete mellan aktörer

Hur kan olika aktörer som tillhandahåller vägledning samarbeta på bra och effektiva sätt som drar största möjliga nytta av allas specialistkunskaper om utbildning och arbete?

Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)

- Utarbetandet av ett nationellt CMS-ramverk bör ske på ett samordnat sätt och involvera aktörer från olika sektorer: skolor, yrkesutbildning, högre utbildning, vuxenutbildning, sysselsättning och social delaktighet. Detsamma gäller för CMS-verksamhet som skapats eller startas på regional och lokal nivå. Arbetsmetoderna omfattar samtal kring mål och syfte med de insatser som ska genomföras samt det allmänna begreppet och innehållet, så att alla som tillhandahåller vägledningstjänster har en gemensam tolkning och tar sitt enskilda ansvar.

- Föräldrar till elever är underutnyttjade samhällsresurser med specialiserade kunskaper om arbetslivet i olika branscher.

Exempel

- På Cypern samarbetar olika aktörer som erbjuder vägledning genom ett nationellt vägledningsforum där Utbildnings- och kulturministeriet, Ministeriet för arbetsvälfärd och socialförsäkring samt Myndigheten för utveckling av mänskliga resurser samarbetar för att främja och dela kunskap om utbildnings- och arbetsfrågor. Genom samarbete med Euroguidance i Grekland och Cypern har skolrådgivare deltagit i seminarier om CMS.
- I Tjeckien främjar Nationella vägledningsforumets handlingsplan (2014–2016) genomförandet av ett integrerat system för karriärvägledning i ett livslångt perspektiv.

- Inom ramen för skolreformen i Danmark har en granskning av det obligatoriska ämnet "Utbildning och arbete" genomförts, som innebär en stärkning av samarbetet mellan skolor och lokala vägledningscentrum. Förändringarna kommer att ge ett tydligare fokus på CMS-utveckling/karriärlärande på olika skolstadier. Avsikten är att förbättra elevernas självkännetend i förhållande till möjligheter när det gäller utbildning och arbetsmarknad.
- I Finland är varje skola skyldig att ta fram en lokal plan för karriärutbildning och vägledning med fördelning av uppgifter bland personalen. Den lokala läroplanen måste innehålla en beskrivning av hur samarbetet med den lokala arbetsmarknaden och näringslivet genomförs i skolan. Klassrumsbesök av företrädare för arbetsmarknadens parter, besök på arbetsplatser, projektarbeten, användning av informationsmaterial från olika sektorer och praktikperioder är centrala delar i samarbetet. Innehållet i olika ämnen är strukturerat så att det omfattar moduler som kopplar kunskaper och färdigheter i ämnet till arbetslivets krav och möjligheter. Elever i grundskolan ska, tillsammans med föräldrarna, få information om olika valmöjligheter samt om hur valen påverkar deras fortsatta studier och framtid. Föräldern/vårdnadshavaren ska ges möjlighet att diskutera frågor som rör elevens studier och val genom möten mellan läraren, studievägledaren, eleven och föräldern/vårdnadshavaren.
- I Tyskland finns en allmän överenskommelse mellan Ständiga konferensen för utbildningsministrarna i de 16 delstaterna och den federala arbetsförmedlingen, kompletterad med regionala avtal, som definierar samarbetet mellan skolor och vägledare på de lokala arbetsförmedlingarna när det gäller utbildning i CMS (KMK/BA, 2004). Ett CMS-ramverk definierar målen och läranderesultatet. Dessutom

har ett nätverk av skolor och företag, *Arbeitsgemeinschaften Schule-wirtschaft*, ett gemensamt ansvar för att erbjuda möjligheter till karriärutbildning, arbetslivserfarenhet och annan CMS-verksamhet för elever.¹²

- På nationell nivå i Grekland har Organisationen för certifiering av kvalifikationer och yrkesvägledning (EOPPEP) introducerat CMS inom vägledningspraxis. Den stödjer utveckling av CMS genom att införa CMS-utbildning inriktad på slutanvändarna i syfte att hjälpa dem förvärva CMS. Inom högstadie- och gymnasieutbildningen syftar de "karriärutbildningsprogram", som stöds av de 79 centren för karriärvägledning (KESYP) till att utveckla CMS hos elever/studenter och unga vuxna upp till 25 års ålder. Universitetens karriärkontor stödjer även studenternas CMS genom att erbjuda seminarier om olika jobbsökningstekniker, färdigheter i beslutsfattande osv.
- På Malta har Direktoratet för utbildningstjänster och Malta Career Guidance Association etablerat kontakt med högre instanser, såsom Employment and Training Corporation (ETC), European Union Programmes Agency (EUPA) och andra nationella myndigheter, såsom Malta Financial Services Authority (MFSA), Malta Tourism Authority (MTA), Malta Information Technology Agency (MITA), den nationella hälsosektorns förvaltning och ett antal privata institutioner. Syftet har varit att kunna erbjuda elever möjligheter till karriärvägledning, så att de ska kunna skaffa sig CMS i ett tidigt skede under den obligatoriska utbildningen, och även för att erbjuda yrkesutövare inom både utbildnings- och sysselsättningssektorn karriärvägledningsmöjligheter.

¹² Av de olika verksamheterna är följande särskilt värda att nämnas <http://jugend.dgb.de/schule/beratung/berufswahlhilfe> ja <http://www.schulewirtschaft.de/> www.schulewirtschaft.nsf/id/PageOrganisation_DE?open.

- Det norska projektet med vägledare från den offentliga arbetsförmedlingen i gymnasieskolan är ett exempel på metoder som är relevanta och som främjar CMS. Projektet leds av Direktoratet för sysselsättning och välfärd i ett antal fylken (idag deltar 12 offentliga arbetsförmedlingskontor och skolor i projektet som är under ständig utveckling). Det utgör en del av projektet "Nya möjligheter" som pågår fram till 2016. Vägledare från den offentliga arbetsförmedlingen tjänstgör i gymnasieskolorna (t.ex. 4 dagar i veckan) för att säkerställa att elever med svårigheter får hjälp så tidigt som möjligt (tidiga insatser), för att ge eleverna bättre kännedom om den lokala/regionala arbetsmarknaden, höja deras motivation att slutföra sin utbildning samt att i ett tidigt skede tillhandahålla ett brett och relevant stöd från den offentliga arbetsförmedlingen och andra aktörer som erbjuder vägledning utefter elevernas behov.
- I Serbien lyckades initiativet 500+ mycket bra med att engagera föräldrar och genom nätverkande hitta företag som var villiga att organisera jobbskuggning för elever.
- I Schweiz har varje kanton ett specialistteam med representanter för väglednings-, sysselsättnings- och socialförsäkringsfrågor: IIZ (Interinstitutionelle Zusammenarbeit). Teamet har i uppgift att tillsammans finna den bästa lösningen för personer som saknar CMS och hjälpa dem hitta möjligheter till arbete eller utbildning.

Slutsatser och rekommendationer

- Ett nationellt vägledningsforum eller ett liknande nationellt samordningsorgan ger en idealisk möjlighet till samarbete kring CMS-relaterad politik och samordning av vägledning för medborgarna. Sådana forum har inrättats i olika medlemsländer för att skapa ett integrerat system för livslång vägledning. Ett nationellt vägledningsforum ska representera alla nyckelaktörer, ha tydliga befogenheter att ta fram ett CMS-ramverk, ge råd om politik för CMS och stå i direkt kontakt med departementen. I ett sådant forum kan de olika leverantörerna av vägledning samarbeta på ett mer effektivt sätt.
- Uppmuntra inte enbart till samarbete utan även till utveckling av ömsesidig tillit bland leverantörer av CMS-tjänster tvärs över olika sektorer på nationell nivå, regional nivå och platsnivå.
- Vi rekommenderar att man erbjuder ett brett urval av tjänster för livslång vägledning och utveckling av CMS inom ett övergripande ramverk, eftersom det anses mer kostnads-effektivt och motverkar dubblering resurser (OECD, 2004).



Utbildare och tillhandahållare av vägledning

Vem bör tillhandahålla utbildning i CMS och vilken roll bör vägledningspersonalen ha i att ta fram och tillhandahålla CMS-inriktad utbildning i olika sammanhang och lärandemiljöer? Vilken utbildning behöver vägledningspersonal för att bättre kunna hjälpa medborgarna att utveckla CMS?

Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)

- CMS-utbildning bör tillhandahållas av kompetent, välutbildad och motiverad personal, oavsett om det rör sig om utbildade studie- och yrkesvägledare eller personal som har vägledning som en del av sina arbetsuppgifter. Personal som ger vägledning, t.ex. lärare eller yrkesrådgivare, är personer som ger vägledning inom ramen för sitt yrke men inte nödvändigtvis har en vägledarutbildning. Personal inom informell eller icke-formell utbildning bör kunna ge vägledning i CMS på grundläggande eller mellannivå.
- Vägledningspersonal, t.ex. karriärvägledare eller karriärrådgivare, psykologer inom utbildning eller handläggare inom den offentliga arbetsförmedlingen bör inte enbart kunna ge medborgarna vägledning och hjälp med att skaffa sig CMS. De bör även samarbeta med och stödja personal som ger vägledning (t.ex. genom rådgivning, utbildning eller handledning) i deras arbete med att hjälpa elever, studenter och andra att utveckla CMS.
- Personal som ger vägledning lägger kanske inte fokus på utveckling av CMS. Om de är spridda på flera olika institutioner (och kanske har olika funktioner) innebär den här modellen en risk för att karriärvägledningen antingen splittras eller att insatserna överlappar varandra (Zelloth, 2009).
- Hos utbildningsanordnare där lärarna deltar i elevernas CMS-utveckling bör vägledningspersonalen och rektorn/ledningen samarbeta med lärare, föräldrar och externa leverantörer

- av vägledning för att förklara hur CMS-verksamheten ser ut och hur de förväntas delta i den.
- Vikten av att lärarna är väl förberedda på sin uppgift att vägleda och bidra till elevernas utveckling av CMS kan vara underskattad på nationell nivå. 42 procent av alla europeiska lärare har idag ett högt eller måttligt behov av fortbildning i karriärvägledning, enligt undersökningen Teaching and Learning International Survey TALIS 2013 (OECD, 2014, i Europeiska kommissionen/EACEA/Eurydice/Cedefop, 2014, s. 95).
 - Den nyligen offentliggjorda europeiska referenskompetensprofilen för rådgivare på offentliga arbetsförmedlingar och EURES (Europeiska kommissionen, 2014, s. 2, 8 och 17) uppmärksammar kravet på "praktiska kunskaper om individuell handlingsplanering och främjande av färdigheter i karriärplanering/anställningsbarhet".
 - Inom både grundutbildning och fortbildning av vägledare kan man genom att uppmärksamma vägledarnas egen karriärutveckling nå större förståelse för CMS-utvecklingen hos elever eller andra vägledningssökande (t.ex. genom bedömning av den egna CMS-utvecklingen och utformandet av en karriärplan).

Exempel

- I ett aktuellt exempel från Österrike samarbetar en inspektör från skolstyrelsen med en företrädare för en lärarhögskola. De tar fram en övergripande metod som sedan diskuteras av skolstyrelsen tillsammans med förstelärare. Lärare bjuds in till utbildningstillfällen, där de arbetar med CMS och metoder som syftar till att stödja elevernas CMS-utveckling. Nästa steg är att lärarna arbetar vidare med sina kollegor och utformar en utvecklingsplan för skolan. Gruppen presenterar sedan planen för skolinspektören och därefter för huvudlärarna på skolan som en viktig del av skolutvecklingsprocessen.

- På Cypern bestäms innehållet i den obligatoriska karriärutbildningen under den första terminen av gymnasiet år III (14–15 års ålder) av utbildnings- och kulturministeriet. Skolorna är skyldiga att upprätta en skolplan med hjälp av en erfaren studie- och yrkesvägledare.
- I Tjeckien har nya kvalifikationskrav för vägledare inom utbildning införts för att främja valideringen av icke-formellt och informellt lärande samt att höja kvaliteten på karriärvägledning. Ett motsvarande utbildningsprogram som omfattar CMS har genomförts som en förstudie.
- I Tyskland har några av de 16 delstatsregeringarna skapat omfattande yrkesutbildningar för lärare vars arbetsuppgifter omfattar karriärvägledning, t.ex. Bayern med en 2-årig universitetsutbildning (Graf, 2010).
- I Ungern ingår CMS-utveckling i läroplanen för grund- och fortbildning av lärare i grund- och gymnasieskolan, så att CMS blir en obligatorisk del av utbildningsprogrammen (formellt lärande) under hela lärarutbildningen.
- I Schweiz samarbetar alla vägledningscenter med lärare i grund- och gymnasieskolan med att införa CMS-undervisning i skolan. Lärarna har även möjlighet att få kompetensutveckling inom CMS vid något av universiteten för tillämpad vetenskap.

Slutsatser och rekommendationer

- För personal som ger vägledning, t.ex. klass- eller ämnelärare och yrkesrådgivare, kan vägledning och utveckling av CMS-färdigheter hos eleverna/de som söker vägledning betraktas som ett mervärde för deras professionella arbete.
- Vi rekommenderar starkt att all personal som ger vägledning ges möjlighet att kvalificera sig inom vägledning och få möjlighet till stöd eller samarbete med utbildade vägledare i att utveckla och upprätthålla perspektivet livslång vägledning.

- Om en individuell karriärplan utgör ett resultat av en CMS-utbildning rekommenderar vi att vägledarna under sin utbildning tar fram en egen karriärplan och bedömer sina egna färdigheter i karriärplanering (CMS). Detta för att undvika risken att de gör något som de inte förstår eller inte tror på själva.
- Vi rekommenderar en revidering av utbildningsprogrammen för både utbildade vägledare och personal som ger vägledning. All grundutbildning för studie- och yrkesvägledare bör omfatta det obligatoriska ämnet "vägledning" eller "karriärlärande". Dess innehåll bör omfatta teoretisk bakgrund och metoder för CMS-utveckling, formativ bedömning av CMS-utveckling och hur CMS-undervisning kan integreras i olika (skol-)ämnen. När det gäller personal som ger vägledning, t.ex. lärare, är det viktigt att de ges möjlighet till verkliga erfarenheter på företag.
- [översättning av utdrag:] "Stärka samarbetet mellan de som arbetar med vägledning och arbetsmarknadens parter, lärarorganisationer, ämnesråd, skolläroorganisationer, yrkesutbildningsorganisationer och tillsynsmyndigheter i syfte att säkerställa ett mer sammanhängande synsätt vid genomförandet av vägledningspolitik samt i grundutbildning och fortbildning av lärare" (ELGPN Concept Note No. 7, 2015a).
- Vi rekommenderar att man satsar på och uppmuntrar en gemensam tolkning av tillhandahållande av CMS tvärs över alla sektorer. Detta kan ske med hjälp av en gemensam utbildningsmodul för yrkesutövare inom olika sektorer (lärare, vägledare, tjänstemän vid de offentliga arbetsförmedlingarna, HR-konsulter och karriärkonsulter), inriktad mot de olika sektorerna och målgrupperna. En sådan gemensam utbildningsmodul skulle kunna utgöra en obligatorisk del av fortbildningen inom respektive yrke.
- Anta en metod som man inom Europa vet förbättrar kompetenserna hos vägledningspersonal: lagstiftning (t.ex. Finland, Polen, Slovakien och Österrike), licenssystem (t.ex. Bulgarien och Polen), kvalitetsnormer (t.ex. Lettland), ackreditering från en (inter-) nationell yrkesorganisation, register över yrkesutövare (t.ex. Portugal, Tjeckien, Tyskland och Storbritannien) (ELGPN, 2015c) samt kräva att "CMS-utveckling hos medborgare" betraktas som en av nyckelkompetenserna.



Strategiska policybeslut

Vilka strategiska policybeslut behöver fattas för att bredda tillgången till CMS, trygga kvaliteten på tillhandahållandet och säkerställa att alla medborgare får möjlighet att på ett effektivt sätt skaffa sig viktiga kompetenser inom karriärplanering?

Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)

- För att samla information till grund för strategiskt beslutsfattande om tillhandahållandet av CMS behöver politiker och beslutsfattare göras medvetna om vad CMS är, varför vägledning för utveckling av CMS behövs, hur sådan verksamhet ska användas, fördelarna med och vikten av att behärska CMS, både för samhället och enskilda medborgare, de aktuella behoven och luckorna samt behovet av att skyndsamt ta fram en sådan politik.
- Eftersom politiker och beslutsfattare kan vara lyhörda för den allmänna opinionen eller

olika aktörers intressen bör insatserna för att öka medvetenheten även vända sig till dessa grupper.

- En nödvändig strategi i förberedelserna för policybeslut om CMS är att tydligare synliggöra för både beslutsfattare och medborgare vad som är tillgängligt i landet när det gäller vägledning och CMS. De befintliga verksamheterna kan vara inbyggda i olika sektorer, områden, läroplaner och ämnen, vilket gör det svårt att utvärdera och bedöma dess kvalitet. En revidering av dokument, förordningar och lagar om tillhandahållande av livslång vägledning verkar behövas för att man ska få reda på om alla medborgare och specifika målgrupper har tillgång till CMS-verksamhet.
- För att snabbare bredda tillgången till CMS-utveckling i ett land bör vägledning (t.ex. karriärutbildning och -vägledning) ingå som ett obligatoriskt inslag i läroplanen i skolor, yrkesutbildning och högre utbildning.

- För att säkerställa kvaliteten i CMS-verksamheten är det viktigt att koppla CMS till landets ramverk för kvalitetssäkring av allmän och yrkesinriktad utbildning och sysselsättning.
- Grundutbildning och fortbildning för personal som ger vägledning som tjänstgör på avancerad/master- eller doktorandnivå bör bedömas mot nationella normer och formellt erkännas som gäller inom högre utbildning i Europa.
- Vi vill uppmärksamma resultaten i Eurobarometerens enkät i juli 2014 om hur karriärvägledning för EU-medborgare tillhandahålls. Fyrtiofem procent av de svarande uppgav att de inte hade tillgång till vägledning. När det gäller värdet för dem personligen, uppgav 71 procent att det har varit till nytta i deras utbildningsval, 62 procent att det hjälpt dem hitta ett arbete och 53 procent att det hjälpt dem hitta möjligheter till arbete och utbildning utomlands.
- Med tanke på att Slovakien redan har gjort vägledning till ett obligatoriskt inslag i den obligatoriska utbildningen och att den offentliga arbetsförmedlingen ger stöd till studerande inom icke-formell och informell utbildning, är den största utmaningen nu att ställa i ordning och integrera en övergripande systemsynergi, som omfattar kvalitetssäkring och samordnad finansiering.
- I Sverige har CMS delvis tagits med i läroplaner och styrdokument för grundskolan, gymnasieskolan och vuxenutbildningen i syfte att säkra utvecklingen av CMS. CMS har även integrerats i de fortbildningskurser för lärare och vägledare, som Skolverket erbjuder. Inom högre utbildning är det mer komplicerat eftersom universiteten är autonoma. Även om CMS inte finns med på deras agenda – då de tillhör det europeiska området för högre utbildning – uppmärksammas frågan om studenternas anställningsbarhet. Policydokument kan uppmuntra lärosätena att införa CMS-utveckling.
- De schweiziska kantonerna enades 2007 om gemensamma mål för skolan. Utveckling av CMS gjordes samtidigt till en obligatorisk del av läroplanerna för skolorna i så gott som samtliga kanton.

Exempel

- På Cypern behöver CMS-utvecklingen stärkas ytterligare inom läroplanen. Ett av målen för det nationella vägledningsforumet är att CMS-utveckling ska bli en generell del av skolornas läroplaner. I Grekland har ett flertal CMS-verktyg introducerats i EOPPEP:s webbaserade vägledningsportaler för tonåringar och ungdomar (se kapitel 2).
- I Lettland har Ministeriet för utbildning och vetenskap utsett Statliga centret för utbildningens innehåll (VISC) och Statliga tjänsten för bedömning av utbildning (IKVD) till genomförandeorgan för karriärutbildning och karriärvägledning i skolor och yrkesutbildning, som även omfattar CMS. VISC har infört CMS-utveckling i läroplanerna för högstadie- och gymnasieskolan. IKVD har startat en process för att bedöma hur CMS-undervisningen ser ut i skolorna.

Slutsatser och rekommendationer

- Antagande av policybeslut om medborgarnas CMS-utveckling behöver ske på departementsnivå och fastställas genom lagar, rättsakter eller andra åtgärder, ges tillräcklig finansiering och resurser, genom samordnade nationella strategier, gemensamma avstämningar och ytterligare gemensamma steg för genomförande.
- Obligatorisk vägledning i skolorna kan spela en viktig roll i arbetet med att bredda tillgången till CMS-utveckling (Sweet, Nissinen och Vuorinen, 2014). Skolan bör ses som en naturlig plats för att inleda vägledning.

- Inom ramen för *Skills Outlook 2015 Youth, Skills and Employability* diskuterar OECD hur man kan säkerställa att alla ungdomar går ut skolan med färdigheter som är relevanta för livet och arbetslivet samt rekommenderar att vägledningens roll ska vara att: [översättning av utdrag] "Baserat på tjänster för karriärvägledning på en relevant bedömning av arbetsmarknadens vinster för olika karriärvägar." (OECD, 2015, s.17).
- För att främja en gemensam syn på CMS/färdigheter i karriärplanering och elevcentrerat lärande och att integrera detta i det europeiska universitetssystemet behövs utbyte och samverkan på flera nivåer: När det gäller utveckling av europeiska och nationella policyer, styrning av den högre utbildningen, vägledning och rådgivning för studenter, bland universitetspersonal och studenter, likaså när det gäller samarbete med regionala och nationella arbetsgivare och företag. Rott (2015a, 2015b) ger exempel på lyckad implementering av CMS inom högre utbildning.
- För att förbättra tillgången till vägledning och främja social rättvisa krävs att man inom alla sektorer arbetar metodiskt och proaktivt i syfte att ge medborgarna möjligheter att utveckla CMS. Vi rekommenderar att man använder strategier som att "söka upp, snarare än att vänta på att människor ska komma", "bygga en studiekultur genom att öka medvetenheten" och uppmuntra individer att satsa på att utveckla sina egna kompetenser och öka sin motivation och sitt självförtroende (ELGPN, 2012a, s. 36).
- Traditionell vägledning – där utveckling av CMS är ett av de viktigaste målen – påverkas av sektorsövergripande partnerskap som omfattar de offentliga, privata och tredje sektorerna. När det gäller finansieringen anlitar många länder i allt större utsträckning privata och ideella företag för att tillhandahålla varor och tjänster till medborgarna (OECD, 2010).
- Kompetens, utbildning och motivation hos dem som ska ge utbildning i CMS-utveckling är avgörande för att nå framgång. Vi rekommenderar därför sektorsövergripande strategier när det gäller vägledarnas kvalifikationer och utbildning inom CMS.
- Vi rekommenderar att strategiska policybeslut om CMS-utveckling grundar sig på forskning enligt *ELGPN Evidence Guide* (Hooley, 2014).



Bedömning och formellt erkännande

Hur kan behärskaandet av kompetenser i karriärplanering bedömas och erkännas på sätt som stödjer karriärutveckling för olika målgrupper och i olika stadier i livet?

Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)

- CMS kan omfatta att (a) informera eleverna/de som söker vägledning om deras framsteg och leda dem vidare till nästa steg, (b) informera andra (t.ex. föräldrar och arbetsgivare) om en persons nya eller förbättrade kompetenser, (c) ange meriter som motsvarar en viss kompetensprofil och (d) uppmuntra engagemang och motivation.
- Bedömningen är mest effektiv när den görs i rätt tid, är specifik, personanpassad och konstruktiv (Sultana, 2013).
- Det är diskutabelt huruvida CMS-utveckling kan mätas och bedömas annat än formativt (bedömning för lärande) som ett didaktiskt verktyg för egenutveckling. Detta bör dock inte hindra arbetet med att ta fram en summativ bedömning (bedömning av lärande), som kan behövas av utvärderingsskäl.
- Parallellt med utvecklingen av ett nationellt CMS-ramverk bör verktyg för att bedöma CMS-utveckling tas fram.
- Bedömningen av karriärutvecklingskompetensen (CMS) hos medborgarna är nära kopplad till en framtagen definition av CMS, ett nationellt CMS-ramverk och de läranderesultat som definierats. Bedömningen är även nära kopplad till befintliga pedagogiska strategier och resurser samt till medvetenheten om och förståelsen för CMS hos kompetenta, välutbildade och motiverade vägledare.
- Generellt visade det sig i samtliga medlemsländer vara svårt att bedöma mjuka färdigheter, som CMS är ett exempel på, både inom utbildning och inom offentlig arbetsförmedling. ELGPN:s representanter beskriver det som "ett underutvecklat bedömningsområde".

- Valet av tillvägagångssätt för att bedöma CMS-utveckling inom utbildningssektorn innebär vissa utmaningar, då både process och resultat är viktiga och eftersom vägledningen inom formell utbildning ofta är spridd över hela läroplanen och inte ingår i ett fristående "ämne" (Sultana, 2012b).
- I flera länder föredrar man att som bedömningsverktyg använda sig av en portfölj ("personlig utvecklingsplan" eller "individuell handlingsplan") som baserar sig på reflektion och lärande och följer den personliga utvecklingen. Det nationella, regionala och lokala införandet av portföljer och liknande bör åtföljas av lämpliga policystrategier för bedömning av CMS-utveckling (Sultana, 2013).
- Vi vill uppmärksamma den litteratur som belyser värdet av portföljer för medborgare, särskilt för utsatta grupper av elever och ungdomar, t.ex. personer från ekonomiskt missgynnade grupper, lågpresterande elever och personer med funktionshinder (Sultana, 2013) samt asylsökande och ekonomiska migranter (Cedefop, 2014).
- E-portföljer används oftast inom utbildningssektorn.
- Vägledare vid enskilda skolor tar fram portföljer (t.ex. Malta). Portföljer tas även fram genom samarbeten mellan vägledare i en liten grupp av institutioner, t.ex. *Portefeuille d'Expériences et de Compétences* (PEC) i Frankrike, *Talent Portfolio* i Australien, *Berufswahlspass* och *Profilpass* i Schweiz och Tyskland (Sultana, 2011).
- I samband med genomförandet av ett CMS-ramverk i Irland bedömde yrkesvägledare elevernas CMS-utveckling med hjälp av fördefinierade framgångskriterier.
- Inom förberedande yrkesinriktad utbildning (högstadieskola) i Nederländerna bedöms elevernas CMS-utveckling (formativt och summativt) från och med 2016–17 med hjälp av en elevportfölj.

Slutsatser och rekommendationer

- Vi rekommenderar att bedömningen av CMS-utveckling inte begränsas till endast självskattning. Den bör kopplas till och ställas mot samhällsutmaningar, hantering av svåra omständigheter i livet och positiva reaktioner på förändringar.
- Formativ bedömning anses särskilt väl lämpad för att utvärdera färdigheter i karriärplanering. Att använda portföljer för karriärlärande ger möjligheter till reflektion kring den egna karriärutvecklingen och till karriärsamtal med vägledare.
- Utmärkelser och liknande sätt att erkänna och styrka erfarenheter som har att göra med utveckling av CMS är exempel på effektiv vägledning.

Exempel

- Elevportföljer som omfattar CMS-utveckling används i Österrike, Kroatien, Danmark, Finland, Frankrike, Tyskland, Grekland, Luxemburg, Italien och Storbritannien och håller på att införas på Malta och Cypern.
- Portföljer används sällan vid arbetsförmedlingar, utom som en elektronisk plattform för att presentera arbetssökandes kompetensprofiler, som i exempelvis Belgien, Tyskland, Italien och Nederländerna.



Främjande av medborgarnas medverkan

Hur kan vi säkerställa att medborgarna lyckas tolka omvärlden så att de, samtidigt som de får möjlighet att skaffa sig nyckelkompetenser för sin karriärutveckling, är medvetna om de ekonomiska hinder som kan begränsa deras val och möjligheter samt att de inte förutsätter att de är personligt ansvariga för strukturella och systemiska brister?

Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)

- Nyckeln till effektiv CMS-utveckling hos medborgarna – som ger dem möjlighet att utveckla CMS och förstå extern påverkan – är kompetent, välutbildad och motiverad personal som har en holistisk syn på vägledning (livslång, livsvid), som förstår och kan lära ut CMS.
- Både psykologiska och sociologiska perspektiv på karriärutveckling och en grundläggande förståelse för hur arbetsmarknaden fungerar är viktiga delar av grundutbildning och fortbildning av vägledare. Att ha grundläggande kunskaper

om och tillgång till uppdaterad information om arbetsmarknaden och till aktuell karriärinformation samt att ha de kunskaper och kompetenser som krävs för att kunna ge bra vägledning är viktigt för alla slags vägledare.

- Mobilitet kan vara till hjälp för vägledare, dvs. möjlighet att regelbundet undersöka och uppdatera sig om nationella, regionala och lokala arbetsmarknader. De kan även ha nytta av att arbeta utomlands för att bli mer förtrogna med olika ekonomiska system och på så sätt kunna stödja de vägledningssökande i utvecklingen av CMS.
- Information om arbetsmarknaden behöver göras tillgänglig för elever för att hjälpa dem att tolka världen omkring sig. Så är ännu inte fallet, eftersom alla elever inom yrkesutbildning i Europa ännu inte har tillgång till karriär vägledning av god kvalitet som är baserad på information om arbetsmarknaden (Europa-parlamentet, 2014). Inte heller kan CMS-utveckling baseras på sådan.

- Det är svårt att hitta exempel på hur man kan arbeta med de här frågorna eftersom målen – CMS-utveckling och tolkning av omvärlden – kan ingå som delar i många olika aktiviteter, både i skolorna och på arbetsförmedlingarna. Målen bör utformas i syfte att hjälpa individen att skaffa sig en realistisk syn på sig själv och arbetslivet och förhållandet dem emellan.

Exempel

- På nationell nivå tillhandahålls på Malta information om arbetsmöjligheter av Employment and Training Corporation (ETC) samt på olika webbsidor, t.ex. Informationsministeriets (DOI, Department of Information) webbplats samt i regeringens officiella tidning. Arbetsökande kan hitta information om arbetsmöjligheter online.
- I Norge innehåller den offentliga arbetsförmedlingens arbetsmarknadskurser ofta information om den aktuella situationen på arbetsmarknaden. Syftet är att ge deltagarna en realistisk syn på möjligheter och krav för att få ett arbete och behålla det samt hur strukturella (och ekonomiska) system påverkar individens alternativ.
- I Schweiz är vägledare enligt lag skyldiga att informera vägledningssökande om karriärmöjligheter på arbetsmarknaden och att hänvisa dem till en webbplattform med aktuell information.¹³

Slutsatser och rekommendationer

- Vi rekommenderar att riktlinje 6 används, Karriärinformation i *Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance: A Reference Framework for the EU and for the Commission* (ELGPN, 2015b).
- Kompetent, välutbildad och motiverad personal som lär ut CMS-utveckling till medborgarna måste vara införstådda med sin uppgift att öka medvetenheten hos eleverna/de vägledningssökande, kunna analysera deras attityder och förmå dem att aktivt engagera sig i sin karriärutveckling då förändringar sker i livet som ligger utanför deras kontroll. Vidare att hjälpa dem utveckla kritiskt tänkande.
- Vi vill uppmärksamma på OECD:s undersökning av vuxnas kompetenser (PIAAC) (OECD, 2013), som visar att arbetstagare som ofta använder nyckelfärdigheter i arbetet inte bara får bättre karriärresultat, utan även har lättare att integrera sig på olika företag samt är mer produktiva. Detta stödjer Cedefop:s rekommendation att utveckling av CMS bidrar till att förbättra företags ekonomiska resultat och individers karriärresultat (Cedefop, 2015).
- Läroplanerna för skolor, yrkesutbildning och högre utbildning bör omfatta grundläggande utbildning i ekonomi, företagsadministration, sociologi, historia och statsvetenskap i syfte att hjälpa elever och studerande att förstå hur arbetslivet fungerar, hur ekonomiska och politiska utvecklingar och beslut sker samt att utveckla en kritisk syn på sin ekonomiska och sociala situation.

¹³ Se: www.berufsberatung.ch.



Färdigheter i karriärplanering för att stödja övergångar

Hur kan de offentliga arbetsförmedlingarna hjälpa personer med eller utan arbete att utveckla färdigheter i karriärplanering (CMS) på sätt som stödjer dem i olika övergångar samt möter behov och önskemål hos grupper och individer i olika åldrar och med olika sociala, ekonomiska, kulturella och andra bakgrunder?

Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)

- För vuxna, oavsett om de har ett arbete eller inte, bör CMS-utvecklingen baseras på en utvärdering av deras befintliga karriärkompetenser. Ett CMS-ramverk utgör grunden för bedömningen och ger riktlinjer för vidareutveckling. Vägledning av vuxna ska baseras på deras behov och bygga på deras styrkor och förmågor inom CMS.
- Det behövs verktyg för att identifiera de vägledningssökandes behov samt hur mottagliga de är för vägledning.

- Individuella handlingsplaner (IAP) ses ofta som ett sätt att stärka individer: öka deras förutsättningar, stödja deras CMS-utveckling samt väga ambitioner och förmågor mot tillgängliga alternativ. Yrkesvägledare kan använda individuella handlingsplaner för att ge de vägledningssökande förmåga att välja väg genom utbildning och arbetsliv. Det finns vissa motsättningar i hur man ser på individuella handlingsplaner: Ska man utgå från arbetsmarknadens behov eller individens? Många yrkesvägledare föredrar att utgå från individen men tvingas arbeta enligt en politik som endast accepterar resultat som är hållbara ur ett sysselsättningsperspektiv. Oftast återstår bara för vägledarna att försöka mildra motsättningarna. För att nå framsteg krävs utbildning av personalen på de offentliga arbetsförmedlingarna samt starka och breda partnerskap (Europeiska kommissionen, 2012).

Exempel

- Vissa verktyg som används inom de offentliga arbetsförmedlingarna i Europa har även ett vägledande syfte och kan användas för CMS-utveckling: *Skills Health Check* (UK), *Profil-PASS* (DE), *My competence folder* (DK), *Bilan de Compétences* (FR) and *Bilanèní Diagnostika* (CZ) (Europeiska kommissionen, 2014a).
- Den modell (OSS/One-Stop Shop) som just nu genomförs i Tyskland, Grekland, Spanien, Italien och Portugal omfattar vägledning av både asylsökande och ekonomiska migranter och vägledningen sker med hjälp av socialarbetare.
- CMS-utveckling inom vägledning för migranter erbjuds av den offentliga arbetsförmedlingen i Frankrike genom *Cellule stages* [Enheten för praktikplatser], i Spanien genom *Orientación formativa y laboral* (AMIC) [Studie- och yrkesvägledning för migranter], i England genom *Prospects services via National Careers Services*, i Lettland inom ramen för aktiva och förebyggande sysselsättningsåtgärder mot arbetslöshet, i Portugal genom *Profissional* (GIP) [Kontoret för integration på arbetsmarknaden], i Grekland genom *Topikés Dráseis Koinonikis Entaksis gia Evalotes Omádes – (TOP- EKO)* [Lokala integrerade program för utsatta gruppers sociala delaktighet] och i Tyskland genom *Migrantinnen fit für den Arbeitsmarkt* (PiA) [Hessens program "anpassad till arbetsmarknaden"] (Cedefop, 2014).
- Finland skapade nya CMS-tjänster inom sysselsättningssektorn i början av 2013. Där köper man in tjänster från flera leverantörer av vägledning, som omfattar karriärcoachning (i grupp under högst 40 dagar, jobbsökande (i grupp under högst 20 dagar), individuell coachning och stöd i jobbsökande (högst 50 timmar/person/år). Under 2014 deltog ett växande antal vägledningssökande i dessa aktiviteter. Metoder för att bedöma resultaten har tagits fram under våren 2015.
- Inom ramen för sin reguljära verksamhet tillhandahåller den tyska federala arbetsförmedlingen karriärcoachning, kurser eller gruppseminarier i jobbsökande och annat CMS-relaterad lärande utefter enskilda arbetslösa personers behov. Oftast köps tjänsterna in av väglednings- och bemanningsföretag.
- Inom ramen för en aktiv sysselsättningspolitik införde den grekiska offentliga arbetsförmedlingen OAED nyligen nya rådgivningsinsatser för att hjälpa arbetslösa att komma in på eller tillbaka till arbetsmarknaden. Tjänsterna omfattar workshops för grupper med fokus på rådgivning och karriärvägledning, karriärplanering, olika sätt att söka jobb samt rådgivning inom entreprenörskap. De digitala CMS-verktyg som har tagits fram av EOPPEP (se kapitel 2) erbjuds till OAED:s slutanvändare via en portal.
- På Malta har det ämne som tidigare kallades Personlig och social utveckling (PSD) ändrats till Personlig och social karriärutveckling (PSCD) och ämnet omfattar nu även arbetsmarknad och anställningsbarhet.
- I Slovakien har medborgare inom icke-formell och informell utbildning tillgång vägledning på till den offentliga arbetsförmedlingen och 25 regionala center för vägledning av vuxna, som erbjuder hjälp med att utveckla CMS.
- Arbetsförmedlingen i Sverige genomförde 2014 en ESF-finansierad förstudie om kompetensbaserad profilering och matchning (*Synliggöra kompetenser i matchningen, SKiM*). Förstudiens huvudsakliga syfte var att lägga grunden för ett ESF-finansierat projekt som skulle startas under 2015. Vägledning och CMS-utveckling för arbetssökande kommer att vara ett av projektets huvudsakliga fokusområden.
- Den schweiziska kantonen Luzern genomför ett pilotprojekt kallat *Perspective Bau*, som ger flyktingar stöd i att förvärva nödvändig kompetens för att kunna gå en lärlingsutbildning inom byggbranschen. I ett annat projekt i kantonen

Luzern får arbetslösa personer ett fast jobb och samtidigt utbildning och stöd av en jobbcoach. Båda projekten omfattar CMS-utveckling.

Slutsatser och rekommendationer

- CMS-utveckling är ett relativt nytt ämnesområde för de offentliga arbetsförmedlingarna, som resultat av ett förnyat [översättning av utdrag] "offentligt arbetsförmedlingssystem" (Europeiska kommissionen/Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, 2013), med [översättning av utdrag] "tillhandahållande av (webbaserade-) verktyg och primära tjänster för att stödja individuell karriärplanering" (ibid. s. 4). Idag arbetar man med att utveckla metoder för CMS-undervisning av olika grupper av personal på de offentliga arbetsförmedlingarna.
- Ett nationellt CMS-ramverk för den offentliga arbetsförmedlingen kan utgöra grunden för bedömning av CMS hos personer med eller utan arbete. Ett nationellt CMS-ramverk kan ge riktlinjer för vidareutveckling av varje individs CMS.
- Vi rekommenderar att vägledning av ekonomiska migranter och politiska asylsökande – precis som i fallet med OSS, där vägledning främst ges i form av information och rådgivning – utökas till att även omfatta utveckling av CMS. Introduktionsprogram anses ha större effekt när de kompletteras med ytterligare CMS-utveckling och inledande karriärplanering.



Arbetsmarknadens parter roll

Vilken roll ska arbetsmarknadens parter (arbetsgivare och fackföreningar) spela i att hjälpa medborgarna utveckla kompetenser inom karriärplanering för att underlätta deras övergångar/växlingar i livet?

Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)

- Arbetsgivarnas och arbetsmarknadens övriga parter engagemang, intresse och roller i CMS-utvecklingen varierar mellan olika medlemsländer, enligt ELGPN-representanterna.
- Fackföreningar informerar sina medlemmar om vilka rättigheter de har och skapar medvetenhet om relaterade frågor, t.ex. orättvisa på arbetsplatsen. I ett antal länder kan fackföreningarnas roll vara att utbilda eller omskola arbetstagare och höja deras kompetens, tillhandahålla vägledning och utbilda i CMS-utveckling.
- Även om arbetsgivarna uttrycker intresse för och behov av utveckling av mjuka färdigheter hos medborgarna, är de och forskningen/forskare på området inte medvetna om att de mycket ofta egentligen menar CMS-utveckling.
- Det bör klargöras för arbetsmarknadens parter att CMS har ett annat, individuellt utvecklingsfokus än HR inom ett företag. Något som är avgörande för CMS-utveckling är att de förvärvade kompetenserna kan överföras och användas utanför ett visst yrke eller arbete.
- ELGPN-representanterna tror att arbetsgivarna kommer att spela en allt större roll när det gäller CMS-utveckling inom olika sektorer: skolor, yrkesutbildning och även delvis inom högre utbildning, vuxenutbildning och sysselsättning.
- Ett mer systematiskt tillvägagångssätt krävs för att intressenter, arbetsmarknadens parter och beslutsfattare genom dialog ska kunna identifiera gemensamma mål. I ett nationellt väg-

ledningsforum eller liknande kan tankar och god praxis delas och förmedlas av policy-utvecklare och ministerier.

Exempel

- I Österrike erbjuds lärare möjlighet till praktik utanför skolan, varefter de får reflektera kring och utvärdera sina erfarenheter tillsammans med experter, samtidigt som de görs medvetna om deras elevers CMS-utveckling.
- På Cypern görs försök att uppnå ett närmare samarbete mellan utbildning, arbetsgivare och fackföreningar, så att de CMS som krävs av arbetsgivarna införlivas i skolornas läroplan och främjas av karriärvägledarna i skolorna.
- I Irland stödjer arbetsgivare skolelevernas karriärutveckling genom att delta i övningsintervjuer i skolor, tillhandahålla yrkespraktik och möjligheter till jobbskuggning.
- Studiebesök tillsammans med en mentor från skolan och karriärveckor betraktas som mycket användbara i maltesiska (statliga) skolor. Arbetsgivarnas engagemang i ett tidigt skede ses som mycket viktigt för att underlätta övergångarna från skola till arbetsliv.
- Arbetsgivare i Nederländerna är främst intresserade av att samarbeta med skolor och offentlig arbetsförmedling på regional nivå och mindre eller inte alls på nationell nivå när det gäller utveckling av CMS. Det regionala samarbetet har fallit väl ut när det gäller utvecklingen av CMS-praxis i holländska skolor.
- I Sverige identifierade de regionala kompetensplattformarna vilka nyckelområden som är framgångsrika eller där det finns luckor. Ett framgångsrikt projekt som har identifierat de nyckelkompetenser som behövs för att skaffa sig kunskap och praktik i företagsmiljö och att utveckla CMS kommer att utökas med fler samarbetspartner.

- Schweiz dubbla system för yrkesutbildning och behörighetsgivande högre utbildning styrs gemensamt av konfederationen, kantonerna och yrkesorganisationer. Dessa tre instanser samarbetar för att upprätthålla en hög kvalitetsnivå inom yrkesutbildning och högre utbildning. Arbetsmarknadens parter och yrkesorganisationerna är de främsta anhängarna av systemet och av karriärvägledning som främjar utveckling av CMS och samarbetar systematiskt med dessa.

Slutsatser och rekommendationer

- Med tanke på att de flesta medborgarna arbetar på små och medelstora företag som saknar personalavdelningar är deras CMS-utveckling en strategisk politisk fråga som beslutsfattare delar med arbetsmarknadens parter. Tillgång till CMS-verksamhet av god kvalitet och möjligheter att lära sig CMS kommer sannolikt främst att tillhandahållas av den offentliga arbetsförmedlingen, nationella eller specialiserade karriärvägledningstjänster, i form av fackföreningsverksamhet eller genom privata vägledningsanordnare (Cedefop, 2008).
- Vi rekommenderar en genomtänkt (inter-) nationell kommunikationsstrategi, som gör arbetsgivarna medvetna om att de med önskan "mjuka färdigheter" egentligen menar CMS. Arbetsgivarna behöver även uppmärksammas på kopplingarna mellan den "målstyrning" som de strävar efter och CMS-utveckling samt på fördelarna för både arbetsgivaren och individen.
- Regionalt samarbete mellan arbetsgivare, skolor och offentlig arbetsförmedling för att främja utveckling av CMS bör uppmuntras och förstärkas, eftersom man från arbetsgivarnas sida föredrar att arbeta regionalt framför att arbeta på nationell nivå.



Kvaliteten på CMS-åtgärder

Vilka kriterier bör användas för att utvärdera kvaliteten på olika åtgärder som främjar utveckling av CMS?

Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)

- De gemensamma kriterier som kan användas för att bedöma vägledningens kvalitet har tagits fram genom tidigare OECD-arbete (2004). ELGPN definierar dem som ett antal nyckelelement som bör byggas in i nationella system för vägledning och insamling av vetenskapligt stöd. Förutom "tillhandahållande och förbättring av tjänster" är nyckelelementen i QAE "yrkesutövarnas kompetens", "medborgarnas/användarnas delaktighet", "lönsamhet för regeringen" och "lönsamhet för individer". Kriterier och indikatorer för utvärdering av ovanstående element återfinns i bilaga D till Resource Kit. Den senaste versionen av QAE-mallarna hän-
- visar till CMS och bygger på medlemsländernas input och feedback med olika nationella exempel (ELGPN, 2015c).
- För att utvärdera kvaliteten av ett ramverk och/eller en åtgärd kan fem frågor användas:
 - Bedömning av behov: Behövs den här typen av åtgärd?
 - Bedömning av teori: Är åtgärden realistisk?
 - Bedömning av genomförande: Har åtgärden genomförts korrekt och enligt planen?
 - Bedömning av effekter: Har åtgärden haft effekt på avsedd målgrupp/avsedda målgrupper?
 - Bedömning av effektivitet: Är åtgärden kostnadseffektiv?
- Det behövs system för uppföljning både på lokal och nationell nivå, som samlar in data och utvärderar dem som tillhandahåller CMS-verksamhet riktad till olika målgrupper och genom olika skeden i livet. De resultat som kommer fram bör leda till en ökad kvalitet i CMS-verksamheten.

- De viktigaste utmaningarna när det gäller utvärdering av olika åtgärder är bl.a. följande: CMS-utveckling äger rum inom en mängd olika vägledningsaktiviteter och är svår att mäta i sig, och i praktiken tenderar uppföljning och utvärdering av karriärvägledning att vara serviceorienterad och av mer allmän karaktär.
- Några ELGPN-representanter har observerat att vissa viktiga aspekter av CMS-utveckling kan gå förlorade i en utvärderingsprocess som använder resultatindikatorer, där mindre vikt fästs vid själva lärandeprocessen.
- Det finns exempel på nationella studier där man har följt elever i den obligatoriska skolan och i yrkesutbildningen. De utvärderar emellertid varken CMS-verksamheternas kvalitet eller effekter. Om dessa uppgifter finns, ger de utbildningsanordnarna värdefull information om vilken nivå av CMS som studenter inom fortbildning/högre utbildning uppnått och hur de går framåt. Vissa mönster kan identifieras, där studenter möter utmaningar inom fortbildning/högre utbildning eller på arbetsplatsen. Skolledningen kan alltså besluta om att ändra och anpassa utbildningen (ämnesinnehåll, didaktisk metod) och/eller den vägledning som erbjuds (t.ex. identifiera specifika målgrupper, starta andra aktiviteter och förbättra CMS-utvecklingen inom vissa områden).
- I Danmark är karriärutbildning, där CMS-utveckling ingår, ett obligatoriskt ämne för elever i den obligatoriska skolan. Innehållet fastställs centralt i läroplanen och skolorna är skyldiga att upprätta en plan för genomförande och utvärdering.
- Estland har tagit fram ett flertal verktyg för att säkra kvaliteten i tillhandahållandet av CMS-utbildning och vägledning.
- I Finland är karriärutbildning ett obligatoriskt ämne för eleverna i grund- och gymnasieskolan. Innehållet definieras i den centrala läroplanen. Skolorna är skyldiga att upprätta en plan för genomförande och utvärdering av tjänsterna. Det finska institutet för utbildningsforskning (FIER, Finnish Institute for Educational Research) har fått i uppdrag att ta fram ett förslag på nationella återkopplingssystem för tjänster inom livslång vägledning senast 2016.
- I Tyskland genomfördes nyligen en utvärdering av det nationella programmet *Berufseinstiegsbegleitung* för elever som lämnar skolan i förtid [Stödjande övergången från skola till yrkesutbildning].¹⁴ Resultaten visar att programmet har långsiktiga effekter två år efter deltagandet. Elever som även deltog i annan CMS-verksamhet uppvisar en högre andel lyckade övergångar och hade mycket tydligare yrkesambitioner än de som inte deltog i programmet.
- I Ungern har utbildning i karriärutveckling (som även omfattat information och metoder) erbjudits till 3 000 lärare och 1 000 rådgivare från olika sektorer (t.ex. social delaktighet, vuxenutbildning m.m.). En undersökning som genomförs under våren 2015 kommer att ge information om de karriärrelaterade tjänster som finns och om CMS-verksamhetens effektivitet.

Exempel

- På Malta och i Nederländerna får skolorna offentliga uppgifter om vart elever som lämnat skolan i förtid har tagit vägen och om deras framsteg ett år senare. Sådan information kan bidra till utvärderingen av CMS-åtgärder.
- I Kroatien används kvalitetsnormer för att utvärdera tjänster för livslång karriärvägledning inom sysselsättningssektorn. Dessa omfattar även CMS-utveckling.

¹⁴ Se <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Aus-Weiterbildung/fb-453-berufseinstiegsbegleitung.htm>.

- I Nederländerna bedrivs forskning om hur nöjda elever inom yrkesutbildningen är med effekterna av CMS-undervisningen.
- Under 2013 utvecklade Belgrade Open School i Serbien indikatorer och metoder som mäter vägledningens effekter på ungdomars anställningsbarhet. Forskningsresultaten har visat att de som hade använt sig av vägledning var mer anställningsbara än de som inte hade gjort det. Forskningen fortsatte under 2014 i form av en långtidsstudie, där man använde en webbaserad databas för att mäta effekterna.
- I Schweiz bedrivs forskning kring nöjdheten med CMS-lärande bland både elever och lärare i den obligatoriska utbildningen, yrkesutbildningen och den behörighetsgivande högre utbildningen.
- Vi rekommenderar att man inom karriärvägledningssyrket utvecklar en utvärderingskultur som ett komplement till en integrerad metod för uppföljning och utvärdering av olika CMS-åtgärder.
- I en utvärdering av kvaliteten på olika CMS-åtgärder kan ramverket "sammanhang-information-process-resultat" användas och den bör omfatta principerna bakom åtgärden, dess utformning, genomförande och resultat.
- I utvecklingen av en strategi för utvärdering av CMS-åtgärder kommer man sannolikt att försöka skilja mellan vad som rutinmässigt bör mätas (t.ex. antalet vägledningssökande) och vilken information som kan samlas in på ett mer ändamålsenligt sätt från ett urval av vägledningssökande (uppnådda färdigheter i karriärplanering, mer långsiktiga effekter). Därför behöver nyckelbeslut fattas om vilken slags information som faller inom respektive kategori. Det kan t.ex. gälla frågan om man rutinmässigt ska notera den vägledningssökandes första (eller till och med andra) anställning. All datainsamling har en kostnad och det är viktigt att kostnaden bedöms och vägs mot möjliga effektivitetsvinster (Hooley, 2014, s. 59).

Slutsatser och rekommendationer

- Vi rekommenderar att man använder indikatorerna och kriterierna i ELGPN:s QAE-ramverk (ELGPN, 2012a, bilaga D s. 98–105). QAE-mallarna i ELGPN Tool No. 5 (ELGPN, 2015c) innehåller exempel på vad som kan utvärderas och hur en utvärdering kan gå till för att bestämma kvaliteten i verksamheten.



Mätning av effekterna

Vilka data behöver tas fram för att mäta effekterna av olika CMS-åtgärder?

Dragna lärdomar (Vad fungerar? Vad fungerar inte?)

- Mätningen av effekterna av olika CMS-åtgärder, som bland annat tittar på "insats" och "utnyttjande", behandlas i detalj i *Quality-Assurance and Evidence-Base (QAE) Framework* (ELGPN, 2012a, s. 98–105) visar effekterna av de viktigaste delarna i vägledningen.
- *The Evidence-Base on Lifelong Guidance: A guide to key findings for effective policy and practice* (Hooley, 2014) diskuterar och samlar det vetenskapliga stödet för effekten av livslång vägledning och innehåller några exempel på effekterna av CMS-åtgärder.
- Fyra nivåer av effekter som kan uppstå som resultat av utbildning och utveckling och som kan tillämpas på CMS-åtgärder presenteras i *The Evidence-Base on Lifelong Guidance: A guide to key findings for effective policy and practice* (Kirkpatrick i Hooley, 2014, s. 16). Typen av effekt kan vara relaterad till "utbildningsresultat", "ekonomiska resultat och sysselsättningsresultat" samt till "sociala effekter" (ibid., s. 16–17). Slutligen är det möjligt att identifiera en rad olika vinnare på vägledning, alltifrån enskilda personer till Europeiska unionen (ibid, s. 17–18).
- Dataskydd utgör en utmaning för medlemsländerna när det gäller att få tillgång till, samla in och matcha data.

Exempel

- I Danmark har karriärutbildning tydliga mål och en metod för den verksamhet som tas fram. Utvärdering behövs för att visa att karriärutbildning och CMS-utveckling har effekter på elevernas självkännet och medvetenhet om de möjligheter de får genom utbildning och arbete samt att eleverna aktivt reflekterat kring detta.
- Inom ramen för den nationella ungdomsstrategin 2015–2025 underströk det serbiska ungdoms- och idrottsministeriet vikten av att skapa system för att mäta effekterna av olika vägledningstjänster på ungdomars anställningsbarhet och CMS-utveckling, inklusive effekterna på olika ungdomskategorier.
- CMS som läranderesultat i det livslånga perspektivet har utforskats grundligt och är väl dokumenterade i *ELGPN:s Evidence Guide* (Hooley, 2014). De europeiska forskningsresultaten omfattar följande:
 - Att inkludera CMS-utveckling i vägledning inom skolor och yrkesutbildning är ett effektivt sätt att tackla problemet med att elever lämnar skolan i förtid och med unga som varken arbetar eller studerar (Oomen och Plant 2014, i Hooley, 2014).
 - Holländsk forskning visar att vägledning inom yrkesutbildning som är baserad på dialog bidrar till motivation, beslutsfattande och resultat för eleverna i deras utveckling av CMS (Meijers, Kuijpers och Gundy i Hooley, 2014).
 - Forskning i England tyder på att moduler för CMS-utveckling tillsammans med årslång yrkespraktik inom högre utbildning bidrar till att förbättra de utexaminerades anställningsbarhet, både när det gäller sysselsättningsnivå och sysselsättningsgrad (Taylor och Hooley, 2014).
 - I forskning som genomförts i Irland framkom att merparten av de vuxenstudierande ansåg att "vägledning mellan fyra ögon bidrog till ökat självförtroende och bättre färdigheter inom beslutsfattande" och att de upplevt förändringar i sin situation (bedömning av utbildning eller karriärutveckling) (Hearne, 2005 i Hooley, 2014).
 - OECD:s undersökning av vuxnas färdigheter 2013 (PIAAC) visar att arbetstagare som ofta använder nyckelfärdigheter i arbetet inte bara har bättre karriärresultat, utan även integrerar sig bättre på företag och är mer produktiva. Genom CMS-utveckling bidrar vägledning till att förbättra företags ekonomiska resultat och individers karriärresultat (Cedefop, 2015).
 - I Wales hjälpte jobbsökande inom ramen för vägledning arbetslösa att förbättra sin karriärbana (Powell, 2011 i Hooley, 2014).
 - I Norge får vuxna som riskerar att hamna i arbetslöshet tillgång till vägledning vid karriärcenter, vilket de uppger är avgörande för en förändring i deras nuvarande arbete eller i övergången till ett annat (Guthu, Engh och Gravås, 2012 i Hooley, 2014).
 - Forskning i Finland har kommit fram till att en förstärkning av CMS ledde till en minskad förekomst av depressiva symtom hos vuxna och funderingar på förtidspensionering (Vuori, Toppinen-Tanner och Mutanen, 2012 i Hooley, 2014).

Slutsatser och rekommendationer

- Aktuella forskningsmetoder och resultat bör uppmärksammas och beaktas när beslut ska tas om vilka effekter som ska mätas.
- Det finns kvantitativa och kvalitativa forskningsmetoder som har använts effektivt för att mäta effekterna av vägledning, där läranderesultatet utgörs av CMS-utveckling. *ELGPN Evidence Guide* (Hooley, 2014) ger flera exempel som illustrerar olika sätt att mäta effekterna av CMS-åtgärder.



Vägen framåt

Det mervärde ELGPN tillför behöver en fortsättning efter 2015 med tanke på de luckor som fortfarande finns i tillhandahållandet av livslång vägledning och utveckling av CMS. Systematiskt utbyte och ömsesidigt lärande kring åtgärder för policy- och strategiutveckling samt genomförande av CMS är fortsatt viktiga områden.

Referenser

- Bors Borbély-Pecze, T. & Hutchinson, J. (2014a). *The Youth Guarantee and Lifelong Guidance. ELGPN Concept Note No.4*. ELGPN University of Jyväskylä, Finland. [online]. Tillgänglig på <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-concept-note-youth-guarantee>
- Bors Borbély-Pecze, T. & Hutchinson, J. (2014b). *Work-based learning and Lifelong Guidance Policies. ELGPN Concept Note No.5*. ELGPN University of Jyväskylä, Finland. [online]. Tillgänglig på <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-concept-note-no-5-work-based-learning-and-lifelong-guidance-policies>
- Cedefop (2008). *Career Development at Work: a Review of Career Guidance to Support People in Employment*. Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå
- Cedefop (2014). *Valuing diversity: guidance for labour market integration of migrants*. Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå. Cedefop working paper; No 24. [online]. Tillgänglig på www.cedefop.europa.eu/files/6124_en.pdf
- Cedefop (2015). *Career guidance in unstable times: linking economic, social and individual benefit. Economic crisis, social exclusion and uncertain careers: lifelong guidance responds to a triple challenge. Briefing Note, December 2014*. [online]. Tillgänglig på www.cedefop.europa.eu/files/9094_en.pdf
- Europeiska unionens råd (2004). *Förstärkning av politik, system och praxis på området livslång vägledning*. 9286/04 EDUC 109 SOC 234.

Europeiska unionens råd (2007). Rådets resolution av den 15 november 2007 om ny kompetens för nya arbetstillfällen (2007/C 290/01) [online]. Tillgänglig på <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:290:0001:0003:EN:PDF>

Europeiska unionens råd (2008). *Rådets resolution om bättre integrering av livslång vägledning i strategierna för livslångt lärande. 2905:e mötet i rådet Utbildning, ungdom och kultur, Bryssel den 21 november 2008.* [online]. Tillgänglig på http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf

Europeiska unionens råd (2011). *Rådets rekommendation av den 28 juni 2011 om politiska strategier för att minska andelen elever som lämnar skolan i förtid.* [online]. Tillgänglig på <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:191:0001:0006:EN:PDF>

Europeiska unionens råd (2013a). *Rådets rekommendation av den 22 april 2013 om att inrätta en ungdomsgaranti* (2013/C 120/01). [online]. Tillgänglig på [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0426(01))

Europeiska unionens råd (2013b). "Europeiska alliansen för lärlingsutbildning", rådets uttalande (systsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor), rådets sammanträde i Luxemburg den 15 oktober 2013. [online]. Tillgänglig på http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/139011.pdf

Europeiska unionens råd (2013c). *Rådets slutsatser om att investera i utbildning – ett svar på En ny syn på utbildning: att investera i färdigheter för att uppnå bättre socioekonomiska resultat och den årliga tillväxtöversikten för 2013 3221:a mötet i rådet Utbildning, ungdom och kultur, Bryssel den 15 februari 2013.* http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/135467.pdf

European Lifelong Guidance Policy Network (2012a). *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit.* European Lifelong Guidance Policy Network. Jyväskylä: ELGPN. [online]. Tillgänglig på <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no1-resource-kit>

European Lifelong Guidance Policy Network (2012b). *European Lifelong Guidance Policies: Progress Report 2011–12 A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2011–12.* European Lifelong Guidance Policy Network. Jyväskylä: ELGPN. [online]. Tillgänglig på <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-progress-report-2011-2012>

European Lifelong Guidance Policy Network (2012c). *Lifelong Guidance Policy Development: Glossary.* ELGPN Tools No.2. ELGPN University of Jyväskylä, Finland. [online]. Tillgänglig på <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no2-glossary>

European Lifelong Guidance Policy Network (2014). *European Lifelong Guidance Policy. A report on the work of the European Lifelong Guidance Policy Network 2013–14.* European Lifelong Guidance Policy Network. Jyväskylä: ELGPN. [online]. Tillgänglig på <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-progress-report-2013-2014>

European Lifelong Guidance Policy Network (2015a). *Addressing career guidance in teacher education and/or training.* ELGPN Concept Note No.7. ELGPN University of Jyväskylä, Finland. [online]. Tillgänglig på <http://www.elgpn.eu/publications>

European Lifelong Guidance Policy Network (2015b). *Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance: A Reference Framework for the EU and for the Commission,* ELGPN Tools No 6. European Lifelong Guidance Policy Network. Jyväskylä: ELGPN. [online]. Tillgänglig på <http://www.elgpn.eu/publications>

- European Lifelong Guidance Policy Network (2015c). *Strengthening the Quality Assurance and Evidence Base for Lifelong Guidance, ELGPN Tools No. 5. European Lifelong Guidance Policy Network. Jyväskylä: ELGPN.* [online]. Tillgänglig på <http://www.elgpn.eu/publications>
- Europeiska kommissionen (2011). *Europa 2020-målen.* [online]. Tillgänglig på <http://ec.europa.eu/europe2020/targets/eu-targets/>
- Europeiska kommissionen (2012). *Individual Action Planning (IAP): Resolving tensions and maximising impact in European PES*, Brussels, Authors: Jenny Bimrose and Sally-Anne Barnes Kraatz, S, (ed). Europeiska kommissionen (2013). Public Employment Services' contribution to EU 2020. PES 2020 strategy output paper.
- Europeiska kommissionen (2014). *Särskild Eurobarometer 417: Europeiska området för färdigheter och kvalifikationer.* [online]. Tillgänglig på http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_417_en.pdf
- Europeiska kommissionen (2014a). *European reference competence profile for PES and EURES counsellors, Brussels.* [online]. Tillgänglig på <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14100&langId=en>
- Europeiska kommissionen (2014b). *PES to PES Dialogue Europeiska kommissionens program för ömsesidigt lärande mellan de offentliga arbetsförmedlingarna Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering Skills-based profiling and matching in PES Analytical Paper.p.8* [online]. Tillgänglig på <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=pesskillsprofiling&mode=advancedSubmit&langId=en&policyArea=&type=0&country=0&year=0>
- Europeiska kommissionen (2015a). *Bilaga – Integrerade riktlinjer till förslaget till rådets beslut om riktlinjer för medlemsländernas sysselsättningspolitik, del 2.* [online]. Tillgänglig på http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/europe2020_guidelines_part2_en.pdf
- Europeiska kommissionen (2015b). *PES practices for the outreach and activation of NEETs. A contribution of the Network of Public Employment Services.* [online]. Tillgänglig på <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13728&langId=en>
- Europeiska kommissionen/EACEA/Eurydice/Cedefop (2014). *Tackling Early Leaving from Education and Training in Europe: Strategies, Policies and Measures. Eurydice and Cedefop Report.* Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå. [online]. Tillgänglig på http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/175EN.pdf
- Europaparlamentet och Europeiska unionens råd (2006). *Europaparlamentets och rådets rekommendation av den 18 december 2006 om nyckelkompetenser för livslångt lärande (2006/962/EG).* [online]. Tillgänglig på <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32006H0962>
- Europaparlamentet (2011). *Europaparlamentets resolution av den 1 december 2011 om insatser till förmån för elever som lämnar skolan i förtid (2011/2088(INI).* [online]. Tillgänglig på <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52011IP0531>
- Europaparlamentet (2011). *Europaparlamentets resolution av den 11 september 2012 om allmän och yrkesinriktad utbildning samt Europa 2020 (2012/2045(INI))* [online]. Tillgänglig på <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2012-0323&language=en>

- Europaparlamentet (2013a). *Europaparlamentets resolution av den 12 mars 2013 om avskaffande av könsstereotyper i EU* (2012/2116(INI). [online]. Tillgänglig på <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2013-0074&language=EN&ring=A7-2012-0401>
- Europaparlamentet (2013b). *Europaparlamentets resolution av den 22 oktober 2013 om en ny syn på utbildning* (2013/2041(INI)) [online]. Tillgänglig på <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1389776578033&uri=CELEX:52012DC0669>
- Europaparlamentet (2014). *Europaparlamentets resolution av den 17 juli 2014 om ungdomssysselsättning* (2014/2713(RSP). [online]. Tillgänglig på <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2014-0010+0+DOC+XML+V0//EN>
- Europaparlamentet (2014). *Varvad utbildning: en bro över mörka vatten? Studie*. Generaldirektoratet för EU-intern politik. Utredningsavdelning B: Struktur och sammanhållningspolitik. Kultur och utbildning. [online]. Tillgänglig på http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/cult/dv/esstdualeducation/esstdualeducationen.pdf
- Graf, D. (2010). (ed.) *Beratungslehrkräfte in Bayern. Wege aufzeigen. Brücken bauen. Kompetenzen stärken*. [Karriärvägledningslärare i Bayern. Visa vägar. Bygga broar. Stärka kompetens.] München: Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung. [online]. Tillgänglig på http://www.schulberatung.bayern.de/imperia/md/content/schulberatung/pdfoftr/beratungslehrkraefte_in_bayern.pdf
- Gravina, D. & Lovšin, M. (2012). *Career Management Skills. Factors in implementing policy successfully*. European Lifelong Guidance Policy Network. Jyväskylä: ELGPN. [online]. Tillgänglig på <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-concept-note-cms>
- Hooley, T., Watts, A. G., Sultana, R. G. & Neary, S. (2013). The 'blueprint' framework for career management skills: a critical exploration. I *British Journal of Guidance & Counselling*, 41(2), pp.117–131.
- Hooley, T. (2014). *The Evidence-Base on Lifelong Guidance. A guide to key findings for effective policy and practice. ELGPN Tools No.3*. European Lifelong Guidance Policy Network. Jyväskylä: ELGPN. [online]. Tillgänglig på <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no.-3-the-evidence-base-on-lifelong-guidance>
- Hughes, D. & Bors Borbély-Pecze, T. (2012). *Youth Unemployment: A crisis in our midst – the role of lifelong guidance policies in addressing labour supply and demand*. ELGPN Concept Note No.2. ELGPN University of Jyväskylä, Finland. [online]. Tillgänglig på <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-concept-note-youth-unemployment>
- KMK/BA (2004). *Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung* [Överenskommelse om samarbetet mellan skolor och den federala arbetsförmedlingens karriärvägledningstjänst] [online]. Tillgänglig på http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2004/RV_Schule_Berufsberatung.pdf
- Kraatz, S. (2015). *Reform of educational systems: European policies for lifelong guidance to fight early school leaving and unemployment*. Briefing Policy Department a: Economy and Scientific Policy PE536.318 [online]. Tillgänglig på [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/536318/IPOL_BRI\(2015\)536318_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/536318/IPOL_BRI(2015)536318_EN.pdf)
- Law, B. (2007). *New DOTS: Career Learning for the Contemporary World*. NICEC Briefi Cambridge: NICEC/CRAC/Essex Careers and Business Partnership. [online]. Tillgänglig på <http://www.hihohiho.com/memory/cafnewdots.pdf>

- Law, B. & Watts, A.G. (1977). *Schools, Careers and Community*. London: Church Information Office.
- OECD (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: OECD. [online]. Tillgänglig på <http://www.oecd.org/education/innovation-education/34050171.pdf>
- OECD (2010). *Restoring fiscal sustainability: lessons for the public sector*. Paris: OECD [online]. Tillgänglig på <http://www.oecd.org/governance/budgeting/44473800.pdf>
- OECD (2013). *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills (PIACC)*. OECD Publishing. [online]. Tillgänglig på <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en>
- OECD (2014). *TALIS 2013 Results: An International Perspective on Teaching and Learning*, TALIS, OECD Publishing. [online]. Tillgänglig på <http://www.oecd.org/edu/school/talis-2013-results.htm>
- OECD (2015). *Skills Outlook 2015 Youth, Skills and Employability*. OECD Publishing. [online]. Tillgänglig på http://www.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-outlook-2015_9789264234178-en
- Oomen, A. & Plant, P. (2014). *Early School Leaving and Lifelong Guidance*. ELGPN Concept Note No.6. ELGPN University of Jyväskylä, Finland. [online]. Tillgänglig på <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-concept-note-no.-6-early-school-leaving-and-lifelong-guidance/>
- Rott, G. (2015a). *Academic Knowledge and Students' Relationship to the World: Career Management Competence and Student Centred Teaching and Learning*. I *Journal for the European Higher Education Area 2-2015* p.49–68.
- Rott, G. (2015b). Interdependencies in Modern Higher Education: Enhancing Career Management Competence and Student Centred Teaching and Learning I *Journal for the European Higher Education Area 2-2015* p. 69–87.
- Sultana, R. (2011). *Assessing Career Management Skills. Refl Note following the WP1 fi visit to Toulouse, France*. November 14 to 15, 2011. [online]. Tillgänglig på https://ktl.jyu.fi/1717/Reflection_Note_following_the_WP1_field_visit_to_Toulouse-fiersi.pdf?cs=1324385712
- Sultana, R.G. (2012a). *Flexicurity. Implications for lifelong career guidance*. ELGPN Concept Note No.1. ELGPN University of Jyväskylä, Finland. [online]. Tillgänglig på <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-concept-note-flexicurity>
- Sultana, R.G. (2012b). Learning career management skills in Europe: A critical review. I *Journal of Education and Work*, 25(2), pp.225–248.
- Sultana, R.G. (2013). Career management skills: assessment for learning. I *Australian Journal of Career Guidance*, 22(2), pp.82–90.
- Sweet, R., Nissinen, K. & Vuorinen, R. (2014). *An Analysis of the Career Development Items in PISA 2012 and of their Relationships to the Characteristics of Countries, Schools, Students and Families*. ELGPN Research paper No.1. European Lifelong Guidance Policy Network. Jyväskylä: ELGPN. [online]. Tillgänglig på <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-research-paper-no.-1-pisa/>
- Taylor, R. A. & Hooley, T. (2014). Evaluating the impact of career management skills module and internship programme within a university business school. I *British Journal of Guidance & Counselling*, 42(5), pp. 487–499. [online]. Tillgänglig på: <http://dx.doi.org/10.1080/03069885.2014.918934>

Referenser

Thomsen, R. (2014). *A Nordic perspective on career competences and guidance – Career choices and career learning. NVL & ELGPN concept note*, Oslo: Nordiskt nätverk för Vuxnas Lärande (NVL). [online]. Tillgänglig på <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/career-choices-and-career-learning.-nvl-elgpn-concept-note/>

Zelloth, H. (2009). *ETF In demand: career guidance in EU neighbouring countries*. Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå, s. 40 [online]. Tillgänglig på [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getattachment\)/8559e4566d38a6e3c12576020050a7bc/\\$file/note7uelkn.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getattachment)/8559e4566d38a6e3c12576020050a7bc/$file/note7uelkn.pdf)



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN) aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Erasmus+ Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the Member States; the Commission has supported its activities under the Lifelong Learning Programme and the Erasmus+ Programme.

FÄRDIGHETER I KARRIÄRPLANERING (CMS, CAREER MANAGEMENT SKILLS) gör det möjligt för medborgarna att hantera sina individuella levnadsbanor inom utbildning och arbete genom hela livet. Detta ELGPN-verktyg vänder sig till beslutsfattare som vill utveckla en övergripande nationell vägledningspolitik för att medborgarna ska lära sig CMS. Behovet kan uppstå för att det är stora variationer i europeisk vägledningspolitik, för att åtgärda befintliga luckor i det nationella tillhandahållandet eller för att möta kraven på framtida metoder för livslång vägledning. Verktöget är avsett att stödja beslutsfattarna i viktiga frågor som rör CMS-politik genom utbyte av kunskaper, lösningar och god praxis och mellan ELGPN:s medlemsländer.

ELGPN står för ett stort utvecklingsarbete som stödjer nationell politik kring livslång vägledning i Europa. Nätverket består av 30 medlemsländer (AT, BE, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, RS, SE, SI och SK) samt CH som observatör. Deltagarländerna utser sina representanter i nätverket som består av både statliga och icke-statliga aktörer. Som ett medlemsstatsdrivet nätverk utgör ELGPN en innovativ form av den öppna samordningsmetoden för samarbete inom Europeiska unionen.

