

# Karriärvägledning

## EN HANDBOK FÖR BESLUTSFATTARE

OECD



2007-03-06  
2 (87)  
Dnr 2007:796

## FÖRORD

EU-toppmötet i Lissabon år 2000 satte upp målet att Europa till 2010 bl.a. skulle bli världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi. Utbildningsrådet och kommissionen kom överens om att ett gemensamt ramverk skulle fastställas på Europainivå för att stödja processen, där tjänster för livslång vägledning för Europas medborgare skulle ingå. För att stödja vägledningens utveckling skapade EU-kommissionen 2002 en expertgrupp för livslång vägledning. Gruppens huvuduppgift var att komma fram till en gemensam syn på de grundläggande och underliggande principerna för vägledning, samt att fundera över kvaliteten på den erbjudna vägledningen med syfte att upprätta gemensamma riktlinjer och kvalitetskriterier för vägledningstjänster.

Expertgruppen har bl.a. tagit fram denna handbok som Skolverket låtit översätta. Den tar sin utgångspunkt i den omfattande granskning av studie- och yrkesvägledningen som genomfördes av OECD, CEDEFOP och Världsbanken i början av 2000-talet. Där finns en unik samling data om studie- och yrkesvägledningen i 36 länder.

Syftet med handboken är att hjälpa beslutsfattare att utveckla fungerande tillvägagångssätt för studie- och yrkesvägledning inom utbildningsområdets alla sektorer. Här får de som ska fatta beslut information och praktiskt stöd om hur systemen kan stärkas och hur man kan gå tillväga för att förbättra vägledning för unga och vuxna. Det gäller frågor som man måste ställa sig för att kunna erbjuda studie- och yrkesvägledning i ett livslångt lärandeperspektiv. Här finns också exempel på effektiva åtgärder som hämtats från olika OECD- och EU-länder.

Handboken avslutas med bilagor med olika praktiska verktyg för hur man kan gå tillväga, med gemensamma mål och principer, checklista, gemensamma referenspunkter, mm. Bilagorna finns också samlade i ett separat PM, Sammanställning av metoder för livslång vägledning.

Skolverket mars 2007

Mikaela Zelmerlöw

ORGANISATIONEN FÖR EKONOMISKT SAMARBETE OCH UTVECKLING  
EUROPEISKA KOMMISSIONEN

ORGANISATIONEN FÖR EKONOMISKT SAMARBETE OCH UTVECKLING

Enligt artikel 1 i den konvention som undertecknades i Paris den 14 december 1960 och trädde i kraft den 30 september 1961 ska Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) verka för en politik som går ut på att:

- Åstadkomma högsta hållbara ekonomiska tillväxt och sysselsättning, och en ökad levnadsstandard i medlemsländerna med bibehållen finansiell stabilitet, och på så sätt bidra till världsekonomin utveckling;
- bidra till en god ekonomisk utveckling i medlemsländerna och i icke-medlemsländer inom ramen för den ekonomiska utvecklingsprocessen; och
- bidra till världshandelns utveckling på multilateral och icke-diskriminerande basis i enlighet med internationella åtaganden.

De ursprungliga medlemsländerna i OECD är Belgien, Danmark, Frankrike, Grekland, Irland, Island, Italien, Kanada, Luxemburg, Nederländerna, Norge, Portugal, Schweiz, Spanien, Storbritannien, Sverige, Turkiet, Tyskland, USA och Österrike. Följande länder blev medlemmar vid de datum som anges inom parentes: Japan (28 april 1964) Finland (28 januari 1969), Australien (7 juni 1971), Nya Zeeland (29 maj 1973), Mexiko (18 maj 1994), Tjeckien (21 december 1995), Ungern (7 maj 1996), Polen (22 november 1996), Sydkorea (2 december 1996) och Slovakien (14 december 2000). Europeiska gemenskapernas kommission deltar i OECD:s arbete (artikel 13 i OECD-konventionen).

*Publicerad på franska med titeln:*

L'orientation professionnelle  
GUIDE PRATIQUE POUR LES DÉCIDEURS

De åsikter som uttrycks är enbart författarnas och får inte, under några som helst omständigheter, uppfattas som en officiell inställning från Europeiska kommissionen, OECD eller medlemsländernas regeringar.

© OECD/Europeiska gemenskaperna 2004

Tillstånd att kopiera delar av detta verk för icke kommersiell användning eller användning i klassrum ska sökas genom Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), 20, rue des Grands-Augustins, FR-75 006 Paris, Frankrike, tel. +33-(1)-44 07 47 70, fax +33-(1)-46 34 67 19. Detta gäller alla länder utom USA. I USA ska tillstånd sökas genom Copyright Clearance Center, Customer Service (508)750-8400, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 USA eller CCC Online: [www.copyright.com](http://www.copyright.com) Alla andra ansökningar om tillstånd att kopiera eller översätta hela eller delar av denna bok ska lämnas till OECD Publications, 2, rue André-Pascal, FR-75 775 Paris Cedex 16, Frankrike

2007-03-06  
4 (87)  
Dnr 2007:796

Bakgrunden till denna publikation är de utförliga granskningar av nationell karriärvägledning som genomfördes av OECD och Europeiska kommissionen under 2001-2003. Australien, Danmark, Finland, Irland, Kanada, Korea, Luxemburg, Nederländerna, Norge, Spanien, Storbritannien Tjeckien, Tyskland och Österrike deltog i OECD:s granskning. Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning (CEDEFOP) samlade in uppgifter från Belgien, Frankrike, Grekland, Island, Italien, Portugal och Sverige för Europeiska kommissionen, och Europeiska yrkesutbildningsstiftelsen (ETF) samlade in uppgifter från Bulgarien, Cypern, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, Slovakien, Slovenien och Ungern. Världsbanken utförde en parallell granskning under 2003 i Chile, Filippinerna, Polen, Rumänien, Ryssland, Sydafrika och Turkiet. I varje land bedömde granskningarna hur karriärvägledningstjänsternas organisation, administration och verkställighet bidrar till genomförandet av livslångt lärande och aktiv arbetsmarknadspolitik.

OECD och Europeiska kommissionen planerade granskningarna tillsammans, använde ett gemensamt undersökningsinstrument (inledningsvis avsett att användas av de 14 länder som deltog i OECD:s granskning, och det användes även som bas för Världsbankens granskningar), delade på experter och medlemmar i granskningsteamerna, och beställde gemensamt expertrapporter för sina bedömningar i viktiga frågor. Detta samarbete har resulterat i en unik samling data om olika nationers uppläggning av sina respektive karriärvägledningstjänster. Granskningarna har resulterat i ett antal gemensamma meddelanden om brister i nationella karriärvägledningstjänster. Det finns många exempel på bra praxis i de länder som granskades. Ändå finns det stora skillnader mellan hur tjänster å ena sidan är organiserade och utförs, och vissa viktiga allmänna politiska mål å den andra. Tillgången till tjänster är begränsad, i synnerhet för vuxna. Alltför ofta misslyckas tjänsterna med att utveckla människors förmåga att styra sitt yrkesval, och fokuserar istället på omedelbara beslut. Yrkesutbildning och kvalificeringssystem för dem som tillhandahåller tjänster är ofta inadekvata eller otillräckliga. Samarbetet mellan viktiga myndigheter och berörda parter är dåligt. Faktaunderlaget räcker inte för att beslutsfattare ska kunna styra tjänsterna ordentligt, och uppgifterna om kostnader, nyttan med tjänsterna, användarnas karaktär eller resultat är bristfälliga. När det gäller hur tjänsterna förmedlas utnyttjas inte IT och andra kostnadseffektiva sätt i tillräcklig utsträckning för att tillgodose de sökandes behov på ett mer flexibelt sätt.

Den här boken ger beslutsfattare tydliga, praktiska verktyg för att ta itu med dessa problem. Den omfattar de viktigaste politiska områden som berörs av ett nytt övergripande ramverk för livslång vägledning: att uppfylla ungdomars och vuxnas behov av karriärvägledning, öka tillgången till karriärvägledning, förbättra informationen om yrkeslivet, personaltillsättning och finansiering av karriärvägledningstjänster, samt att förbättra strategiskt ledarskap. För vart och ett av dessa områden innehåller boken:

- ✓ De största utmaningarna för beslutsfattare som ska försöka förbättra karriärvägledningstjänsterna;

- ✓ Exempel på bra metoder och effektiva åtgärder mot dessa problem baserade på forskningsresultat från 36 OECD- och EU-länder;
- ✓ Frågor som beslutsfattare måste ställa sig för att lösa dessa problem; och
- ✓ Praktiska alternativ som de kan använda för att förbättra politiken.

Materialet till boken har utarbetats av professor Ronald Sultana på University of Malta och professor Tony Watts på United Kingdom's National Institute for Careers Education and Counselling. Båda har varit mycket engagerade i OECD:s och Europeiska kommissionens granskningar. Inom OECD var det Richard Sweet som ledde arbetet med boken, och inom Europeiska kommissionen administrerades det av personal på generaldirektoratet Utbildning och kultur. Ansvarig utgivare är OECD:s generalsekreterare och Europeiska kommissionens generaldirektör för utbildning och kultur.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRORD.....	2
INLEDNING .....	10
ARBETSLIVSKUNSKAP OCH VÄGLEDNING I SKOLAN.....	13
KARRIÄRVÄGLEDNING FÖR UNGDOMAR I RISKZONEN .....	18
KARRIÄRVÄGLEDNINGSTJÄNSTER PÅ UNIVERSITET OCH HÖGSKOLOR.....	21
KARRIÄRVÄGLEDNING FÖR ARBETSLÖSA VUXNA.....	25
KARRIÄRVÄGLEDNING FÖR VUXNA ARBETSTAGARE.....	31
KARRIÄRVÄGLEDNING FÖR ÄLDRE.....	37
ÖKA TILLGÅNGEN PÅ KARRIÄRVÄGLEDNING .....	39
KARRIÄRVÄGLEDNING FÖR MISSGYNNADE GRUPPER.....	42
FÖRBÄTTRA YRKESINFORMATIONEN .....	46
YRKESUTBILDNING OCH KVALIFIKATIONER .....	51
FINANSIERING AV KARRIÄRVÄGLEDNINGSTJÄNSTER .....	55
SAMORDNING OCH STRATEGISKT LEDARSKAP .....	58
GARANTERA KARRIÄRVÄGLEDNINGENS KVALITET.....	62
BEDÖMA KARRIÄRVÄGLEDNINGENS EFFEKTIVITET .....	66
SAMMANFATTNING: .....	71
BILAGA 1 .....	73
BILAGA 2 .....	75
BILAGA 3 .....	80
BILAGA 4.....	82

## SAMMANFATTNING

Väl planerade och väl organiserade karriärvägledningstjänster blir allt viktigare. Länder inom OECD och Europeiska unionen håller på att införa strategier för livslångt lärande och riktlinjer för att uppmuntra till högre anställbarhet bland ländernas medborgare. För att kunna genomföra sådana strategier och riktlinjer måste medborgarna ha förmåga att styra sin egen utbildning och sysselsättning. Det krävs att alla människor har tillgång till högkvalitativ information och rådgivning om allmän och yrkesinriktad utbildning och sysselsättning. Men gapet mellan hur karriärvägledningstjänster förmedlas och målet för den offentliga politiken är ofta stort. Syftet med den här handboken är att hjälpa beslutsfattare inom OECD-länder och Europeiska unionen att utveckla en effektiv politik för karriärvägledning inom allmän och yrkesinriktad utbildning och på arbetsmarknaden. Boken har sammanställts av Europeiska kommissionen och OECD som ett svar på de aktuella politiska förändringarna inom utbildnings- och sysselsättningspolitiken. I Europa finns dessa förändringar uttryckta i Lissabonmålen (2000): att göra Europa till världens mest konkurrenskraftiga, kunskapsbaserade ekonomi och samhälle, präglad av social sammanhållning fram till 2010. Handboken bygger på internationella granskningar av karriärvägledningsspolitiken utförda av OECD, CEDEFOP (Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning), ETF (Europeiska yrkesutbildningsstiftelsen) och Världsbanken. Här får de som ska fatta beslut om allmän och yrkesinriktad utbildning och sysselsättning i klara och tydliga ordalag information om:

- ✓ aktuella utmaningar för att få karriärvägledningstjänster att uppfylla offentliga politiska mål;
- ✓ frågor som beslutsfattarna måste ställa sig för att lösa dessa problem;
- ✓ några av de alternativ de kan välja för att förmedla karriärvägledning inom ramarna för livslångt lärande och aktiv anställbarhet; och
- ✓ ett antal exempel på effektiva åtgärder som hämtats från olika OECD- och EU-länder.

Handboken täcker fyra övergripande politiska områden: förbättra karriärvägledningen för ungdomar, förbättra karriärvägledningen för vuxna, förbättra tillgången till karriärvägledning och förbättra system som stödjer karriärvägledning.

### **Förbättra karriärvägledningen för ungdomar**

För att förbättra karriärvägledningen för ungdomar måste beslutsfattare ta itu med problem inom den obligatoriska skolan, i gymnasieskolan, på universitet/högskolor och med ungdomar i riskzonen. Utmaningarna omfattar bland annat att fylla igen luckor i tillgången och att förbättra tjänsternas karaktär, nivå och kvalitet. I skolan är de främsta utmaningarna att tillhandahålla tillräckliga och rätt sorts personal- och kapitalresurser, både inom skolan och i det omgivande samhället, att se till att dessa resurser används för karriärvägledning samt att tillgängliga resurser utnyttjas på bästa möjliga sätt. Dålig tillgång är särskilt tydlig i grundskolans årskurs 1-6 och de yrkesinriktade gymnasieprogrammen. Möjliga åtgärder är bland annat att stärka det formella

2007-03-06  
8 (87)  
Dnr 2007:796

samarbetet mellan alla berörda parter, att inom yrkesinriktade program fokusera på elevernas egen förmåga att styra sina yrkesval och att förbättra kontrollmekanismerna.

Många ungdomar lämnar skolan tidigt utan kvalifikationer. De behöver program i samhället som hjälper dem att komma ut på arbetsmarknaden och att börja utbilda sig igen, och karriärvägledning måste ingå i sådana program. Karriärvägledning måste också få en starkare ställning i skolprogram för att förhindra att elever hoppar av studierna.

Det råder i allmänhet brist på karriärvägledning för studenter på universitets- och högskolenivå, trots de höga kostnaderna för sådana studier för såväl studenter som skattebetalare. De karriärvägledningstjänster som erbjuds inom eftergymnasial utbildning måste breddas. Politiska styrmedel för att få ett bredare tjänsteutbud till stånd måste stärkas. Tillgängliga alternativ för beslutsfattare är bland annat att specificera mål för karriärvägledningen på universitets- och högskolenivå, och mer uttryckligt koppla den offentliga finansieringen av denna utbildning till nivån och kvaliteten på karriärvägledningstjänsterna.

### **Förbättra karriärvägledningen för vuxna**

Den vuxna befolkningens heterogena sammansättning ger upphov till en rad utmaningar för beslutsfattare som försöker förbättra karriärvägledningstjänsterna. Det finns inte många lättillgängliga tjänster för vuxna arbetstagare. Få företag arbetar aktivt med sina anställdas behov av karriärutveckling; utbudet av avgiftsbelagda tjänster som människor kan köpa privat är mycket begränsat, arbetsgivare och fackföreningar har hittills visat föga intresse för att erbjuda karriärvägledning trots att de ofta erkänner det principiella behovet av personalutveckling för att förbättra sin konkurrenskraft och jämställdhet. Trots dessa problem kan nya samarbetsprojekt mellan arbetsgivarorganisationer, utbildningsinstitutioner, offentliga arbetsförmedlingar och andra berörda organisationer leda till karriärvägledning på arbetsplatsen och för personalen, och karriärvägledning bör vara en integrerad del av vuxenutbildningsprogram.

Karriärvägledning anses spela en viktig roll för att förhindra arbetslöshet, i synnerhet långtidsarbetslöshet. Offentliga arbetsförmedlingar (Af) har en ledande roll i det preventiva arbetet i de flesta länder. Ändå är karriärvägledningstjänsterna på offentliga arbetsförmedlingar dåligt utvecklade. Bra strategier för samarbetet mellan Af och privata och lokala vägledningstjänster och med lokala utbildningsinstitutioner kan få arbetslösa att komma ut på arbetsmarknaden och börja utbilda sig på nytt.

Befolkningens ökade ålder och problem med att finansiera pensionerna kommer i många länder att kräva både högre pensionsålder och en mer flexibel övergång till pensionen. Beslutsfattarna har hittills visat liten vilja att införa karriärvägledningstjänster som stöd för aktivt åldrande. Arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter kan gå i spetsen och ta initiativ till vägledningstjänster för äldre arbetstagare och använda en kombination av offentliga och privata partnerskap.



## **Förbättra tillgången till karriärvägledningstjänster**

Efterfrågan på karriärvägledningstjänster är större än tillgången. Mer flexibla förmedlingsmetoder, inklusive användning av IT och callcenter, har stora möjligheter att öka tillgången. Om alla människor ska få tillgång till karriärvägledning finns det ofta ett behov att rikta karriärvägledningstjänsterna mot riskgrupper. Att aktivt involvera sårbara grupper i utformning, planering, genomförande och kontroll av karriärvägledningspolitiken och tjänsterna för dessa grupper ger också en kraftigt ökad utveckling av tjänster som passar för deras behov.

Att förbättra kvalitet och relevans för informationsmaterialet om karriärvägledning så att det blir allmänt tillgängligt är en kontinuerlig utmaning. Samarbete saknas ofta mellan olika statliga myndigheter och instanser och mellan olika nationella och regionala administrativa nivåer när det gäller att förmedla och sprida yrkesinformation. För material från den privata sektorn finns inget tvång att följa godkända standarder. För att utveckla en enhetlig politik och strategi för förmedling av kvalitativ yrkesinformation är det mycket viktigt att utgå från en nationell, regional och lokal kartläggning av den vägledningsinformation som förmedlas via olika medier (t.ex. tidningar och TV) till de olika målgrupperna (ungdomar, arbetstagare, arbetslösa).

## **Förbättra de system som stödjer karriärvägledning**

Det är stora kvalitets- och innehållsmässiga skillnader i de karriärvägledningstjänster som förmedlas, både inom och mellan länder, på grund av stora variationer i karriärvägledarnas egen yrkesutbildning. Längden på deras grundutbildning varierar mellan tre veckor och fem år. Myndigheterna är mycket passiva när det gäller att definiera grundutbildningens innehåll och struktur för karriärvägledare, och när det gäller att anpassa utbildningens innehåll till de resultat som eftersträvas i de politiska målsättningarna för allmän och yrkesinriktad utbildning och sysselsättning. Det krävs starkare signaler från myndigheterna för att överbrygga denna klyfta.

I de flesta länder är regelbunden och systematisk utvärdering av karriärvägledningstjänsternas kvalitet ganska sällsynt. Standarder för hur tjänsterna ska förmedlas saknas helt eller förekommer i vissa sektorer men inte i andra. Där kvalitetsramar finns brukar de vara frivilliga snarare än obligatoriska och fungerar mest som riktlinjer. Användare av karriärvägledningstjänster har en viktig uppgift att fylla när det gäller att utforma och utvärdera tjänsterna.

Faktaunderlaget för beslutsprocessen är mycket svagt när det gäller karriärvägledningstjänster. För närvarande är det få nationella myndigheter som har de uppgifter som behövs för att ge en totalbild av karriärvägledningen eller hur den uppfyller de allmänna politiska målsättningarna. Få statliga instanser kan ange exakt hur mycket offentliga medel som går till karriärvägledningstjänster och hur de används. Det finns ingen tillgänglig information om privata investeringar och utgifter på det här området. Samarbete mellan berörda parter (t.ex. användare, administratörer, sociala partner och karriärvägledare) på nationell nivå kan bidra till att identifiera

2007-03-06  
10 (87)  
Dnr 2007:796

relevanta och användbara informationskategorier och rutiner för att utvärdera investeringar, processer, avkastning och resultat av karriärvägledningen.

Karriärvägledningens mål märks inte så mycket i de flesta länders utbildnings- och sysselsättningspolitik. Med tanke på det otillräckliga faktaunderlaget för karriärvägledning är detta inte särskilt förvånande. Dessutom ingår karriärvägledningstjänster ofta som separata delsystem i allmän och yrkesinriktad utbildning, sysselsättning, lokal administration och privata sektorer, vart och ett med sin egen historia, sina egna logiska grundvalar och drivkrafter, snarare än en sammanhållen och integrerad helhet. Att upprätta ett nationellt forum för vägledningens politik och systemutvecklingen, där dels statliga myndigheter och viktiga representanter för olika intressenter som arbetsgivare och fackföreningar och dels viktiga organisationer som förmedlar tjänster ingår, är en intressant åtgärd som myndigheter kan vidta för att hjälpa till att fokusera och utveckla den politiska dagordningen och stärka beslutsfattandet.

Största delen av alla karriärvägledningens kostnader står skattebetalarna för. Den ökade bredd, omfattning och variation på tjänsterna som är nödvändig för det livslånga lärandeperspektivet ställer nya krav på myndigheterna i fråga om finansiering och engagemang på ett område som inte tidigare har dragit till sig särskilt stora enskilda och privata investeringar. Detta behov av offentliga resurser kan begränsas om man lyckas stimulera till mer privata investeringar.

## INLEDNING

### *Bakgrund och syfte med denna handbok*

Denna handbok är en gemensam publikation från OECD och EU-kommissionen.<sup>1</sup> Den har skrivits för att hjälpa beslutsfattare i de två organisationernas medlemsländer att utnyttja karriärvägledning som ett verktyg för den offentliga politiken och hjälpa dem att utforma, uttrycka och kommunicera en effektiv politik för karriärvägledning inom yrkesutbildning och sysselsättning. För Europa är den ett instrument för de pågående förändringar inom utbildnings- och sysselsättningspolitik som startade i och med Lissabonmötets (2000) nya mål att göra Europa till världens mest konkurrenskraftiga och kunskapsbaserade ekonomi och samhälle, präglad av social sammanhållning, fram till 2010. Karriärvägledning har blivit ett särskilt fokusområde för denna politiska utveckling. Den uppfattas som en viktig faktor för livslångt lärande, för aktiv sysselsättningspolitik, för social jämställdhetspolitik, och för strategier att nå Lissabonmålen.

Medlemsstaterna håller på att utveckla EU:s yrkesutbildningspolitik och samarbetar med EU-kommissionens generaldirektorat för utbildning och kultur via arbetsprogrammet "Utbildning 2010". Med tanke på karriärvägledningens stora betydelse för utbildnings- och sysselsättningspolitiken inrättade kommissionen i december 2002 en expertgrupp för livslång vägledning där även OECD deltar. Denna handbok är ett initiativ från expertgruppen.

---

<sup>1</sup> Den är både en OECD-publikation och ett arbetsdokument för EU-kommissionens personal.

Innehållet i handboken är baserat på resultaten från de senaste internationella granskningarna av nationell karriärvägledningspolitik. 2001 inledde OECD en internationell granskning för att undersöka hur karriärvägledningens organisation, administration och förmedling kan hjälpa olika länder att utveckla vissa viktiga allmänna politiska mål, och i synnerhet de mål som rör livslångt lärande och aktiv sysselsättningspolitik. Granskningen omfattade 14 länder varav tio var medlemmar i EU, och den genomfördes i nära samarbete med EU-kommissionen. OECD:s granskning utvidgades sedan av EU-kommissionen och Världsbanken till att omfatta ytterligare 19 europeiska länder. Resultaten av dessa granskningar finns tillgängliga hos OECD (2004), Sultana (2004) och Watts och Fretwell (2004).

### ***Handboken är avsedd att:***

- Fungera som en enkel referensguide, så att beslutsfattare i Europa och andra delar av världen lätt ska kunna identifiera politiska områden som bör inkluderas i beslutsprocessen för vägledning i olika miljöer och inom ramarna för livslångt lärande.
- Ge bra exempel på politik som kan influera detta arbete.
- identifiera lämpliga metoder för att utvärdera politiken och genomförandet.

Material till handboken har utarbetats av professor Ronald Sultana (Euro-Mediterranean Centre for Educational Research, University of Malta), och professor Tony Watts (National Institute for Careers Education and Counselling, Storbritannien), med hjälp av personal från EU-kommissionens generaldirektorat för utbildning och kultur och Richard Sweet, OECD. Författarna vill tacka medlemmarna i EU-kommissionens expertgrupp för livslång vägledning för deras värdefulla råd och hjälp, och även de personer som har kommenterat utkastet till vissa delar.

### ***Använda handboken***

Huvuddelen av handboken är indelad i 14 politiska ämnesområden, och dessa är grupperade i fyra delar:

Förbättra karriärvägledningen för ungdomar, Förbättra karriärvägledningen för vuxna, Förbättra tillgången till karriärvägledning och slutligen Förbättra system som stödjer karriärvägledning. För vart och ett av de 14 politiska ämnesområdena anger handboken:

- ✓ De viktigaste problem och frågor som beslutsfattare måste ta ställning till (exempelvis begränsad tillgång till tjänster, otillräckliga faktauppgifter om kostnaderna).
- ✓ En serie frågor som beslutsfattare måste ställa när de tar itu med dessa frågor (till exempel: Vilka grupper har inte tillgång till tjänsterna? Hur mycket pengar läggs på karriärvägledningstjänster?).
- ✓ Några alternativ som beslutsfattare kan välja för att förbättra politiken (t.ex. att sätta upp mål för jämställdhetsgrupper, utvärdera nyttan i förhållande till kostnader). Hur relevanta dessa

2007-03-06  
12 (87)  
Dnr 2007:796

olika alternativ är varierar naturligtvis kraftigt från land till land beroende på hur långt utvecklingen av de nationella karriärvägledningstjänsterna har nått.

- ✓ Exempel på effektiva åtgärder, hämtade från de granskningar som genomförts av OECD och EU-kommissionen.

Handboken avslutas med en sammanfattning av några av de viktigaste faktorer som beslutsfattare bör ta hänsyn till när de utformar och inför system för livslång vägledning. Den innehåller också ett antal bilagor till materialet i handboken.

### ***Vad är karriärvägledning?***

Den här handboken har anammat den definition av karriärvägledning som användes i de senaste internationella granskningarna utförda av OECD, EU-kommissionen och Världsbanken:

Karriärvägledning syftar på tjänster och aktiviteter avsedda att hjälpa människor, i alla åldrar och vid alla tidpunkter i livet, att göra val om utbildning, yrkesutbildning och sysselsättning och att själva styra sin yrkesval. Sådana tjänster kan finnas i skolor, på universitet och högskolor, på institutioner för yrkesutbildning, på offentliga arbetsförmedlingar, på arbetsplatser, inom frivilligsektorn eller lokal administration och den privata sektorn. Tjänsterna kan förmedlas individuellt eller i grupp, och kan ske ansikte mot ansikte eller på distans (bl.a. via telefon och internet). De omfattar bland annat yrkesinformation (i tryckt, IT-baserad eller annan form), utvärderings- och självskattningsverktyg, rådgivande samtal, yrkesutbildningsprogram (för att hjälpa människor att utveckla sin självkänedom, medvetenhet om olika möjligheter och förmåga att själva styra sina yrkesval), prova på-program (för att få en försmak av olika alternativ innan man väljer), program för att söka arbete, och tjänster för övergång mellan olika verksamheter.

### Litteraturförteckning

**OECD** (2004), *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*, Paris.

**Sultana, R.G.** (2004), *Guidance Policies in the Knowledge Economy. Trends, Challenges and Responses Across Europe. A Cedefop Synthesis Report*, Cedefop Panorama series No. 85, Publikationsbyrån, Luxembourg.

**Watts, A.G. och D. H. Fretwell** (2004), *Public Policies for Career Development. Case Studies and Emerging Issues for Designing Career Information and Guidance Systems in Developing and Transition Economies*, Världsbanken, Washington.

## ARBETSLIVSKUNSKAP OCH VÄGLEDNING I SKOLAN

### Politiska frågeställningar

#### *I grundskolan*

- Grunderna för att själv kunna styra sina yrkesval (till exempel att fatta beslut, självmedvetenhet, självförtroende) läggs i tidig ålder. Men arbetslivsundervisning och vägledning i grundskolans årskurs 1-6 är begränsade eller saknas helt, och det görs inte särskilt mycket för att utforska arbetslivet.
- Ungdomar behöver en mjuk övergång från årskurs 1-6 till årskurs 7-9. De val de gör i detta skede har stor betydelse för senare utbildnings- och yrkesval. Karriärvägledning måste ingå i den process som hjälper dem till en mjuk övergång.
- Arbetslivskunskap förekommer alltmer i läroplanen för årskurs 7-9, antingen som ett separat ämne eller som en del av ett annat ämne. Men den finns inbakad på många olika sätt, och ibland verkar dessa sätt mer avsedda att passa skolans organisation än elevens yrkesutvecklingsbehov. Undervisningen om arbetslivet saknar ofta koppling till skolans mer generella läroplan.
- I årskurs 7-9 fokuserar den personliga karriärvägledningen ofta på de tillfällen när eleven ska fatta ett beslut (när de väljer ämne, vid slutet av den obligatoriska skolgången, vid övergången till gymnasiet eller till arbete). Men de som väljs ut för personliga intervjuer väljs sällan utifrån väl definierade behov (till exempel låg yrkesmässig mognad, redo att fatta beslut).

#### *På gymnasiet*

- Man tror ofta att gymnasister har gjort särskilda utbildnings- och yrkesval och att de inte behöver mer stöd. Denna förmodan gäller särskilt elever inom yrkesutbildning. I många länder får de betydligt mindre karriärvägledning än elever på allmänna teoretiska program. Detta tar föga hänsyn till den ökande flexibilitet som präglar de yrkesförberedande gymnasieprogrammen, eller det breda utbud av yrkesalternativ och arbeten som kan vara aktuella på allmänt inriktade yrkesutbildningar.
- På allmänna utbildningsprogram lägger studie- och yrkesvägledarna ofta mycket tid på att förbereda eleverna för att välja och komma in på universitet och högskolor. Detta kan medföra att de som inte tänker börja på universitet/högskola inte får så mycket hjälp. Det kan också medföra att man inte tar så mycket hänsyn till vilka konsekvenser valet av högskoleutbildning får för yrkes- och arbetsmarknaden.

*Några frågor som gäller samtliga skolnivåer*

- De som förmedlar arbetslivskunskap och vägledning i skolan saknar ofta specifik utbildning.
- De som förmedlar arbetslivskunskap och vägledning i skolan är sällan specialister på karriärvägledning. De kombinerar ofta karriärvägledningen med andra roller: undervisar i andra skolämnen, ger råd och vägledning för personliga problem och svårigheter med studierna.
- De människor som är anställda för att ge arbetslivskunskap och vägledning i skolan är ofta för få för att tillgodose elevernas behov och efterfrågan.
- För det mesta förmedlas tjänsterna fortfarande enskilt vid personliga möten. Detta minskar förutsättningarna för att tjänsten ska kunna uppfylla alla elevers behov.
- Studie- och yrkesvägledare har vanligtvis inte de resurser som krävs för att utföra arbetet ordentligt: en avskild plats för vägledningssamtal, ett bibliotek med aktuell och uppdaterad yrkesinformation, en dator, tillgång till telefon, sekreterarhjälp.
- Många karriärvägledningstjänster i skolorna har svaga kopplingar till arbetsmarknaden:
  - lärarna vet inte så mycket om arbetsmarknaden och vad som gäller för olika sorters arbeten;
  - liten kontakt med de offentliga arbetsförmedlingarna;
  - elever har mycket få eller inga möjligheter att delta i arbetslivspraktik;
  - få arbetsgivare bjuds in till skolorna för att prata med eleverna;
  - föräldrar är inte särskilt involverade i skolans yrkesprogram; och
  - det anordnas inga yrkesmässor dit arbetsgivare kommer för att lämna information till eleverna.
- Arbetslivskunskap och vägledning uppfattas ofta som enbart studie- och yrkesvägledarnas ansvar, inte ett gemensamt ansvar för all undervisande personal.

- Få karriärvägledningstjänster har några väl utarbetade strukturer för att hjälpa elever att utveckla företaganda och -kompetens. Därför brukar de fokusera på vägledning för löneanställning snarare än för egenföretagande.
- Skolans karriärvägledningstjänster kontrolleras sällan, och användarna har små möjligheter att framföra om de är nöjda med de tjänster som erbjuds. Inga uppgifter samlas in om hur nöjda elever, lärare, föräldrar eller arbetsgivare är med tjänsten.

## Frågor som politiken måste ta itu med

- Hur tidigt ska undervisning i b arbetslivskunskap börja i den obligatoriska skolan? I årskurs 1-6? I årskurs 7-9? Hur länge ska de fortsätta? Till slutet av grundskolan eller upp på gymnasiet? Finns det några särskilda problem med att garantera alla elever den hjälp de behöver? Hur kan politiken bidra till att lösa sådana problem? Hur kan politiken säkerställa att eleverna inom varje program och nivå får den sorts yrkesutbildning och vägledning de behöver i de fall där landets skolsystem har separata teoretiska och yrkesförberedande program.
- Ska arbetslivskunskap vara ett separat ämne i läroplanen eller ska den integreras i andra ämnen? Vilka blir konsekvenserna av de olika alternativen för programmets kvalitet och för resurserna? Om det är ett separat ämne, behöver det då kopplas ihop med andra ämnen? Om det inte är ett separat ämne, hur ska undervisningen samordnas? Vilka mål ska den ha? Vilket innehåll ska den ha? Vilka ska undervisa och vilken utbildning behöver de?
- Inom skolans allmänna yrkesförberedande program, vilken ska fördelningen vara mellan yrkesutbildningslektionerna, personliga vägledningssamtal och möjligheterna att utforska och få erfarenheter från arbetslivet? Vem ska erbjudas vägledningssamtal, och när ska dessa äga rum?
- Vilka särskilda tjänster behövs, om det behövs några, för att hjälpa elever med särskilda behov och potentiella avhoppare?
- Vilka olika personalgrupper behövs för ett heltäckande program för arbetslivskunskap? Vem ska samordna varje skolas program för arbetslivskunskap? Vilken fördelning behövs mellan lärare med särskild yrkesutbildning som bara arbetar med arbetslivskunskap på deltid och arbetslivskunskapsspecialister som arbetar heltid? Ska karriärvägledning vara en separat funktion på skolan eller kombineras med andra funktioner som till exempel personlig vägledning? Vilken extern hjälp behövs från arbetsförmedlingen, från samhällsmedborgare, från arbetsgivare, från gamla elever? Vilka utbildningsprogram

2007-03-06  
16 (87)  
Dnr 2007:796

behöver inrättas för denna externa personal? Behövs det särskilda kontrakt eller avtal på nationell, regional eller lokal nivå för att stödja externa förmedlingars roll?

- Vilka särskilda resurser behöver varje skola för att dess arbetslivsprogram ska kunna genomföras (särskilda lokaler, yrkesinformation, lärartid, IT)?
- Vilka politiska styrmedel krävs, i de fall där skolans finansiering är decentraliserad, för att garantera att alla elever får adekvat arbetslivskunskap och vägledning, att programmen håller samma kvalitet i olika skolor och regioner, och att tillräckliga resurser läggs på yrkesutbildning och vägledning?
- Hur ska skolornas arbetslivsprogram kontrolleras och utvärderas? Vilka sorters uppgifter måste samlas in på central eller nationell nivå för att stödja beslutsfattandet?

#### **Några politiska alternativ**

- Genomföra en nationell undersökning av skolans undervisning i arbetslivskunskap och vägledningsprogram för att identifiera skillnader i utbud och nivå och olika typer av fysiska, personella och ekonomiska resurser som används för dessa program.
- Konsultera rektorer, arbetsgivare, föräldrar och elever på nationell, regional och lokal nivå om behoven av arbetslivskunskap och vägledning i skolorna. Försöka att vid dessa konsultationer pejla åsikterna i frågor som t.ex. önskvärd nivå, hur elevernas rättigheter ska definieras och implementeras och hur enhetlighet och kvalitet kan säkerställas.
- Undersöka hur nöjda eleverna är med skolornas arbetslivskunskap och vägledningsprogram. Under analysen av undersökningens resultat även se till att elevernas svar analyseras utifrån faktorer som kön, skolstadium, samt typ av program eller nivågruppering.
- Regelbundet konsultera arbetsgivare och arbetsmarknadsmyndigheter på nationell, regional och sektoriell nivå för att se till att arbetsmarknadsutveckling integreras i skolans arbetslivsundervisning.
- Undersöka elevernas användning av och åsikter om det yrkesinformationsmaterial som används i skolorna. Använda resultaten av undersökningen för att förbättra materialets kvalitet.
- Utveckla och utvärdera pilotprogram, i de fall där det finns luckor i utbudet, som en bas för bredare nationella program. Där personlig karriärvägledning förmedlas av personer som inte är specialister (till exempel av lärare på deltidsbasis, eller av allmänna



studierådgivare eller psykologer i samband med personlig rådgivning), genomföra och utvärdera ett pilotprogram där vägledningen ges av specialutbildade studie- och yrkesvägledare.

- Ta fram riktlinjer för lokaler och resurser som behövs för att säkerställa ett effektivt program för arbetslivsundervisning och vägledningsprogram i en skola.
- Skapa en nationell organisation, till exempel ett samarbetsorgan mellan utbildningsmyndigheter och arbetsgivare, som kan stödja skolornas program för arbetslivserfarenhet, inklusive arbetsgivarstöd för arbetslivspraktik, och utveckla och kontrollera riktlinjer för skolor och arbetsgivare för att säkerställa programmets kvalitet.
- Genomföra en nationell granskning av grundutbildnings- och fortbildningsbehoven för den personal som förmedlar yrkesutbildning och vägledning i skolan.
- Utarbeta nationella riktlinjer om de olika sorters resultat som skolans arbetslivsundervisning och vägledningsprogram ska förväntas uppnå. Använda dessa förväntade resultat för att kontrollera kvaliteten och effektiviteten i skolornas program. Se till att föräldrar och lokala arbetsgivare får resultaten av de utvärderingar som genomförs med hjälp av dessa resultatmätningar.
- Genomföra regelbundna undersökningar av vart de som slutar skolan tar vägen på utbildnings- och arbetsmarknaden. Se till att skolor inte bara förses med de totala nationella resultaten utan också får resultaten för de egna eleverna.

## Exempel på effektiva åtgärder

- *Den vägledningsorienterade skolan på grundskole- och gymnasienivå:* I Kanada (Québec) uppmuntras skolor att utveckla konceptet med den vägledningsorienterade skolan (*l'école orientante*). Personlig planering och karriärplanering definieras som ett av fem breda utbildningsområden under skoltiden. Målet är att stödja elevers identitetsutveckling i grundskolans årskurs 1-6 och ge vägledning i karriärplanering under årskurs 7-9 och gymnasiet. Detta kopplas till att ge eleverna förståelse för nyttan med studierna (i språk, matematik, naturkunskap och så vidare) och varför de läser dessa ämnen. För att införa detta koncept har man ökat antalet kvalificerade vägledningsspecialister. Dessutom stimuleras alla berörda parter att medverka aktivt, först genom att uppmuntra till diskussion och samarbete mellan lärare och vägledningspersonal, och sedan genom att utveckla samarbetet med föräldrar och samhället. Inom de breda parametrar som ges tillåts skolor stor flexibilitet i sin definition av vad en vägledningsorienterad skola är.

2007-03-06  
18 (87)  
Dnr 2007:796

- *Portföljsystem:* Vissa länder har utvecklat strategier för att hjälpa eleverna att integrera den kunskap, kompetens och attityd till arbete som de har fått från olika lärare. Dessa omfattar bland annat ”portföljer” där eleverna antecknar sin yrkesrelaterade utbildning och sina erfarenheter. Sådana portföljer kallas ibland ”jobbpass” (Österrike), ”utbildningsloggbok” (Danmark) eller ”yrkesvalspass” (Tyskland). De kan hjälpa eleverna att styra sin egen utbildning och se dess samband med de egna planerna för yrkeslivet.
- *Bygga broar till arbetslivet:* Olika initiativ till ”yrkespraktik”, ”prova-på”, ”auskultationer” och ”yrkesplatsbesök” kan organiseras för att hjälpa elever att få en inblick i arbetslivet och personlig yrkesorientering. I Tyskland är studiebesök på företag en integrerad del av karriärvägledningen och brukar även innehålla lite yrkespraktik. Företag uppskattar den här formen av kontakt med skolorna. Yrkespraktiken brukar vanligtvis pågå mellan en och tre veckor, och utbildningshandböcker och stödmaterial har tagits fram för att stödja praktiken och även förberedelserna och uppföljningen i skolan. Av juridiska och försäkringsmässiga skäl finns omfattande hälso- och säkerhetsbestämmelser. I vissa fall kan praktiken också göras i andra europeiska länder.
- *Karriärvägledning definierad i läroplanen som ett ansvar för all skolpersonal:* I Finland har lärare och andra samarbetspartner en arbetsbeskrivning för sina respektive verksamheter så att tjänsterna verkligen tillhandahålls. Detta säkerställer en förbättrad miniminivå på vägledningen och främjar samtidigt institutionernas ansvar för arbetslivsundervisning och vägledning på skolnivå.
- *Garantera att yrkesvägledande personal använder människor som känner till arbetslivet:* Flera länder uppmanar skolor att utveckla partnerskap för att ge karriärvägledning. Sådana partnerskap innebär ofta att man kallar in viktiga intressenter – till exempel föräldrar, gamla elever och representanter från näringslivet, fackföreningar och icke statliga organisationer – för att medverka i arbetslivsundervisningen. I vissa fall överlåter skolan en del av ansvaret för karriärvägledningen till en extern organisation som den anser ligger närmare arbetslivet. Sådan extern utbildning ska ses som ett komplement snarare än att den ersätter skolbaserad karriärvägledning. I sådana fall är ett formellt samarbetskontrakt önskvärt (som till exempel i den tyska modellen).

## KARRIÄRVÄGLEDNING FÖR UNGDOMAR I RISKZONEN

### Politiska frågeställningar

- Tjänster avsedda att snabbt få elever som slutar efter eller som avbryter sin skolgång tidigt att gå tillbaka till utbildning och arbete är dåligt utvecklade i vissa länder. Där det

faktiskt finns sådana återintegreringstjänster för ungdomar i riskzonen är det inte säkert att karriärvägledning ingår.

- En utmaning för beslutsfattare är att se till att karriärvägledning ingår i de lokala tjänster som riktar sig mot de elever som hoppar av eller slutar efter 9:an. Dessa tjänster måste utformas så att användare kan identifiera sig med personalen och känna sig som hemma. En utmaning som hänger ihop med detta är att i samhällen där denna kategori är vanlig utveckla förmågan att hjälpa de ungdomar som riskerar att sluta eller har slutat grundskolan att återuppta sina studier.
- Karriärvägledningstjänster i skolan har ofta saknats i strategierna för att förhindra att elever hoppar av eller slutar efter grundskolan, särskilt för ungdomar som löper risk att hamna i socialt utanförskap. En utmaning för beslutsfattare är att se till att karriärvägledning ingår i skolornas strategier för att upptäcka och bistå ungdomar som lämnar skolan tidigt eller utan kvalifikationer, för att hjälpa dem finna det meningsfullt att stanna kvar i skolan, eller att ha väl planerade strategier som gör att de kan återuppta sin utbildning och klarar av att slutföra sina gymnasiestudier och sin yrkesutbildning. Där sådana program saknas är det en bredare utmaning att samarbeta med utbildare för att skapa dem.

## Frågor som politiken måste ta itu med

- I de fall där skolan saknar system för att upptäcka och hjälpa elever som hoppar av eller slutar efter grundskolan, vilka argument kan de som fattar beslut om karriärvägledning och studie- och yrkesvägledare använda för att hjälpa till att inrätta sådana system? Vilken sorts karriärvägledning ska ges dem som riskerar att sluta skolan efter 9:an, och hur? Ska den ingå i läroplanen eller vara ett tillägg? Ska den förmedlas av intern eller extern personal eller båda? Ska arbetslivserfarenhet utanför skolan finnas med?
- Vilken yrkesutbildning och kompetens behöver studie- och yrkesvägledare för att arbeta med elever som slutar efter grundskolan och ungdomar i riskzonen? Har dagens studie- och yrkesvägledare denna kompetens (till exempel för att hänvisa användare till andra tjänster och samarbeta i tvärsektoriella team)? Hur ska skolan och annan utbildnings- och yrkesutbildningsbaserad karriärvägledningspersonal samarbeta med personal utanför skolan, exempelvis unga arbetare, socialarbetare, lokala organisationer och andra vuxna för att optimera inflytandet från båda?
- Ingår det tillräckligt med karriärvägledning i de olika individualiserade åtgärder som lokalt erbjuds elever som inte går vidare till gymnasiet?

2007-03-06  
20 (87)  
Dnr 2007:796

- Vilken karriärvägledning ges inom utbildningsprogram avsedda att ge dessa elever en andra chans? Hur integreras vägledning i sådana program? Vilket innehåll ska den ha? Hur, av vem och när ska den förmedlas?

### Några politiska alternativ

- Prioritera karriärvägledning för elever som riskerar att hoppa av eller sluta efter 9:an vid skolans resurstilldelning för vägledning. Arbeta med utbildningschefer och skolledare för att peka på värdet av tidiga åtgärder för att upptäcka potentiella avhoppare, och visa vilken roll utbildning och karriärvägledning kan spela i sådana strategier.
- Förbättra grundutbildning och fortbildning för rektorer, lärare och studie- och yrkesvägledare för att göra dem uppmärksamma på olika sätt att integrera karriärvägledning i program avsedda för dem som riskerar att sluta efter grundskolan.
- Utnyttja kommunal uppsökande verksamhet (på platser där ungdomar samlas) och arbeta via de vuxna som står i daglig kontakt med dessa ungdomar för att ge karriärvägledning till ungdomar i riskzonen.
- Se till att utbildningsprogram för studie- och yrkesvägledare hjälper dessa att förvärva den kompetens som krävs för att arbeta med avhoppare och ungdomar i riskzonen, bl.a. färdigheter i att arbeta i nätverk, samarbeta med vuxna och organisationer som står ungdomarna nära, hänvisa till rätt instans samt teamwork.
- Se till att alla som hoppar av eller slutar efter grundskolan får en individuell handlingsplan för fortsatt utbildning, arbete och andra livsmål.
- Se till att skolor följer upp dem som inte fortsätter på gymnasiet, och ger karriärvägledning där så krävs, upp till två år efter det att eleven har lämnat skolan.
- Utveckla strategier för att genomföra tidiga åtgärder genom att samarbeta med och via familjer, göra hembesök och organisera stöd, till exempel i form av läxhjälpgrupper.

### Exempel på effektiva åtgärder

- *Integrerade tjänster i Skandinavien:* Den mest framgångsrika politiken för att ta itu med ungdomar i riskzonen och elever som hoppar av skolan hittar vi i Skandinavien (även om vissa delar av strategin finns även i andra länder). Denna politik präglas av individualisering där personlig vägledning och studie- och yrkesvägledning vävs samman med flera andra personliga, utbildningsmässiga och arbetsmarknadsmässiga tjänster, exempelvis hälsovård och bostadshjälp, grundläggande läs- och skrivkurser, kurser i att söka arbete, bygga upp självförtroende, learning-by-doing, eller korta subventionerade

anställningsperioder. Detta kräver ett nära samarbete mellan studie- och yrkesvägledare och flera andra yrkeskategorier. För dem som hoppar av skolan medför dessa initiativ en kombination av tidiga åtgärder, ömsesidiga förpliktelser och individuella handlingsplaner med vägledning som ett viktigt inslag i processen.

- *Proaktiva kommuner i Danmark:* Danska kommuner är enligt lag tvungna att ta kontakt med ungdomar som har hoppat av formell utbildning. Detta ska ske minst två gånger om året upp till 19 års ålder, och vissa kommuner har byggt ut systemen ännu längre. I en del fall utförs detta arbete av skolans vägledningskonsulenter. I andra, speciellt de större kommunerna, utförs det av separata ungdomskonsulenter. Från 18 års ålder har dessa ungdomar rätt till begränsat inkomststöd, men bara om de upprättar och följer handlingsplaner i samråd med ungdomskonsulenterna. Fokuseringen ligger på ömsesidiga förpliktelser avsedda att hjälpa dem utnyttja sin rätt att delta i utbildning och yrkesutbildning.
- *Programmet "Youthreach" på Irland:* Detta riktar sig till arbetslösa ungdomar, en grupp där många slutade studera efter den obligatoriska skolan. Det finns individuella program i många olika miljöer: center sponsrade av lokala yrkesutbildningskommittéer, kommunala workshoppar för yrkesutbildning finansierade av Training and Employment Agency (FÁS), och Senior Traveller Training Centres. De personliga, sociala, utbildnings- och yrkesmässiga problem som många av programmets deltagare har, medför att råd, vägledning och rådgivning ofta utgör en betydande del av lärarnas roll. Pilotprogram har startats för att utbilda dem i vägledning. Dessutom har varje program en vägledningstjänst med kvalificerad personal på deltid. Även personal från Training and Employment Agency ingår.

## KARRIÄRVÄGLEDNINGSTJÄNSTER PÅ UNIVERSITET OCH HÖGSKOLOR

### Politiska frågeställningar

- Många akademiker har bara ytterst begränsad eller ingen tillgång alls till karriärvägledning. Tjänsterna är ofta fåtaliga, och studenterna saknar tillgång till det spektrum av tjänster de behöver för att fatta väl underbyggda beslut om sina utbildnings- och yrkesval.
- Det råder brist på utbildad personal för att tillfredsställa akademikers yrkesutvecklings- och vägledningsbehov.
- De karriärvägledningstjänster som finns är ofta smalt fokuserade och koncentrerar sig mestadels på personlig rådgivning eller studievägledning. Yrkesval och karriärutveckling

2007-03-06  
22 (87)  
Dnr 2007:796

får liten uppmärksamhet, och det är samma sak när det gäller att hjälpa studenter att utveckla förmågan att själva styra sin karriärutveckling och entreprenörskompetens och att överväga att starta egen näringsverksamhet.

- Den särskilda karriärvägledning som vissa elevgrupper behöver – t.ex. studenter som är i övergångsfasen mellan studier och arbete, studenter som hoppar av eller byter kurser, vuxna studenter som börjar studera på nytt, elever som läser på distans och internationella studenter – lämnas ofta därhän.

### Frågor som politiken måste ta itu med

- Ska det ställas krav på att offentligt finansierade universitet och högskolor ska tillhandahålla karriärvägledningstjänster för eleverna? Vilken nivå ska dessa tjänster i så fall ligga på? Ska denna nivå vara en rättighet?
- Ska kvaliteten på karriärvägledningstjänsterna och personalens kompetens och kvalifikationer ingå när universitets och högskolors allmänna kvalitet bedöms?
- Vilka centrala karriärvägledningstjänster behövs inom högre utbildning? Hur ska sådana tjänster kopplas ihop med undervisningspersonalens roller och innehållet i den akademiska läroplanen (i synnerhet där yrkesutveckling och arbetsbaserad utbildning krävs som en del av de akademiska kurserna)?
- Hur ska högre karriärvägledningstjänster kopplas ihop med externa karriärväglednings- och sysselsättningstjänster och med arbetsgivare, för att garantera att yrkesinformation och karriärvägledning är på rätt nivå, uppdaterad och innehåller rätt arbetsmarknadsinformation?
- Hur ska karriärvägledning och -utveckling integreras mer i undervisning och utbildningsprogram på olika fakulteter och institutioner?
- Hur ska kurser där studenterna själva får lära sig att styra sina yrkesval och sin yrkesutveckling få en plats i läroplanen och hur ska profilerings- och portföljsystem utvecklas?
- Vilka fakta om resultat (t.ex. vart färdiga akademiker tar vägen, hur många som inte slutför utbildningen och vad som händer med dem, årskostnaden för dem som hoppar av utbildningen) ska samlas in? Hur kan denna information användas för att förbättra karriärvägledningstjänsterna för de studenter som håller på med sin utbildning och se till att fler presumtiva elever anmäler sig till en utbildning?

- Hur ska studenter, arbetsgivare och andra berörda parter bli involverade i utvecklingen och förmedlingen av mer effektiva karriärvägledningstjänster?
- Vilka politiska styrmedel och resurser kan användas för att stimulera och påverka utvecklingen av karriärvägledningstjänster inom högre utbildning, med tanke på den starka tradition av stor autonomi som präglar denna sektor?
- Hur tillgodoses karriärvägledningsbehoven för olika målgrupper inom högre utbildning (t.ex. vuxenstuderande, människor med funktionshinder, med mycket begränsat ekonomiskt stöd, utländska studenter, avhoppare).

## **Några politiska alternativ**

- Genomföra en nationell granskning av karriärvägledningstjänsterna inom högre utbildning, och se till att resultaten får stor spridning och publiceras i media.
- Utarbeta ett frågeformulär om karriärvägledningstjänster inom högre utbildning, som en del av denna granskning, vilket kan användas för kontroll av både nationella och institutionella tjänster. Se till att man frågar studenter om deras åsikter, både nuvarande och gamla, och även andra berörda parter som arbetsgivare, folk på fakulteterna och familjer. Fokusera på särskilda studentgrupper vid administration och analys av sådana frågeformulär, t.ex. vuxenstuderande, studenter som befinner sig i någon övergångsfas mellan utbildningar eller utbildning och arbetsmarknad, utländska studenter, elever med särskilda behov och/eller funktionshinder.
- Granska kvalifikationerna hos yrkesvägledande personal inom högre utbildning, och föreslå och genomföra de förändringar som krävs i deras grundutbildning och fortbildning samt utbildning i att administrera sådana tjänster.
- Koppla karriärvägledningstjänster inom högre utbildning till statlig finansiering av universitet och högskolor, till exempel genom att kräva att de ska inkluderas i prestationsmål, strategisk planering eller kvalitetssäkring.
- Se till att enhetliga nationella uppgifter samlas in om arbetsmarknaden och vart de som har tagit examen vid universitet och högskolor tar vägen (till exempel bransch och sysselsättning, lön, arbetslöshetssiffror, fortsatta studier). Se till att sådana uppgifter sprids till nuvarande och framtida studenter, till arbetsgivare och till administratörer och akademisk personal inom högre utbildning.
- Undersöka hur många som inte avslutar sin universitets- och högskoleutbildning, de faktiska kostnaderna för avbrutna studier, och kostnadsbesparingarna med att

2007-03-06  
24 (87)  
Dnr 2007:796

tillhandahålla karriärvägledningstjänster innan man börjar på en kurs och under kursens gång.

- Upprätta ett nationellt nätverk som kopplar samman de karriärvägledningstjänster som erbjuds inom högre utbildning med andra studie- och yrkesvägledare och intressenter, i synnerhet arbetsmarknadsbaserad karriärvägledning, för att studenter ska få adekvat arbetsmarknadsinformation.
- Främja en diversifierad inställning till utbudet av karriärvägledningstjänster inom högre utbildning där hänsyn tas till de olika målgruppernas behov och med riktad finansiering som incitament.
- Erbjudna såddfinansiering för förnyelse och utveckling av karriärvägledningstjänster inom högre utbildning.

## Exempel på effektiva åtgärder

- *Yrkesrådgivningstjänsten vid Trinity College Dublin* (<http://www.tcd.ie/Careers/>) har många tjänster för studenter och akademiker samt akademisk personal och arbetsgivare. Utöver personlig rådgivning har studenterna tillgång till ett omfattande bibliotek om yrkeslivet och en mängd resursmaterial på nätet, som också finns tillgängligt på andra ställen inom och utanför universitetsområdet.
- Tjänsten organiserar yrkeslivsdagar där studenterna kan få kontakt med arbetsgivare för att diskutera anställning efter avlagd examen. Den ger studenter tillgång till lediga jobb, och hjälper till att anordna yrkespraktik, arbetslivserfarenhet och feriejobb. Under året anordnas regelbundet seminarier om hur man söker jobb, bland annat med intervjuträning som spelas in på video. Studenter kan få tillgång till psykologtester för att få hjälp med sina karriärbeslut. Inom tjänstens ramar får studenter under kortare perioder handledning av nyutexaminerade akademiker för att de ska kunna förbereda sig bättre för anställning efter avlagd examen. Inom ett antal universitetsinstitutioner finns ett program för personlig utveckling vars mål är att utveckla anställbarheten.
- Nyutexaminerade akademiker från Trinity College kan använda tjänsten för personlig rådgivning (avgiftsbelagd för dem som har arbete) för att få hjälp med anställning och tillgång till biblioteket med yrkeslitteratur. Arbetsgivare får tillgång till studenter som de kan rekrytera, och kan anslå lediga jobb hos tjänsten och på dess hemsida. Ett flertal företagsregister finns tillgängliga inom tjänsten, arbetsgivare får regelbundet svara på frågor om de egenskaper de söker hos akademikerna, och sex månader efter examen får akademikerna besvara en enkät för att man ska få reda på hur det har gått för dem.



- Särskild akademisk personal på varje fakultet eller institution ansvarar för informationsutbytet med yrkesrådgivningstjänsten. Tjänsten arbetar aktivt med akademisk personal för att se till att de verkligen hänvisar studenter till tjänsten. Den akademiska personalen är starkt involverad i studenternas personutvecklingsprogram, vilket ingår som en formell del i den akademiska läroplanen.

## KARRIÄRVÄGLEDNING FÖR ARBETSLÖSA VUXNA

### Politiska frågeställningar

- Många arbetssökande är i omedelbart behov av heltäckande karriärvägledning, så att de kan få tillgång till många olika stödtjänster för att öka sin anställbarhet. Utöver fortlöpande hjälp med att söka arbete och komma ut på praktik ingår yrkesutbildning, omskolning och arbetslivserfarenhet bland dessa tjänster. En viktig politisk utmaning är att se till att de verkligen får sådana stödtjänster.
- Att förhindra att arbetslösheten ökar, i synnerhet långtidsarbetslösheten, förhindra att fel kompetens kopplas till fel anställning, uppmuntra regional rörlighet på arbetsmarknaden och att utveckla anställbarheten är viktiga sysselsättningsstrategier på nationell, europeisk och internationell nivå. Offentliga arbetsförmedlingar har en ledande roll för sådana strategier i de flesta länder, men karriärvägledningstjänsterna inom dessa arbetsförmedlingar är dåligt utvecklade och inte systematiskt inriktade på att genomföra dessa mål.
- På de flesta offentliga arbetsförmedlingar måste de som tillhandahåller karriärvägledning för arbetslösa utföra även andra uppgifter, till exempel kontrollera rätten till ekonomiskt stöd, lämna information och sköta praktikplaceringar. Detta gör att de inte kan prioritera karriärvägledning lika högt. Det kan också leda till intressekonflikter mellan konkurrerande prioriteringar för praktikplaceringsmål och karriärvägledning.
- Karriärvägledningspersonal inom offentliga arbetsförmedlingar brukar ha begränsad specialutbildning. Deras utbildning syftar ofta till att utveckla organisatoriska och administrativa färdigheter snarare än karriärvägledningskompetens.
- Olika grupper av arbetslösa vuxna har helt olika karaktär och problem (t.ex. äldre arbetare, kvinnor som återgår i arbete efter att barnen har vuxit upp, etniska minoritetsgrupper och människor med funktionshinder). Men den karriärvägledning som finns tillgänglig för dem tillgodoser inte deras speciella behov.

2007-03-06  
26 (87)  
Dnr 2007:796

- Lokala karriärvägledningstjänster ligger ofta närmare människornas behov, och är därför mer effektiva när det gäller att nå vuxna målgrupper. En politisk utmaning på det här området är hur mycket man ska stimulera andra entreprenörer att sköta dessa tjänster, samtidigt som man ska garantera en kvalitet som ligger i linje med nationellt acceptabla standarder och målsättningar.
- När man förmedlar karriärvägledningstjänster till arbetslösa vuxna, trots de stora framsteg som gjorts i många länder när det gäller arbetsförmedlingarnas modernisering, används inte mer kostnadseffektiva förmedlingsmetoder i tillräcklig utsträckning, t.ex. uppsökande verksamhet med hjälp av dem som jobbar på området, förmedlingar som erbjuder många olika tjänster, självbetjäning, IT eller tjänster med varierande intensitetsgrad för olika behovsnivåer.

### Frågor som politiken måste ta itu med

- I vilken utsträckning är den karriärvägledning som erbjuds av arbetsförmedlingarna förebyggande för att man ska höja anställbarheten och individernas flexibilitet för arbetslivet och minska långtidsarbetslösheten? Har den karriärvägledning som Af erbjuder kapacitet och tillräcklig flexibilitet att nå och motivera arbetslösa till att börja utbilda sig och arbeta igen? I vilken grad lyckas den karriärvägledning som erbjuds av Af nå ut till geografiskt och ekonomiskt missgynnade grupper i samhället? Behövs det någon annan men likartad karriärvägledningstjänst?
- I vilken utsträckning samarbetar Af via nätverk och partnerskap med lämpliga aktörer inom vägledning så att de kan bredda sitt tjänsteutbud till arbetslösa och tillåta lokala och decentraliserade karriärvägledningstjänster?
- Vilka åsikter har målgrupperna bland de arbetslösa om de karriärvägledningstjänster som Af och andra organisationer erbjuder dem?
- I vilken utsträckning deltar de som använder sig av Af, och andra organisationer som erbjuder karriärvägledning åt arbetslösa, i utformningen och utvärderingen av de tjänster som erbjuds dem?
- Vilka specifika karriärvägledningsbehov har olika arbetslösa vuxengrupper? I vilken grad tillgodoses dessa behov genom dagens utbud? Hur kan tjänster organiseras så att sådana behov tillgodoses mer effektivt?

- Är karriärvägledning en integrerad del i de sysselsättningsåtgärder som är avsedda att öka kapaciteten och kompetensen hos arbetslösa människor som löper risk att hamna i socialt utanförskap?
- Hur kan Af:s karriärvägledning för arbetslösa vuxna kompletteras av tjänster från ideella och lokala organisationer, från sociala partner och privata tjänster med vinstintresse?
- Hur kan standarder för karriärvägledningstjänster upprätthållas i de fall där de förmedlas till arbetslösa vuxna via flera olika organisationer (myndigheter, frivilligorganisationer, privat)?
- Hur kan Af hjälpa arbetslösa vuxna att snabbt få arbete och samtidigt ta itu med deras behov av yrkesutveckling på lång sikt?
- Hur kan Af stödja arbetslösa vuxnas behov av livslångt lärande?
- Är Af marknadsledande inom arbetsförmedlingstjänster, inklusive karriärinformation, på internet?
- Hur kan IT bidra till att förbättra förmedlingen av tjänster på ett kostnadseffektivt sätt och uppmuntra de sökande till att själva söka och inhämta information? Vilken sorts hjälp, bland alla de informationssystem som erbjuds, behövs för vilken sorts användare?
- Hur kan Af garantera kvaliteten, innehållet och relevansen i den yrkesinformation som förmedlas via dess tjänster?
- Hur presenteras den europeiska och internationella dimensionen av arbetsmarknaden för de arbetssökande?

## **Några politiska alternativ**

- Granska dagens nationella och internationella sysselsättningspolitik, strategier och riktlinjer. Fundera över var karriärvägledning passar bäst in bland de föreslagna åtgärderna för att öka sysselsättningen och förebygga arbetslöshet.
- Se till att de arbetssökandes omedelbara behov åtgärdas genom att erbjuda dem heltäckande karriärvägledningshjälp, så att de kan få ett jobb eller komma i åtnjutande av annan sysselsättnings- eller utbildningsåtgärd, exempelvis yrkesutbildning eller omskolning kombinerad med fortlöpande hjälp att söka arbete, om så är lämpligt.

2007-03-06  
28 (87)  
Dnr 2007:796

- Upprätta en strategi för samarbete mellan Af och yrkesutbildningsinstitutioner och lokala, ideella och privata karriärvägledningsbyråer för att förmedla lämpliga karriärvägledningstjänster till arbetslösa.
- Säkerställa att Af rekryterar utbildad karriärvägledningspersonal, och att man har en väl utvecklad fortbildningsstrategi för gammal personal som saknar särskild vägledningskompetens. Upprätthålla kunskaperna och kompetensen hos yrkesvägledande personal på en snabbt föränderlig arbetsmarknad.
- Låta kollegor genomföra ömsesidiga granskningar av landets karriärvägledningstjänster för de arbetslösa och publicera resultaten så att de når ut till många.
- Granska befintligt utbud av karriärvägledningstjänster för arbetslösa och till exempel använda "Guidelines for Good Practice in Employment Counselling and Guidance" (1998) som referensverktyg.
- Utarbeta strategier för att aktivt involvera sårbara grupper i utformning, planering, genomförande och kontroll av politik och tjänster för karriärvägledning.
- Etablera och uppdatera lokala system för arbetsmarknadsinformation, och se till att dessa används av dem som ger karriärvägledning till arbetslösa.
- Överväga att separera karriärvägledningsfunktioner från personalens övriga uppgifter på Af.
- Se till att karriärvägledning ägnas särskild uppmärksamhet när man beslutar att vägledningen ska vara en del i annan verksamhet.
- Stimulera lokala och privata vinstdrivna karriärvägledningstjänster, till exempel genom att lägga ut karriärvägledning på entreprenad.
- Fastställa kvalitetskriterier för karriärvägledningstjänster avsedda för arbetslösa vuxna.
- Utveckla mekanismer för feedback från användarna för att säkerställa att karriärvägledningsbehoven för arbetslösa vuxna uppfylls.
- Säkerställa att karriärvägledning ingår som en integrerad del i vuxenutbildningsprogram på offentligt finansierade utbildningsinstitutioner.

### **Exempel på effektiva åtgärder**

- *Tillgodose olika behov för arbetslösa vuxna genom tjänster på olika nivåer:*  
Nivåuppdelade tjänster kan frigöra tid och resurser för vägledning. På de offentliga

arbetsförmedlingarna i Österrike och i viss mån även i Finland, Nederländerna, Portugal, Storbritannien och Tyskland kan man urskilja tre tjänstenivåer eller trappsteg:

- På första nivån kan människor själva skaffa fram tryckt, audiovisuell eller internetinformation utan att det behövs någon hjälp från personalen.
- Nästa tjänstenivå består av relativt korta personliga intervjuer.
- Den tredje tjänstenivån ger personlig vägledning till dem som verkar behöva detta och/eller känner att de kan ha nytta av det. Här kan det röra sig om allt mellan hjälp i grupp till personliga djupintervjuer, samt ”jobbklubbar” och sammankomster för att hjälpa användarna att få självförtroende och motivation och att utveckla sin anställbarhet.
- *Förbättra yrkesutbildningen för den personal som förmedlar karriärvägledning på offentliga arbetsförmedlingar:* På Irland har närmare åtta av tio i personalen på de arbetsförmedlingar som ger karriärvägledning fått någon form av utbildning i vägledning. De kan gå en tolv månaders deltidskurs på universitetet i vägledning för vuxna, och utbildningen och den tid som den studerande måste vara ledig för att närvara på kurserna är betald. De som slutför kursen får dessutom löneförhöjning. Här har man satt upp som mål att öka antalet anställda med sådana kvalifikationer.
- *Använda IT för att utveckla vägledning enligt självbetjäningsprincipen:* I Nederländerna har en ny webbplats öppnats (<https://www.werk.nl/>) där det finns diagnosinstrument (baserade på intressen), uppgifter om yrken (inklusive trender på arbetsmarknaden och uppgifter om löner), information om utbildning och möjligheter till yrkesutbildning, samt tillgång till en nätversion av databasen med lediga jobb. Det finns också planer på att utveckla ett stödcenter för användarna, som man ska kunna nå via telefon, e-post, fax och vanlig postgång. I Belgien (Flandern) har den offentliga arbetsförmedlingen (VDAB) introducerat ett system med universella tjänster för att öka användningen av hjälpmedel för självskattning och självnavigering för människor som söker eller vill byta arbete. MY VDAB är ett ytterligare steg i utvecklingen av en ny generation verktyg som stödjer användarens självständighet och användningen av en elektronisk portfölj. Den innehåller befintliga instrument, till exempel information om lediga tjänster, CV och möjligheter till yrkesutbildning, och de kan läggas ut på nätet så att folk kan ta hand om sin egen profil och jämföra den information de har om sig själva med andra uppgifter. VDAB har också ett ”*clientvolgsystem*” som gör det möjligt att följa upp användare i olika skeden av de vägar de har gett sig in på. Användarna får en manual som hjälper dem att utnyttja de många tjänster som finns på nätet.
- *Lokala vägledningstjänster:* I Luxemburg bedrivs lokala projekt av ideella och frivilligorganisationer, bl.a. Full Employment Network (*Réseau Objectif Plein Emploi*),

2007-03-06  
30 (87)  
Dnr 2007:796

ett program för kvinnor som misshandlas i hemmet (projektet *Femmes en Détresse*), och lokala och regionala utvecklingsprojekt. I Kanada uppskattar man att det finns över 10 000 lokalt baserade organisationer som förmedlar karriärvägledningstjänster. Många är små med kanske fem till sju heltidsanställda, medan andra är betydligt större med så många som 100 eller 200 anställda på flera olika platser. Vissa av dessa organisationer fokuserar på aktiviteter för yrkesutveckling, till exempel informationstjänster, karriärvägledning och workshopar för att söka arbete. Andra har fler olika funktioner, bl.a. olika sorters utbildningsprogram och samhällstjänster. Andra program, till exempel alfabetiseringsprogram, kan innehålla aktiviteter för yrkesutveckling så att de ska kunna tillgodose sina användares behov på ett mer heltäckande sätt.

#### REFERENSLISTA

**European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions** (1998),  
Guidelines for Good Practice in Employment Counselling and Guidance,  
<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF9834EN.pdf>

## KARRIÄRVÄGLEDNING FÖR VUXNA ARBETSTAGARE

### Politiska frågeställningar

- Vuxna som har ett jobb behöver tillgång till karriärvägledning dels för sin karriärutveckling inom det aktuella företaget, dels för karriärutveckling utanför företaget inom liknande arbete, eller för omskolning så att de kan gå vidare till andra typer av arbeten. Men det finns väldigt få karriärvägledningstjänster tillgängliga för vuxna med anställning. Det är mindre sannolikt att vuxna arbetstagare får tillgång till karriärvägledning än arbetslösa vuxna. I de flesta länder är tjänster för vuxna med arbete underutvecklade inom den offentliga, frivilliga och privata sektorn. För att stödja livslångt lärande och en aktiv sysselsättningspolitik måste det finnas fler karriärvägledningstjänster tillgängliga för arbetstagare.
- Få företag erbjuder sina anställda karriärutvecklingstjänster. De tjänster som finns brukar återfinnas inom större organisationer. De är mestadels avsedda för chefer och specialiserad personal, inte för hela spektret av anställda. De fokuserar dessutom mestadels på karriärutveckling inom företaget, och ägnar inte så mycket uppmärksamhet åt karriärmöjligheter utanför företaget. Ytterst få arbetsgivarorganisationer försöker tillhandahålla tjänster som är oberoende av särskilda företags intressen, till exempel avgiftsbelagda tjänster.
- Fackföreningar har visat föga intresse för att utveckla karriärvägledningstjänster för sina medlemmar. Där de erbjuder sådana tjänster själva brukar dessa förmedlas av personal utan speciell kompetens, och de fokuserar på tillgång till utbildning snarare än bredare yrkesutveckling.
- Offentliga arbetsförmedlingar brukar begränsa sig till arbetslösa snarare än vuxna arbetstagare som vill återuppta studierna eller gå vidare i karriären.
- Där det finns privata arbetsförmedlingar fokuserar de mest på att förmedla arbeten och head hunting samt på omplacering av friställda arbetare. Ett fåtal tjänster erbjuder personlig karriärvägledning för chefer. Det är alltså bara i undantagsfall som de erbjuder vägledning för yrkesutveckling till ett bredare spektrum av användare.
- Den privata marknaden för karriärvägledning är mycket begränsad i nästan alla länder. Detta gör att endast de vuxna arbetstagare som har råd att betala har tillgång till sådana tjänster.

### Frågor som politiken måste ta itu med

- I vilken utsträckning stödjer nationell politik utveckling av tjänster som kan tillfredsställa alla behov av karriärutveckling för vuxna arbetstagare? Vilka karriärvägledningstjänster finns tillgängliga för vuxna arbetstagare och vem tillhandahåller dem?
- Hur kan företag uppmuntras att erbjuda sina anställda karriärvägledning och stödja deras karriärutveckling?
- Hur kan små och medelstora företag få hjälp att utveckla karriärvägledningstjänster för sina anställda?
- Hur kan företag, fackföreningar, branschorganisationer, arbetsgivarorganisationer, utbildningsinstitutioner, offentliga och privata arbetsförmedlingar och lokala organisationer samarbeta för att förmedla karriärvägledning till vuxna på ett effektivt sätt?
- Hur kan en större privat karriärvägledningsmarknad stimuleras?

### Några politiska alternativ

- Undersöka de sektoriella, regionala och lokala konsekvenserna för karriärvägledning genom nationell och internationell politik för arbetskraftsutveckling och livslångt lärande – till exempel ”Framework of actions for the lifelong development of competencies and qualifications” (2002) som sociala partner i Europa har enats om.
- Försöka hitta sätt att bredda Af:s roll när det gäller att erbjuda vuxna arbetstagare karriärvägledning.
- Stimulera karriärvägledning inom företag genom att introducera olika stimulansåtgärder, till exempel att göra karriärvägledning till en avdragsgill kostnad i skattesystemet, eller införa system som ger offentligt erkännande åt företag som tillhandahåller bra program som kan tjäna som förebilder.
- Uppmuntra och främja partnerskap mellan arbetsgivarorganisationer, utbildningsinstitutioner, offentliga arbetsförmedlingar och andra berörda organisationer för att tillhandahålla vägledningstjänster på arbetsplatserna, i synnerhet på mindre företag.
- Uppmuntra och erbjuda stöd till branschorganisationer och fackföreningar så att de kan erbjuda sina medlemmar kvalitativa karriärvägledningstjänster.



- Se till att politiken för kontinuerlig yrkesutbildning för den arbetande befolkningen betonar att karriärvägledning för anställda är ett sätt att garantera en effektiv satsning på yrkesutbildning.
- Se till att karriärvägledning ingår i yrkesutbildningsprogram för anställda finansierade via utbildningsavgifter som arbetsgivare erlägger till staten.
- Se till att karriärvägledning för anställda inte glöms bort vid kollektiva förhandlingar för sociala partner på nationell och sektoriell nivå.
- Skapa en bra modell för den icke statliga sektorn genom att genomföra en politik som stödjer karriärutveckling för anställda inom den offentliga sektorn.
- Uppmuntra till att skapa större privata marknader för karriärvägledning, till exempel genom att använda externa företag och vägledningskuponger för att uppmuntra till ett ökat utbud av privata vägledare som tar betalt för sina tjänster.
- Utvidga befintliga tjänster inom vuxen- och fortbildningssektorerna till vuxna arbetstagare.
- Uppmuntra utvecklingen av nationella hjälplinjer för information och rådgivning om livslångt lärande per telefon.
- Öka chanserna till fortsatt anställning för vuxna genom att inkludera ackreditering och validering av tidigare utbildning i karriärvägledningstjänsterna.
- Uppmuntra utvecklingen av kvalitativa karriärvägledningstjänster via internet för vuxna arbetstagare för att hjälpa dem med frågor om karriärutveckling.
- Se till att den europeiska och internationella dimensionen av arbetsmarknaden presenteras för arbetssökande och arbetare som vill byta yrke, bl.a. (i Europa) genom användning av EURES, det europeiska nätverket för offentliga arbetsförmedlingar<sup>2</sup>.
- Säkerställa att karriärvägledning ingår som en integrerad del i vuxenutbildningsprogram på offentligt finansierade utbildningsinstitutioner.

## Exempel på effektiva åtgärder

- *Karriärvägledning på offentliga arbetsförmedlingar:* Vissa offentliga arbetsförmedlingar berättar att de har förbättrat organisationen av flödet av hjälpsökande på Af, och

---

<sup>2</sup> <http://europa.eu/int/eures/index.jsp>

därigenom har lyckats hantera vägledningsbehovet för vuxna arbetstagare på ett sätt som minskar den känsla av skam som arbetslöshet och socialhjälp kan ge upphov till. Norge är ett exempel. Landets offentliga arbetsförmedlingar håller på att göras om så att de ska ha toppmoderna bekvämligheter som är både attraktiva och lättillgängliga. Tjänster för dem som söker socialhjälp förmedlas diskret bakom skärmar längst in i lokalerna. Utbudet omfattar bland annat tryckt information om lediga tjänster, ordbehandlare för att skriva arbetsansökningar och CV, fria telefoner för att kontakta arbetsgivare och viss begränsad hjälp från personalen. Dessutom har en serie självbetjäningsverktyg utvecklats, många av dem internetbaserade. Bland dessa finns en intresseförteckning, ett yrkesvalsprogram där man själv kan testa sina intressen, arbetsegenskaper och kompetens och ett hjälpmedel för att jämföra hur dessa passar in på olika yrken. Dessutom finns ett verktyg för att söka jobb, och ett yrkesutbildningsprogram huvudsakligen avsett för personer med högskoleexamen.

- *Företagsbaserade vägledningstjänster:* I Nederländerna har några stora arbetsgivare upprättat "rörlighetscenter" för sina anställda. Personalen på dessa center är ofta specialister på personalutveckling och stöds av externa konsulter som utvärderar yrkesutbildningsbehoven. Centren arbetar huvudsakligen med intern rörlighet inom företaget, men kan också hjälpa anställda att utforska möjligheterna på arbetsmarknaden i övrigt, beroende på om företaget är villigt att stödja detta eller ej. I Storbritannien experimenterar vissa arbetsgivare med kombinerade callcenter, elektronisk support och utbildade yrkesrådgivare anställda av företaget.
- *Statliga stimulansåtgärder för att utveckla företagsbaserade vägledningstjänster:* Kostnader för karriärvägledning kan dras av mot yrkesutbildningsavgifter. I Nederländerna har vissa arbetslivssektorer utvecklat sina egna yrkesutbildningsprojekt finansierade genom fonder för yrkesutbildning från arbetsgivare och anställda. Dessa är särskilt viktiga för små och medelstora företag, vilka ofta saknar egenhändigt arrangerade utbildningar. Projekten kan innehålla tillgång till viss begränsad sektorspecifik karriärvägledning från yrkesutbildare. En annan form av statliga åtgärder är program för frivillig kvalitetsmärkning. I Nederländerna och Storbritannien finns ett statssubventionerat program för personalsatsningar (Investors in People) där företag som inför bra rutiner för personalutveckling tilldelas ett kvalitetsmärke. I Storbritannien kan matrixstandarden ackreditera organisationer som ger sin personal information, råd och karriärvägledning. I Nederländerna uppmuntras företag även att använda yrkesrådgivare för att hjälpa till med deras granskningssystem för intern utveckling.
- *Karriärvägledningstjänster och fackföreningar:* Fackföreningar kan under de kollektiva avtalsförhandlingarna förhandla om karriärvägledningstjänster med arbetsgivarna. De kan också erbjuda vägledning själva. I Danmark, Norge och Storbritannien har vissa fackföreningar arrangerat kurser för att utbilda sina förtroendemän till "utbildningsambassadörer" eller "lärorepresentanter" för att uppmuntra medlemmarna

(särskilt okvalificerade eller medlemmar med begränsade kvalifikationer) att utbilda sig. Det här programmet har fått stor spridning i Storbritannien och har starkt stöd från både regeringen och fackföreningsrörelsen (<http://www.learningservices.org.uk/>).

- *Karriärvägledningstjänster och ackreditering för tidigare lärande:*  
Karriärvägledningstjänster ingår ofta vid ackreditering av tidigare utbildning, eftersom detta underlättar både yrkesutvecklingen och rörligheten bland arbetstagare. I Portugal har ett nationellt system för att erkänna, validera och certifiera tidigare utbildning (RVCC) inrättats genom ett nätverk med certifieringscenter. Vuxna, vare sig de har arbete eller är arbetslösa, erbjuds en tjänst i tre steg bestående av information, rådgivning och kompletterande yrkesutbildning, inklusive ackreditering av kompetensen. Studie- och yrkesvägledare och offentliga och privata företag kan hänvisa människor till dessa center. År 2006 förväntas nätverket bestå av 84 RVCC-center proportionerligt spridda över hela landet i förhållande till befolkningstätheten.

## REFERENSLISTA

**European Trade Union Confederation, Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe**, European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest (2002), *Framework of Actions for the Lifelong Development of*

2007-03-06  
36 (87)  
Dnr 2007:796

*Competencies and Qualifications*

<http://www.etuc.org/en/index.cfm?target=/en/dossiers/colbargain/III.cfm>.

## KARRIÄRVÄGLEDNING FÖR ÄLDRE

### Politiska frågeställningar

- Befolkningens ökande ålder i många OECD- och EU-länder kommer att kräva både högre pensionsålder och en mer flexibel övergång till pensionen. Men beslutsfattarna har hittills visat liten vilja att införa karriärvägledningstjänster för att stödja aktivt åldrande.
- Äldre människor behöver specialinformation och särskilda råd som stöd för ett aktivt åldrande, en mer givande fritid, ideellt arbete och aktiviteter för att hålla sig fysiskt och mentalt friska. Men karriärvägledningstjänster erbjuder idag föga hjälp i detta skede av människors liv.
- En flexibel övergång från heltidsarbete till heltidspension (blanda heltidsarbete med deltidsarbete, frivilligarbete och perioder utan arbete) kommer att kräva att yrkesplanering och ekonomisk planering harmoniseras mycket mer. Den här frågan måste beslutsfattare ta itu med.
- Det finns inte många exempel på effektiva åtgärder för att ge äldre människor karriärvägledning. Inget land verkar ännu ha utvecklat någon systematisk strategi på det här området.

### Frågor som politiken måste ta itu med

- Vilka konsekvenser får livslångt lärande och en politik för aktivt åldrande för de karriärvägledningstjänster som erbjuds äldre människor?
- Hur kan man förvänta sig att de framtida kraven på karriärvägledning för äldre kommer att se ut med tanke på dagens demografiska prognoser.
- Hur kan arbetslivsundervisning hjälpa till att uppmuntra människor att söka mer flexibla övergångar mellan heltidsarbete och att vara pensionär på heltid (till exempel att blanda heltidsarbete, ideellt arbete och korta perioder av heltidsarbete med fritid)?
- Hur kan karriärvägledning och ekonomisk planering för äldre integreras bättre med tanke på det komplexa samspel som finns mellan beskattning, pensionsinkomst, pensionsbestämmelser, arbetstid och anställningskontrakt? Hur ska sådana integrerade tjänster finansieras?
- Vilken speciell kunskap om arbetslivet kommer studie- och yrkesvägledare som arbetar inom det här området att behöva?

2007-03-06  
38 (87)  
Dnr 2007:796

- Vilka institutioner, organisationer och grupper kan förväntas vara intresserade av, och dessutom klara av att utveckla karriärvägledningstjänster för äldre? Hur kan myndigheter samarbeta med dem?

### **Några politiska alternativ**

- Säkerställa att karriärvägledning ingår som en integrerad del i vuxenutbildningsprogram på offentligt finansierade utbildningsinstitutioner.
- Utnyttja tillgänglig kunskap eller beställa forskning om sambandet mellan aktivt åldrande och hälsa.
- Upprätta förbindelser med investerings- och pensionsfonder för att diskutera kopplingarna mellan ekonomisk planering, yrkesplanering och en flexibel övergång till pensioneringen.
- Stimulera karriärvägledning för äldre genom att låta föreningar som har ett nära samarbete med äldre människor sköta verksamheten.
- Använda innovativa sätt att förmedla tjänster, baserade på IT och telefonteknik, för att ta itu med behov som inte är tillgodosedda.
- Undersöka hur den offentliga arbetsförmedlingens roll ska kunna tillgodose karriärvägledningsbehovet bättre för äldre människor.
- Uppmuntra företagsbaserade och lokala initiativ att vända trenden med tidig pensionering och långtidsarbetslöshet bland äldre arbetstagar.
- Stödja industrins potentiella roll att förbereda äldre anställda för en aktiv pension.
- Uppmuntra arbetsgivare till att låta karriärvägledning ingå i strategierna för omskolning och omstruktureringar i arbetet för att få äldre arbetare att stanna kvar längre på arbetsplatsen.

### **Exempel på effektiva åtgärder**

- *Karriärvägledningsprojekt för äldre:* I Danmark har ett antal karriärvägledningsprojekt för äldre genomförts. Ett av dem finansierades av danska ingenjörssfacket och riktade sig till äldre ingenjörer i Frederiksborg amt. Ett annat finansierades av finansdepartementet.

- *Stödja återinträde på arbetsmarknaden:* I Western Australia stödjer programmet Profit from Experience, finansierat av Australiens utbildningsdepartement och tillgängligt via lokala center, äldre människors återinträde på arbetsmarknaden.

## ÖKA TILLGÅNGEN PÅ KARRIÄRVÄGLEDNING

### Politiska frågeställningar

- Efterfrågan på karriärvägledning är större än tillgången och många människor saknar tillgång till vägledning. Den förmedlas på alltför få ställen, sätt och tidpunkter på dagen eller veckan, eller i för få skeden av livet. Vuxna arbetstagare, akademiker, småbarnsmammor, kvinnor som återgår i arbete, äldre, funktionshandikappade, folk i avlägset belägna samhällen och ett flertal missgynnade grupper tillhör dem vars behov inte tillgodoses i tillräcklig utsträckning.
- Den dyra och arbetskraftsintensiva modellen med vägledningssamtal vid personliga möten används fortfarande i stor utsträckning för karriärvägledning. Mer kostnadseffektiva metoder skulle kunna öka tillgången till tjänster för ett större antal användare. Dessa metoder omfattar bland annat självbetjäning och center med flera olika tjänster, systematisk användning av ett mentornätverk, arbetslivsundervisning inbakade i skolans och högskolans läroplaner, karriärvägledning i grupp och ny teknik, bland annat IT och callcenter.
- Utbudet av karriärvägledning är inte särskilt stort ute på arbetsplatserna eller på ställen som fritidscenter, i små samhällen, på köpcentra, offentliga bibliotek, rådgivningsbyråer, medborgarhus och i hemmen. Utbudet är litet efter vanlig skoltid och kontorstid. Mobila tjänster, uppsökande verksamhet och skiftarbete är ganska ovanligt inom karriärvägledning.
- Offentlig förmedling av karriärvägledningstjänster behöver kompletteras med privat, företagsbaserad och samhällsbaserad förmedling. En politisk utmaning här är att hitta sätt att stimulera sådan medverkan genom partnerskap och entreprenadverksamhet.

### Frågor som politiken måste ta itu med

- I vilka sektorer och i vilka samhällen är det tydligt att efterfrågan på karriärvägledningstjänster överstiger utbudet? Hur vet vi detta?
- Om det finns en laglig rätt till karriärvägledning, hur informerar man då om denna rätt så att människor uppmuntras att kräva sin rätt?

2007-03-06  
40 (87)  
Dnr 2007:796

- Vilken är den optimala blandningen av offentligt, privat och lokalt förmedlad vägledning så att karriärvägledningsbehovet täcks bättre?
- Vilka strategier kan utvecklas för att stödja icke formell och informell karriärvägledning (till exempel genom att förmedla yrkesutbildnings- och informationsmaterial för att stödja karriärvägledning i lokala och andra miljöer)?
- Vilka investeringar i yrkesutbildning, stöd och infrastruktur för kommunikation behöver göras för att utveckla förmedlingen av IT-baserade tjänster?
- Vilka alternativa strategier kan mobiliseras i länder och regioner där kommunikationsinfrastrukturen fortfarande är dåligt utvecklad? Hur kan man använda TV, bilagor i tidningar, affischering och mobila tjänster?
- Vilken sorts resurser – intresseundersökningar, verktyg och checklistor för att gå igenom olika yrken, videofilmer med yrkesinformation och så vidare – har utvecklats eller skulle kunna utvecklas för att stödja karriärvägledning genom självbetjäning? Finns dessa redan via internet och/eller på CD-ROM? Vilken sorts förändringar i personalstruktur och initiativ till yrkesutbildning och personalutbildning behövs för att stödja modellen med självbetjäning?
- Hur kan karriärvägledningstjänster organiseras så att de blir mer lättillgängliga: tillgång utanför vanlig kontorstid, självbetjäning, lokalt baserade resurscenter? Innebär dessa förändringar nya personalförhandlingar?

#### **Några politiska alternativ**

- Genomföra nationell, regional och lokal kartläggning av den karriärvägledning som förmedlas genom olika medier (till exempel tidningar och TV) till olika målgrupper (ungdomar, anställda, arbetslösa) för att optimera framtida policyalternativ.
- Stimulera karriärvägledning inom den privata och ideella sektorn genom att utveckla partnerskap med vägledare inom den offentliga sektorn och genom entreprenadtjänster.
- Främja användningen av hjälplinjer och e-post-baserade tjänster för karriärvägledning för att överbrygga geografiska nackdelar och för att ge tillgång till tjänster utanför vanlig kontorstid.
- Införa klausuler om skiftarbete i karriärvägledningspersonalens anställningskontrakt.
- Se till att det finns resurser för att stödja mobila och lokalt baserade tjänster (bilar, mobiltelefoner, bärbara datorer, tryckt yrkesinformation).



- Utvidga öppettiderna för karriärvägledningstjänsterna på offentliga arbetsförmedlingar, så att de blir mer lättillgängliga för människor som har arbete.
- Tillföra såddkapital och riskkapital för att stödja utbyggnaden av IT-baserad självbetjäning av karriärvägledningstjänster.
- Utveckla, anpassa eller ta IT-baserade karriärvägledningsprogram i bruk, och göra dem mer lättillgängliga via internet och CD-ROM.
- Utveckla innovativa sätt att blanda nätbaserade tjänster med andra tjänster för att skraddarsy utbudet efter de sökandes olika behov.
- Utveckla kvalitetssäkringsmekanismer som garanterar att en utbyggnad av karriärvägledningstjänster och produkter verkligen sker inom ramarna för kvalitetssäkring.
- Utveckla och främja användningen av användarundersökningar för att identifiera människor som är i behov av de mest intensiva och dyrbara typerna av tjänster, och lägga upp tjänster för dem på ett kostnadseffektivt sätt.
- Förmedla karriärvägledning på offentliga platser och ställen där människor samlas genom internetterminaler och lokala informationscenter.
- Lägga ut vissa karriärvägledningstjänster på entreprenad till lokala grupper i samhället.
- Se till att läroplaner för grundutbildning och fortbildning för studie- och yrkesvägledare lär ut vad som krävs för en effektiv användning av IT, både för dem själva och för dem de vägleder.
- Utveckla en allsidig personal och olika kvalifikationsstrukturer för studie- och yrkesvägledare med stödpersonal som arbetar tillsammans med den mer kvalificerade personalen (till exempel för att hjälpa till med informationssökning).

## Exempel på effektiva åtgärder

- *Ge karriärvägledning med hjälp av callcenterteknik:* Kärnan i tjänsten *learndirect* i Storbritannien är uppbyggd kring callcenterteknik. Det finns två callcenter i England, ett för Nordirland och mindre center i Skottland och Wales. *Learndirect*-initiativet finansieras genom University for Industry och har målsättningen att erbjuda kostnadsfri och opartisk rådgivning som kan hjälpa vuxna till vidareutbildning och yrkesutbildning.

2007-03-06  
42 (87)  
Dnr 2007:796

Sådan information omfattar till exempel möjligheter till bidrag för utbildning och barnomsorg för småbarnsföräldrar. För att vara så lättillgängliga som möjligt är hjälplinjerna på callcentren öppna till klockan tio på kvällen året runt. Mer än fem miljoner människor ringde till *learnirect* under de första fem åren. Här finns tre personalnivåer: ”informationsrådgivare” hanterar grundläggande information, ”utbildningsrådgivare” hanterar frågor från dem som behöver mer än basinformation och ”rådgivare om livslångt lärande” hanterar mer komplexa frågor. Alla personalnivåerna får särskild utbildning, och samtliga har tillgång till en databas på nätet med information om cirka 600 000 utbildningar och kurser för alla nivåer och dessutom en mängd annan tryckt information. Databasen på nätet är öppen för alla, uppdateras varje månad och har adressen <http://www.learnirect.co.uk/>. På webbplatsen finns också ett diagnospaket som kan användas för att bedöma intresse och önskemål. Webbplatsen hade över 10 miljoner besökare under första året den var i drift.

- *IT-baserad vägledning inom den privata sektorn:* År 1999 lanserade Finlands största tidning, *Helsingin Sanomat*, karriärvägledningstjänster tillgängliga för alla medborgare på internet. Tidningens webbplats (<http://www.oikotie.fi>) erbjuder besökarna många olika verktyg och tjänster för bland annat yrkesplanering och för att söka arbete. Samtliga tjänster, bland annat självskattningstester på nätet, vägledning via e-post, en CV-mall, och möjligheten att skicka ansökningar vidare till arbetsgivare via nätet, är avgiftsfria.
- *Mobila center:* Vissa länder har på ett innovativt sätt använt sig av mobila, kringresande vägledningsteam för att betjäna samhällen som är svåra att nå, eller för att resurserna inte räcker för att täcka efterfrågan. Lettland har hittills bara lyckats etablera professionella karriärvägledningscenter i 19 av sina 26 regioner, men landets mobila team sköter behoven i de övriga sju.

## KARRIÄRVÄGLEDNING FÖR MISSGYNNADE GRUPPER

### Politiska frågeställningar

- Hittills är det inte många länder som har hittat en bra balans mellan heltäckande karriärvägledningstjänster som är lika tillgängliga för alla och målinriktad förmedling som särskilt prioriterar speciella missgynnade grupper med särskilda behov.
- Karriärvägledningens fulla potential för att hjälpa till att identifiera och motivera underpresterande elever och sänka antalet avhoppare från skolan, eller för att locka avogt inställda elever tillbaka till utbildning och yrkesutbildning, har ännu inte utnyttjats.
- Många av de marginaliserade och missgynnade grupper som karriärvägledningstjänsterna riktar in sig på är ofta de som är mest ovilliga att använda tjänster som förmedlas i en formell institutionell miljö. Utmaningen för politiken är här att nå ut till dessa grupper, att

arbeta med dem på deras egna villkor och i miljöer som är mindre formella och mer bekanta för dem.

- Utbildnings- och yrkesutbildningsprogram utformade för grupper i riskzonen måste även omfatta ett starkt inslag av karriärvägledning för att elever ska återuppta sina studier och slutföra kurser, och för att säkra en lyckad övergång till hållbar sysselsättning.

## Frågor som politiken måste ta itu med

- Hur effektivt är karriärvägledningen integrerad i politik och program avsedda att uppnå nationella jämställdhetsmål? Till exempel de som avser att integrera invandrare och flyktingar i sysselsättning och yrkesutbildning, jämställdhet mellan könen på arbetsmarknaden, samt jämställdhet på alla utbildningsnivåer i fråga om deltagande, slutförda studier och resultat?
- Vilka uppgifter finns om hur missgynnade grupper och riskgrupper använder karriärvägledningstjänster och hur nöjda de är med sådana tjänster? Krävs det karriärvägledningstjänster för att samla in och analysera sådana uppgifter?
- Har det utarbetats alternativa former för förmedling av karriärvägledningstjänster för att övervinna motviljan från vissa missgynnade grupper att använda de tjänster som erbjuds via formella institutioner?
- Vilka resurser med nära relationer till målgrupperna finns det i samhället? Kan dessa mobiliseras (till exempel via entreprenad) för att förmedla karriärvägledningstjänster på ett sätt som har större möjlighet att accepteras av sådana grupper?
- Tar utbildningsprogram för studie- och yrkesvägledare hänsyn till de särskilda behov som olika målgrupper har, och förser dem med den kunskap, kompetens och attityd som krävs för att arbeta effektivt med dessa grupper?
- Vilka åtgärder vidtas för att se till att de karriärvägledningmetoder som används för riskgrupper är fria från kulturella fördomar?

## Några politiska alternativ

- Utarbeta strategier för att aktivt involvera sårbara grupper i utformning, planering, genomförande och kontroll av karriärvägledningspolitik och tjänster.
- Etablera och uppdatera lokala informationssystem för arbetsmarknaden eftersom många missgynnade grupper huvudsakligen söker arbete lokalt.

- Granska befintliga karriärvägledningstjänster för sårbara grupper, exempelvis med hjälp av *Guidelines for Good Practice in Employment Counselling and Guidance* (1998) som referensverktyg.
- Kontraktera byråer som har erfarenhet av att arbeta med speciella missgynnade grupper och låta dem förmedla karriärvägledningstjänster, samt stödja sådana organisationer genom utbildning och resursstyrning.
- Bygga upp sårbara gruppers förmåga till självhjälp på karriärvägledningsområdet, till exempel genom att utbilda vuxna som respekteras av dessa grupper till att fungera som kontaktpersoner för utbildning och vägledning.
- Se till att studie- och yrkesvägledare har den utbildning som krävs för att arbeta genom och samarbeta effektivt med olika riskgrupper. Se till att sådan träning innehåller interkulturell medvetenhet.
- Formulera tydliga kriterier för att inrikta sig på riskgrupper.
- Se till att uppgifter om missgynnade gruppers användning av karriärvägledningstjänster, och deras åsikter om dessa tjänster, samlas in och analyseras.
- Utvärdera hur karriärvägledning bidrar till att utveckla politiska mål för social jämställdhet och social integration.

### Exempel på effektiva åtgärder

- *Lokala center:* I Grekland har Research Centre for Gender Equality (KETHI), med ekonomiskt stöd från EU, inrättat Information and Counselling Centres for Women's Employment and Social Integration. Centren erbjuder tjänster enbart för kvinnor, både för dem som är arbetslösa och dem som arbetar inom sårbara sektorer och vill byta jobb. Centren har utvecklat ett verktyg för att identifiera kvinnors behov. Det kallas "*To tychero Trifylli*" ("Lyckoklövern") och har utformats efter ett verktyg som används av franska rådgivningscenter för att undersöka kvinnors behov inom tre grundområden: personlig utveckling, kunskap om yrkessektorn och metoder för att söka arbete.
- *Åtgärdsprojekt:* I Luxemburg bedrivs lokala åtgärdsprojekt av ideella och frivilligorganisationer, bl.a. Full Employment Network (*Réseau Objectif Plein Emploi*), ett program för kvinnor som misshandlas i hemmet (projektet *Femmes en Détresse*), och lokala och regionala utvecklingsprojekt. Finansieringen till sådana projekt kommer från många olika källor.

### REFERENSLISTA

*Skolverket*

2007-03-06  
45 (87)  
Dnr 2007:796

**European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions** (1998),  
Guidelines for Good Practice in Employment Counselling and Guidance,  
<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF9834EN.pdf>

## FÖRBÄTTRA YRKESINFORMATIONEN

### Politiska frågeställningar

- Det finns ett stort gap mellan hur mycket arbetsmarknadsinformation som samlas in och dess omvandling till användbart utbildningsmaterial för karriärvägledning.
- Vissa industrier står inför problemet med kompetensbrist. Ungdomar och vuxna vet ofta väldigt lite om dessa brister.
- Att uppdatera yrkesinformationen är en stor utmaning, särskilt i länder med relativt låg BNP per capita.
- I vissa länder är yrkesinformationen inte särskilt omfattande och av dålig kvalitet. Detta är ett allvarligt hinder för människors möjlighet att fatta väl underbyggda och tillfredsställande karriärbeslut.
- Det brister ofta i samarbetet mellan olika myndigheter, särskilt mellan dem som har hand om utbildning och arbetsmarknad, och mellan olika myndighetsnivåer – i synnerhet mellan nationella och regionala myndigheter – när det gäller att tillhandahålla och utbyta yrkesinformation. Detta leder till dyrbar överlappning, splittring, brist på insyn och utbudet blir inte särskilt heltäckande.
- Bristen på sådant samarbete gör att man inte lyckas integrera information om vad olika arbeten innehåller, information om utbildnings- och yrkesutbildningsvägar och alternativ, samt information om tillgång och efterfrågan på arbetsmarknaden. Ett problem som har nära samband med detta är misslyckandet med att integrera yrkesinformation i verktyg för självskattning, yrkesplanering och för att söka arbete.
- Erfarenhet är ett effektivt sätt att lära sig på och för att se vad det man har lärt sig genom läsning eller i klassrummet verkligen betyder för individen personligen. Kändisar och människor som åtnjuter högt förtroende är andra som kan bidra effektivt till att förmedla information som kan omsättas i personlig handling. Men system för yrkesinformation misslyckas ofta med att ge människor praktisk arbetslivserfarenhet eller nya utbildningsmiljöer, och de är dåliga på att utnyttja nätverk med lokalt förankrade människor som till exempel arbetsgivare eller gamla elever på utbildningsinstitutionerna.
- Den privata sektorn producerar en mängd yrkesinformation. Det är däremot få länder som har vare sig obligatoriska standarder eller frivilliga riktlinjer som den offentliga och privata sektorn kan använda för att samla in, producera och sprida yrkesinformation.

- När myndigheter ska producera och sprida informationsprodukter om yrkeslivet utnyttjar de den privata sektorns kunnande om marknadsföring, publicering och medier i alldeles för liten utsträckning. Därför är en stor del av yrkesinformationen ointressant att titta på, har tråkig design och når inte rätt målgrupper.
- Mycket lite yrkesinformation tar hjälp av forskning kring de sökandes behov av olika sorters yrkesinformation, om deras önskemål om olika förmedlingssätt eller om deras åsikter om befintliga informationsprodukter om yrkeslivet.
- IT- och nätbaserade system för yrkesinformation är ofta inget annat än elektroniska versioner av tryckt material. Härigenom lyckas man inte utnyttja de IT-baserade systemens fulla potential för att sprida yrkesinformation på betydligt mer intressanta, flexibla och intuitiva sätt.
- Myndigheter utformar i allt större utsträckning sin yrkesinformation först och främst i elektronisk form. De som inte har tillgång till IT eller som inte har tillräcklig kompetens eller självförtroende för att använda IT missgynnas dock av detta.
- Europeiska och internationella perspektiv finns sällan med i nationell yrkesinformation.

## **Frågor som politiken måste ta itu med**

- Hur kan arbetsmarknadsinformation om olika yrken bakas in i yrkesinformations- och vägledningssyfte?
- Hur tar man hänsyn till människors olika sätt att ta till sig kunskap när man utarbetar system för hur yrkesinformation ska spridas? Vilken ska balansen vara mellan erfarenhets- och icke erfarenhetsbaserade metoder för att sprida yrkesinformation, och för vilka målgrupper? Hur ska olika sätt att sprida yrkesinformation (till exempel yrkesguider, foldrar, broschyrer, handböcker, kataloger, PR-material, video, filmer, CD-ROM- och DVD-skivor, internet, massmedia) skraddarsys så att de passar olika användares behov?
- Hur kan yrkesinformation utformas bättre så att den blir ett utbildningsverktyg och inte bara ett enkelt sätt att sprida grundläggande information?
- Hur ska man få användare att vara med och utforma och utvärdera systemen för att sprida yrkesinformation och produkter?
- Hur ska yrkesinformation integreras i undervisning och inläring av kompetens för livslång karriärutveckling?

2007-03-06  
48 (87)  
Dnr 2007:796

- Vilka eventuella luckor finns, och för vilka målgrupper, när det gäller utbudet av information som kan hjälpa till att fatta arbetslivsbeslut?
- Vilka standarder ska gälla för innehåll och utformning av informationsmaterial om yrkeslivet?
- Vilken roll spelar den privata sektorn när det gäller att förmedla yrkesinformation till allmänheten? Kan partnerskap mellan den offentliga och privata sektorn, och även entreprenadtjänster, hjälpa till att lösa några av de problem man har med att producera yrkesinformation?
- Vilken roll spelar sociala partner i fråga om framställning och tillgång av yrkesinformation?
- Hur ska olika myndigheter och statliga organ samarbeta för att utveckla och tillhandahålla utbildnings- och yrkesinformation?
- Hur fördelas ansvaret för att yrkesinformation samlas in, produceras och sprids på rätt sätt utifrån nationellt överenskomna standarder?
- Vem garanterar att den yrkesinformation som samlas in, produceras, kopplas till och sprids mellan olika administrativa regioner är kompatibel med olika decentraliserade system så att splittring och brist på insyn undviks?
- Samarbetar de som tillhandahåller yrkesinformation så att överlappning undviks och för att se till att systemen är heltäckande och transparenta och innehåller information om tillgång och efterfrågan på utbildning, yrken och arbetsmarknad?
- Hur integreras en europeisk och internationell dimension i nationell, regional och lokal yrkesinformation?
- Utgår tillgängliga yrkesinformationsverktyg från de frågor som användarna vill få besvarade, eller från den information som producenterna vill att de ska ha?
- Utvärderas yrkesinformationens tillgänglighet och effektivitet regelbundet?

### **Några politiska alternativ**

- Genomföra nationell, regional och lokal kartläggning av den karriärvägledningsinformation som förmedlas via olika medier (till exempel tidningar och TV) till olika målgrupper (ungdomar, anställda, arbetslösa) för att utveckla en sammanhållen strategi för spridningen av yrkesinformation.



- Upprätta eller omarbete nationella standarder för yrkesinformation.
- Utarbeta mekanismer för att samordna yrkesinformationen inom olika myndighetsorgan och mellan den offentliga och privata sektorn.
- Hjälpa de industrier där det råder brist på kompetens att producera användbar och objektiv yrkesinformation.
- Undersöka om den yrkesinformation som produceras verkligen används, vem som använder den och om de tycker att den är meningsfull.
- Kontrollera att studie- och yrkesvägledare utbildas i hur de ska använda och utvärdera yrkesinformation.
- Investera i yrkesutbildning och utveckling av specialister på yrkesinformation.
- Koppla ihop internetbaserade, Europatäckande och internationella yrkesinformationssystem med nationella informationssystem.

## Exempel på effektiva åtgärder

- *Systematisk arbetsmarknadsinformation:* I Nederländerna har man upprättat en databas över det framtida arbetsmarknadsbehovet inom cirka 2 500 yrken med länkar till relevanta utbildnings- och yrkesutbildningsvägar.
- *Flerdimensionella system för yrkesinformation:* Polen har utvecklat ett flerdimensionellt system för yrkesinformation – ”Councillor 2000” – där den allra senaste utvecklingen inom artificiell intelligens finns integrerad. Den stimulerar de sökandes användning av systemet genom att koppla ihop informationshantering med strategier för att fatta beslut. Information om utbildnings- och yrkesutbildningsvägar, och de yrken dessa leder till, kopplas ihop med användarens personliga profil, vilken kan definieras med hjälp av de självskattningsverktyg som finns integrerade i samma mjukvara. Dessutom har systemet anpassats så att det kan användas för speciella målgrupper, till exempel människor med funktionshinder.
- *Integrera system för yrkesinformation:* Det franska projektet IDEO (*Information documentation edition ONISEP*) har som mål att utveckla ett system för informationshantering i publiceringssyfte. Projektet försöker att systematiskt och regelbundet förnya databaser som används inom vägledning och koppla ihop dem med automatiska publikationsmetoder. ONISEP (*Office national d’information sur les enseignements et les professions*, Officiella byrån för utbildnings- och

2007-03-06  
50 (87)  
Dnr 2007:796

arbetslivsinformation) arbetar på ett nytt snabbt datorbaserat nätverk i syfte att maximera informationsutbytet på internet, samtidigt som dataöverföringen ska göras alldeles säker. ONISEP samarbetar med CEREQ (*Centre d'etudes et de recherche sur les qualifications*, Centret för studier och forskning kring kvalifikationer), en offentlig organisation kontrollerad av det offentliga utbildningsväsendet och arbetsförmedlingarna, vars uppgift är att få fram expertis på sådana områden som statistik, certifiering, integration, karriärmöjligheter, kopplingar mellan yrkesutbildning och sysselsättning och så vidare.

- *Ett initiativ till yrkesinformation från den privata sektorn:* Careers World är en vida använd yrkesinformationsprodukt utvecklad på Irland av den privata sektorn och med ekonomiskt stöd från Utbildnings- och vetenskapsdepartementet. Careers World är tillgänglig på internet på <http://www.careersworld.com/> och distribueras kostnadsfritt till skolor och andra utbildningsinstitutioner i CD-ROM-format. Den bygger på information från företag, ofta stora företag inom den privata sektorn som lämnar information om de arbeten och yrkesvägar de har att erbjuda. Produkten finansieras genom att arbetsgivare abonnerar på tjänsten och uppfattas som ett sätt för företag att rekrytera personal på en pressad arbetsmarknad. Små företag (vilka utgör majoriteten av företagen på Irland) är emellertid dåligt representerade och detta gäller även vissa yrkesområden. Careers World innehåller också länkar till information om högre utbildning och fortbildningskurser inom vissa yrkesområden. Dessutom finns ett verktyg för att bedöma önskemålen hos den arbetssökande samt en "real life-del" med exempel på personer som arbetar på de företag som medverkar.
- *Kvalitetsstandarder:* Riktlinjer för yrkesinformation har utarbetats i flera länder, bl.a. Danmark och Nederländerna. Alla fungerar på frivillig basis.
- *Den europeiska dimensionen i system för yrkesinformation:* PLOTEUS (<http://www.ploteus.org/ploteus/portal/home>) är EU:s internetportal för utbildning. EUROGUIDANCE (<http://www.euroguidance.org.uk>) är ett nätverk för vägledningsscenter i EU- och EES-länderna, och en informationskälla som försöker tillgodose vägledares behov av kunskap om andra länders allmänna och yrkesinriktade utbildning, vägledningssystem och program. EURES (<http://europa.eu.int/eures/index.jsp>) innehåller länkar till alla offentliga arbetsförmedlingar i EU och EES-staterna och håller på att utvecklas med hjälp av EU-pengar. Avsikten är att underlätta rörligheten på arbetsmarknaden genom att göra information om brister och överskott på kompetens i varje enskilt land och region mer synlig och lättillgänglig. ERA CAREERS (<http://www.europa.eu.int/eracareers>) är en portal som riktar sig till forskare i alla skeden av karriären, och ger information om forskarjobb, stipendier och bidrag överallt i Europa.

## YRKESUTBILDNING OCH KVALIFIKATIONER

### Politiska frågeställningar

- Regeringar har varit väldigt passiva när det gäller att definiera innehållet i och processen för grundläggande yrkesutbildning för studie- och yrkesvägledare och att koppla den till de politiska målen för offentlig utbildning, yrkesutbildning och sysselsättning. Därför har yrkeslärar- och vägledarorganisationer inrättat ett yrkesutbildningsprogram som är helt skilt från de offentliga politiska målen.
- Nationella granskningar av yrkesutbildning för studie- och yrkesvägledare förekommer mycket sällan eller inte alls.
- Det är stora kvalitets- och innehållsmässiga skillnader i de karriärvägledningstjänster som användarna erbjuds, både inom ett och samma land och mellan olika länder, på grund av stora variationer i yrkesvägledarnas egen utbildning.
- Alltför ofta uppfattas kvalifikationer inom närliggande områden (till exempel psykologi eller pedagogik) som tillräckliga för studie- och yrkesvägledare, även om sådana kvalifikationer inte innehåller särskilt mycket yrkesvägledarkompetens, om ens någon.
- Det finns inte tillräckligt med välutbildade studie- och yrkesvägledare för att möta efterfrågan.
- De nationella data som finns räcker inte alls för att genomföra ordentlig personalplanering för studie- och yrkesvägledare och för att investera i yrkesutbildning.
- Det är stora variationer i längden på de grundläggande yrkesutbildningsprogrammen – från tre veckor till fem år. En stor del av den väldigt korta yrkesutbildning som förmedlas är otillräcklig för att ge de kunskaper och den kompetens som krävs för arbetet. En stor del av dagens långa yrkesutbildningar ger däremot kompetens att förmedla djupgående yrkesåtgärder och psykologisk rådgivning som egentligen bara behövs för en liten minoritet av användarna.
- I de flesta länder finns det inga integrerade utbildningsvägar eller olika utbildningsnivåer så att vägledare kan avancera från grund- till expertnivå. Stödpersonal för karriärvägledning, till exempel informatörer och lokal informationspersonal, får inte någon utbildning.

2007-03-06  
52 (87)  
Dnr 2007:796

- För mycket av den aktuella utbildningen är sektorspecifik, och de kvalifikationsstrukturer som finns tillåter inte att studie- och yrkesvägledare rör sig mellan sysselsättnings- och utbildningssektorerna, inte ens mellan olika utbildningssektorer i vissa fall.
- Det finns stora luckor i innehållet i olika yrkesutbildningsprogram, bland annat i fråga om IT-kompetens, utbildning för stödpersonal, kompetens för att förmedla yrkesutbildning genom läroplanen, kunskap om förändringar på arbetsmarknaden, den internationella dimensionen på vägledning, och hur man ska organisera och administrera tjänster.

### Frågor som politiken måste ta itu med

- Vilken påverkan har den offentliga politiken på utbildningen för studie- och yrkesvägledare med tanke på de offentliga politiska mål som är uppställda för karriärvägledning, och med tanke på att sådana tjänster huvudsakligen är statligt finansierade? Vilken roll spelar myndigheter när det gäller att besluta om och kontrollera utbildningsprocessen och utbildningens innehåll.
- Vilken roll spelar andra aktörer, till exempel sociala partner, i grund- och fortbildningen för studie- och yrkesvägledare?
- Vilken roll ska yrkesvägledarorganisationer och organisationer som förmedlar undervisning ha när det gäller beslut om innehållet och grundutbildningsprocessen? Ska de bara ge råd? Ska de ackreditera program?
- Vid beslut om innehåll, nivå och utbildningens längd, vilken balans ska då råda mellan (a) myndigheter som fastställer offentliga politiska mål för karriärvägledning och finansierar den, (b) organisationer som representerar vägledarnas intressen och (c) organisationer som förmedlar yrkesutbildning?
- I de fall där grundläggande yrkesutbildningsprogram för studie- och yrkesvägledare utarbetas av högre utbildningsinstitutioner på egen hand, hur kan en standardmetod tas fram på nationell nivå för att minimera de skillnader i resultat för användare av karriärvägledningstjänster som uppstår genom skillnader i vägledarnas utbildning?
- Vilken utbildning krävs för dem som arbetar tillsammans med studie- och yrkesvägledare för att de ska kunna förmedla tjänster? Till exempel utbildare och yrkesutbildare, privata konsulter, lärare, skolledare? Hur kan sådan utbildning komplettera studie- och yrkesvägledarnas utbildning?
- Hur och av vem ska den förändrade karaktären på studie- och yrkesvägledarnas arbete kontrolleras, så att lämpliga förändringar eller justeringar kan göras i innehållet och utbildningsprocessen?

- Motsvarar det nuvarande innehållet och grund- och fortbildningsprocessen för studie- och yrkesvägledare de krav som arbetet ställer? Är det till exempel en bra balans mellan psykologi, pedagogik och arbetsmarknadsstudier?
- Räcker utbildningens längd för att utveckla den kunskap och kompetens som krävs? Vilket innehåll ska den grundläggande yrkesutbildningen ha i förhållande till fortbildningens innehåll?
- Har människor som är anställda för att ge karriärvägledning redan den kunskap och kompetens som krävs för jobbet? Eller behöver de ytterligare utbildning?
- Är utbildningsmetoderna (till exempel: universitetskurser före anställning, fortbildning, praktik) effektiva? Är de ekonomiska?
- Råder det en bra balans mellan kunskap och teori, å ena sidan, och praktisk förmåga och kompetens, å den andra, i den utbildning som finns?
- Ger utbildningen överkvalificerade eller underkvalificerade vägledare, och är kostnaderna överkomliga för dem som ska finansiera utbildningen?
- Hur ska kostnaderna för grund- och fortbildning fördelas mellan vägledare och deras arbetsgivare?
- Finns det utrymme för en mer differentierad personal med mer utbildad stödpersonal och studie- och yrkesvägledare som agerar som chefer och tjänstesamordnare, inte bara som förmedlare av personliga tjänster?
- Vilken utbildning kan ges för att hjälpa studie- och yrkesvägledarna att avancera inom yrket? Tar utbildningar avsedda att stödja sådant avancemang tillräcklig hänsyn till policyfrågor, till administrationen av karriärvägledningstjänster och till forskning?

## **Några politiska alternativ**

- Utforma tydliga målsättningar och resultatkrav för karriärvägledningsprogram inom offentlig utbildnings-, yrkesutbildnings- och sysselsättningspolitik, och använda dessa för att styra utveckling och kontroll av yrkesutbildningsprogram för studie- och yrkesvägledare.
- Skapa nationella utbildnings- och kvalificeringsvägar så att studie- och yrkesvägledare kan avancera från grund- till expertnivå.

- Utforma högkvalitativa yrkesutbildningsprogram som kombinerar klassrumsbaserad utbildning med praktisk kompetensutveckling och praktisk arbetslivserfarenhet.
- Utforma målinriktad yrkesutbildning för dem som samarbetar med studie- och yrkesvägledare, till exempel lärare, ungdomsarbetare, lokala volontärer och socialarbetare.
- Utnyttja distanskurser och IT för att göra yrkesutbildningen mer lättillgänglig.
- Se till att rekryteringspolitiken för offentligt finansierade karriärvägledningstjänster tar hänsyn till de kunskaper och den kompetens som krävs för arbetet.
- Genomföra en framtidsstudie över tillgång och efterfrågan på karriärvägledningpersonal för de kommande 15 åren.
- Arbeta med universitet, högskoleinstitutioner och studie- och yrkesvägledare för att ta fram kompetensramar för alla som förmedlar karriärvägledning. Se till att dessa ramar även omfattar den kompetens som behövs för att uppnå myndigheternas politiska mål, och att de täcker alla relevanta miljöer där karriärvägledning förmedlas liksom samtliga personalkategorier. Använda dessa ramar för att utarbeta kursmoduler och tvärspektoriella yrkesutbildningsprogram.

### Exempel på effektiva åtgärder

- *Kompetensramar:* I Kanada definierar Standards and Guidelines for Career Development Practitioners ramarna för flera olika roller. De har tagits fram genom en omsorgsfull process med konsultationer och konsensusbyggande. Ramarna ger en översikt över ett antal kärnkompetenser som alla yrkesutvecklare måste ha, oavsett var de är anställda. De omfattar också en rad specialistkompetenser för vilka behovet varierar beroende på vilken sorts tjänst som tillhandahålls, den aktuella arbetsmiljön och de människor som är föremål för tjänsterna. Ramarna testas ute på fältet i många olika miljöer för att bedöma hur de kan användas (för ytterligare information, se [www.career-dev-guidelines.org](http://www.career-dev-guidelines.org)). De kanadensiska ramarna har haft stort inflytande på de internationella standarder, utarbetade av International Association for Educational and Vocational Guidance, som ger en användbar referenspunkt för sådana processer i andra länder.
- *Ett yrkesutbildningsprogram:* På University of East London kan man ta en examen i karriärvägledning. Studierna är öppna för dem som har en godkänd universitetsexamen eller likvärdigt. Studenterna kan välja mellan antingen ettåriga heltidsstudier eller två till tre år på deltid. Här ges utbildning i hur man arbetar med ett flertal olika grupper. När man har tagit denna examen kan man ha tillräckliga meriter för medlemskap i Institute of

Career Guidance (ICG). Kursen täcker teori och praktik inom vägledning, lika möjligheter (inklusive strategier för att främja lika möjligheter i karriärvägledningssammanhang), organisationsförändring och utveckling (inklusive undersökning av organisationsteori och förändringshantering på en vägledningsbyrå), arbetsmarknadsstudier samt utbildningssystem och praxis.

- *Ett register över studie- och yrkesvägledare:* I Tyskland har det tyska förbundet för studie- och yrkesvägledare (DVB) upprättat ett register över studie- och yrkesvägledare (Register of Career Counsellors), vilket idag omfattar 420 medlemmar (cirka 100 av dessa är inte medlemmar i DVB). För att bli registrerad måste sökanden kunna visa upp relevanta grundkvalifikationer, intyg på arbetslivserfarenhet och regelbunden fortbildning.

## **FINANSIERING AV KARRIÄRVÄGLEDNINGSTJÄNSTER**

### **Politiska frågeställningar**

- Karriärvägledningstjänster kan finansieras på flera olika sätt. Bland annat direkt finansiering av regeringen, finansiering delegerad till regionala eller lokala organisationer, tjänster via underleverantörer och marknadsbaserade tjänster. Utmaningen är att hitta den mest lämpliga modellen, eller blandningen av modeller, för det aktuella fallet.
- System med delegerad finansiering leder till frågeställningar om centralregeringens övriga ansvar. När finansieringen har delegerats av regeringen är det särskilt viktigt att ta reda på hur tjänsternas kvalitet och enhetlighet ska kunna garanteras.
- Privatmarknaden för karriärvägledning är underutvecklad i de flesta länder. De som har råd att betala för tjänsterna kan inte få tillgång till dem privat. Samtidigt är de som är i störst behov av karriärvägledning också de som har sämst möjlighet och är minst villiga att betala för den. Om det fanns en bredare privatmarknad skulle det totala utbudet av karriärvägledningstjänster öka. Det skulle göra att mer statsbidrag kunde gå till dem som har störst behov. Därför måste regeringar söka nya sätt att stimulera utvecklingen av marknadsbaserade tjänster.
- Det finns stora luckor i den tillgängliga informationen om statsutgifter för karriärvägledningstjänster och effekterna av dessa. Detta gör det svårt för beslutsfattare att veta vilken avkastning de får på sina investeringar.

### **Frågor som politiken måste ta itu med**

2007-03-06  
56 (87)  
Dnr 2007:796

- Hur mycket lägger regeringen på karriärvägledningstjänster, hur används pengarna och vad används de till? Hur kan utgifter om utgifter förbättras?
- Hur kan befintliga investeringar användas mer effektivt?
- Vilka ytterligare investeringar behövs för de olika delarna av tjänsteförmedlingen?
- Vilka aspekter av förmedlingen är primärt regeringens ansvar? Vilka aspekter passar bättre för den privata sektorn eller gemensamma riskinvesteringar?
- Där tjänsterna förmedlas via privata initiativ, vilket ansvar har regeringen gentemot dem?
- Vilka är alternativen till statsfinansiering av karriärvägledningstjänster? Hur kan finansiering från sådana alternativa källor stimuleras?
- Vilka är nackdelarna med att stimulera privata karriärvägledningstjänster, inte minst när det gäller en rättvis tillgång till tjänster av hög kvalitet? Hur kan dessa nackdelar åtgärdas?
- Hur kan nyttan av statens investeringar i karriärvägledningstjänster beräknas i förhållande till kostnaderna?
- Vilka åtgärder kan vidtas för att säkerställa att offentlig finansiering i syfte att fylla behoven av karriärvägledning för riskgrupper faktiskt går till dessa målgrupper?
- När institutioner får ospecificerade offentliga medel till olika tjänster, inklusive karriärvägledning, vilka åtgärder kan då vidtas för att dessa institutioner anslår medel till karriärvägledning? Är öronmärkta bidrag att föredra framför ramanslag för att lättare uppnå de politiska målen?
- Ska staten stå som garant för kvaliteten i en sådan allmännyttig tjänst som karriärvägledning? I så fall hur?

#### **Några politiska alternativ**

- Genomföra marknadsundersökningar om efterfrågan på karriärvägledningstjänster och hur villiga privatpersoner är att betala för sådana tjänster.
- Utveckla en sekundärmarknad för karriärvägledningstjänster och stimulera privat förmedling via underleverantörer inom de vinstdrivande och ideella sektorerna av funktioner som den offentliga sektorn traditionellt har ansvarat för.



- Se till att alla karriärvägledningstjänster som finansieras genom offentliga bidrag uppfyller förbestämda kvalitetsstandarder.
- Skapa mer insyn i tillgång och efterfrågan av tjänster, så att privata förmedlare kan bli mer intresserade av investeringar på det här området.
- Koppla karriärvägledning till mekanismer som individuella utbildningskonton och utbildningsavgifter från arbetsgivare för finansiering av utbildning. Acceptera att kostnader för karriärvägledning blir avdragsgilla, precis som direkta utbildningskostnader, i skattesystemet.
- Undersöka möjligheterna att stödja utveckling och expansion inom karriärvägledning via socialförsäkringsavgifterna från enskilda personer och arbetsgivare, snarare än direkt genom statsbudgeten och skatteinkomsterna.
- Uppmuntra arbetsgivare att investera i vägledning för att ta itu med sina anställdas yrkesutvecklingsbehov utifrån argumentet att kontinuerlig utveckling av de anställdas kompetens, motivation och produktivitet ökar arbetsgivarnas konkurrenskraft.
- Överväga, där så är lämpligt, att komplettera personligt förmedlad karriärvägledning med kostnadseffektiva alternativ, bl.a. genom att låta dessa ingå i skolans läroplan, vägledning i grupp, självbetjäning och IT-baserade tjänster.
- Där tjänster har delegerats ska man skydda sig mot de problem som detta kan medföra: dyrbar överlappning, brist på samordning inom och mellan olika sektorer, brist på jämförbara standarder mellan olika regioner vilket kan leda till ojämlik tillgång till tjänster och en allmän standardsänkning. Sträva efter att hitta en väl avvägd blandning av centrala och decentraliserade modeller där lokala enheter utvecklar sin egen politik inom ramarna för överenskomna mål och riktlinjer fastställda efter djupgående konsultationer med många berörda parter.
- I de fall där finansiering till regioner eller institutioner betalas ut i form av en klumpsumma bör strategier utarbetas som kräver att regionen eller institutionen ska öronmärka pengar för karriärvägledning (till exempel genom personalkvotering).
- Planera strategier i de fall där karriärvägledning ska uppmuntras via marknaden, för att kompensera för en svag marknad.
- Se till att kvalitetsstandarder fastställs för marknaden för att öka förtroendet hos konsumenterna.

- Se till att det finns strategier för att samla in uppgifter om kostnader och utnyttjade resurser för att stödja utvecklingen av politiken.

### Exempel på effektiva åtgärder

- *Delegerad finansiering:* I Estland ingår utbildnings- och forskningsdepartementet ett ettårigt samarbetsavtal med vart och ett av landets 15 län. Länsstyrelsen i ett visst län kan i sin tur lägga ut karriärvägledningstjänsterna på entreprenad till antingen en ideell organisation eller en kommunal institution. Länen kan besluta hur de ska använda ungefär 95 % av de pengar som utbildningsdepartementet har avsatt för karriärvägledning för ungdomar. Resten av pengarna är öronmärkta för omskolning, informationsmaterial och underhåll av det elektroniska informationssystemet. Budgeten för vägledningens personalens fortbildning kommer från kommunen. Det finns inga obligatoriska tjänstestandarder, men det finns särskilda riktlinjer som vägledningsbyråerna ombeds följa. När det gäller socialdepartementet kommer löner till anställda och utrustning som används för karriärvägledning från statsbudgeten. Kompletterande medel, från intäkterna av privatisering, är öronmärkta för omskolning av studie- och yrkesvägledare och andra konsulter som förmedlar arbete, för publicering av broschyrer med yrkesinformation, och för köp av anlagstester och utbildning om hur de används. Finansiering från EU-programmet PHARE 2000 stödjer ett projekt för stöd till en balanserad utveckling av arbetsmarknadstjänster (Support to the balanced development of labour market services) som omfattar personalutbildning och utveckling av karriärvägledningssystemet och tjänstestandarder för karriärvägledning. De senare gäller alla.

## SAMORDNING OCH STRATEGISKT LEDARSKAP

### Politiska frågeställningar

- I de flesta länder ägnar utbildnings- och sysselsättningspolitiken inte särskilt mycket uppmärksamhet åt vikten av karriärvägledning.
- De flesta länder behöver ha ett starkare strategiskt ledarskap så att karriärvägledningstjänster kan planeras och samordnas bättre:
- Tjänster inom allmän och yrkesinriktad utbildning, sysselsättning, kommunal och privat sektor är splittrade, sällan väl samordnade, enhetligt planerade eller väl integrerade.
- Alltför ofta är det institutionernas krav eller vägledarnas behov, och inte användarnas behov, som avgör vilka tjänster som tillhandahålls och hur de förmedlas.

- När karriärvägledningstjänster utvecklas och planeras saknas effektivt samarbete, både mellan olika regeringsdepartement och mellan myndigheterna och andra berörda parter.
- Sociala partner och andra berörda parter än regeringen har ingen roll i arbetet med att utveckla vägledningssystemet och förmedlingen av tjänster.
- Därför kan människor som behöver karriärvägledning upptäcka att det är svårt att få tillgång till tjänster som motsvarar deras behov, och tjänsterna skiljer sig åt från en sektor till en annan, till exempel mellan utbildning och arbetsmarknaden.
- Det är inte många länder som har utarbetat politiska strukturer för att de olika undersystem som förmedlar karriärvägledning ska vara kopplade till varandra genom sådana åtgärder som kommittéer med medlemmar från flera olika departement, nationella vägledningsforum eller en politisk enhet som har hand om hela vägledningssystemet. Att planera tjänster ur ett livslångt perspektiv på lärande och anställbarhet skulle ge de ramar som behövs för att minska splittringen.
- I decentraliserade system är bättre strategiskt ledarskap ännu viktigare, även om det är svårare att uppnå. Där behövs det för att garantera en rättvis tillgång till tjänster och jämförbara standarder för tjänsteutbudet.
- Lagstiftning som gäller karriärvägledning tar sällan itu med invånarnas rätt till tjänster eller de standarder som tjänster ska uppfylla. Lagstiftningen uttrycker bara i väldigt allmänna ordalag hur tjänsterna ska förmedlas, och är begränsad till enskilda sektorer som undervisning eller arbetsmarknaden.

## Frågor som politiken måste ta itu med

- Hur väl speglar utbildnings-, yrkesutbildnings- och sysselsättningspolitiken behovet av och vikten av karriärvägledning?
- Hur kan de politiska ramarna för livslångt lärande användas för att ge en enhetlig och sammanhållen vägledning inom utbildnings-, yrkesutbildnings- och sysselsättningssektorerna?
- Vilka strategier måste utvecklas för att göra de befintliga undersystem där vägledning ingår mer internt enhetliga och för att göra sådana tjänster mer identifierbara och tillgängliga för användare?
- Hur kan man främja och förstärka tvärsektoriellt samarbete mellan olika regeringsdepartement som ansvarar för karriärvägledning?

2007-03-06  
60 (87)  
Dnr 2007:796

- Vilka blir de ekonomiska, resursmässiga och organisatoriska konsekvenserna av att förändra en splittrad ålders- och sektorspecifik inställning till karriärvägledning så att den integreras i ramarna för livslångt lärande och tillåter att många olika tjänster erbjuds under hela livscykeln?
- Vilka mål skulle kunna uttryckas för karriärvägledningstjänster utifrån aktuella regeringsprioriteringar och politiska mål?
- Vilka politiska styrmedel finns för att styra karriärvägledningstjänsterna under hela livscykeln? Hur kan de förbättras?
- Vilka förändringar krävs i dagens lagstiftning eller andra styrinstrument för att anpassa dem till de politiska ramarna för livslångt lärande?
- Om dagens lagstiftning inte täcker karriärvägledning, vilka andra politiska dokument kan då styra sådana tjänster?
- Hur ska människors rätt till tjänster komma till uttryck i lagstiftning eller andra styrdokument för karriärvägledningstjänster?
- Hur kan dagens lagstiftning, om den är tjänstedriven och tjänsteförmedlarna är tvungna att erbjuda en tjänst, anpassas för att stärka individerna genom att specificera deras rätt till en tjänst?
- Vilka är de viktigaste luckorna i karriärvägledningsutbudet, och hur kan dessa luckor åtgärdas genom samarbete mellan myndigheter, sektorer och undersystem?
- Vilka mekanismer finns för att garantera kvalitet och enhetlighet i tjänsteutbudet inom och mellan olika sektorer? Är dessa tjänster obligatoriska och i så fall, vilka strategier för inspektion och kontroll har utformats? Hur kan tvärsektoriellt samarbete inom kvalitetssäkring utvecklas och stärkas?
- Hur kan användare, vägledare och andra berörda parter involveras i utvecklingen av karriärvägledningpolitiken?

### **Några politiska alternativ**

- Jämföra dagens nationella, regionala och lokala vägledningsutbud med målsättningarna för livslångt lärande.

- Bygga in tanken på en integrerad, livslång och heltäckande karriärvägledningstjänst i den politik för livslångt lärande som håller på att utformas.
- Utforska möjligheterna till mer samarbete mellan karriärvägledningstjänster inom och mellan olika sektorer på alla nivåer.
- Granska relevanta ramar i lagstiftningen för allmän och yrkesinriktad utbildning och sysselsättning och se till att de specifikt hanterar karriärvägledning för livslångt lärande, i synnerhet ur individens perspektiv.
- Bygga upp en struktur som omfattar flera departement och samlar olika departement med ansvar för karriärvägledningstjänster. Använda denna för att utarbeta gemensamma statliga politiska mål för vägledning och större enhetlighet, mer effektivitet och delat ansvar för vägledningstjänsterna.
- Upprätta ett nationellt forum för utveckling av vägledningspolitik och system som omfattar både myndigheter och representanter för andra berörda parter samt viktiga samarbetspartner inom vägledning för att hjälpa till att fokusera och ta fram en agenda och styra beslutsfattandet.
- Inrätta regionala vägledningsforum, i länder med starka, decentraliserade regioner, som en underavdelning för verksamheten inom nationella forum.
- Utforma politik, system och praxis för karriärvägledning genom ömsesidigt lärande och internationellt samarbete och använda de möjligheter som erbjuds via EU:s utbildnings- och sysselsättningsprogram, Europeiska socialfonden och Världsbankens investeringar.

## Exempel på effektiva åtgärder

- *Lagstiftning kring vägledningstjänster:* Viss lagstiftning anger specifikt vilka sorters tjänster som ska förmedlas och till vem. I Tyskland kräver ramlagarna för högre utbildning att institutionerna ska ”informera studenter och sökanden om möjligheterna och villkoren för studier och om innehåll, struktur och krav för studiekurserna”. Under hela studieperioden ska de dessutom ”stödja studenter genom att förmedla ämnesorienterad rådgivning”. När de ger sådan vägledning krävs också att institutionerna samarbetar med ”myndigheter som ansvarar för karriärvägledning”.
- *Förbättra tvärsektoriellt samarbete och medverkan från sociala partner i utvecklingen av karriärvägledningspolitiken:* I Finland ägnar viktiga intressenter sig åt omfattande och mångsidiga samarbetsprojekt, och flera organisationer är intresserade av frågor som har med karriärvägledning att göra. En nationell rådgivningsgrupp med mandat från

2007-03-06  
62 (87)  
Dnr 2007:796

utbildnings- och arbetsmarknadsdepartementet har funnits sedan 1980-talet, och den har många olika sorters medlemmar, bl.a. sociala partner. En gång vartannat år rapporterar gruppen om vägledning inom gymnasie- och yrkesutbildning, och om frågor som rör övergången från grundskolan till gymnasiet och från utbildning till arbetsmarknaden. Den har också lagt fram förslag på hur man ska sprida bra exempel och hur man ska fylla igen luckor i utbudet. Det har förekommit diskussioner om att utöka mandatet till att även täcka livslång vägledning.

- *Att utveckla ett integrerat system för livslång karriärvägledning:* Under 2001 lanserade Wales nationalförsamling Careers Wales, en karriärvägledningstjänst för alla åldrar. Verksamheten bedrivs via sju regionala karriärvägledningsföretag under ett gemensamt varumärkesnamn. I tjänstens visionsförklaring placeras karriärvägledning i centrum för social och ekonomisk välfärd, och missionen ger uttryck för en tro på människors utveckling genom livslång karriärvägledning. Careers Wales ansvarar för förmedling av de i lagen specificerade karriärvägledningstjänsterna för ungdomar, vägledning för vuxna, callcenternätverket *learnirect*, Youth Gateway (en kort, intensiv kompetensutvecklingskurs för 16-17-åringar i riskzonen som ska ut i arbetslivet) och kopplingar mellan utbildning och näringslivet. Den ger också stöd till skolors och högskolors yrkesutbildningsprogram (obligatoriskt i Wales för ungdomar mellan 13 och 19 år) genom rådgivning, som finns inskriven i läroplanen, lärarutbildning och stöd till yrkesbibliotek. Deras förmedlingar erbjuder många olika tjänster, vilka är tillgängliga för alla åldrar på drop-in-basis. I många olika samhällsmiljöer finns annan uppsökande verksamhet för vuxna, och vissa använder sig av mobila enheter, vissa av telefon och vissa finns på nätet. Personal anställd av Careers Wales kan arbeta med både ungdomar och vuxna men de brukar specialisera sig på en av dessa kategorier. Genom att ha en gemensam anställningsmyndighet för all personal får cheferna större flexibilitet och kan placera ut personal på olika specialområden och vidga deras erfarenhet.

## **GARANTERA KARRIÄRVÄGLEDNINGENS KVALITET**

### **Politiska frågeställningar**

- I de flesta länder saknas regelbunden och systematisk utvärdering av karriärvägledningstjänsternas kvalitet. Kvalitetsstandarder för tjänsterna saknas helt eller finns i vissa sektorer men inte i andra. Där det finns kvalitetsstandarder brukar de vara frivilliga snarare än obligatoriska. Kontroll av tjänsterna mot dessa kvalitetsstandarder är snarare undantag än regel, och endast i enstaka fall innehåller kvalitetsstandarderna bestämmelser om kontroll eller sanktioner.
- Det finns inga standarder eller kontroller för karriärvägledningstjänster förmedlade inom den privata sektorn. Inte heller där offentliga sektorn har lämnat ut vägledningstjänster på entreprenad till den privata eller frivilliga sektorn är specificerade tjänstestandarder och

målsättningar särskilt vanliga. När myndigheter har decentraliserat eller delegerat karriärvägledningstjänster har kvalitetsramar sällan fastställts för att se till att centrala politiska mål och standarder uppnås.

- I frånvaro av kvalitetsramar finns det en övertro på att personalkvalifikationer eller koder för god yrkessed ska säkerställa kvaliteten. Dessa täcker ofta vissa former av tjänsteförmedling men inte andra. I centraliserade system, där administrativa kontroller används för att säkerställa kvaliteten, uppstår ofta problem med personalens varierande eller otillräckliga kvalifikationer.
- Mycket av den kvantitativa information som finns om karriärvägledningstjänster kan bara användas för att utvärdera processer och servicekvalitet i begränsad utsträckning.
- Karriärvägledningsspolitiken styrs inte tillräckligt av feedback från användarna och av relevanta belägg och uppgifter, inklusive sådan basinformation som utnyttjandegrad och vilka sorters tjänster som finns att tillgå.

## Frågor som politiken måste ta itu med

- Varför är utvärderingen av offentligt finansierade karriärvägledningstjänster viktiga för användare och för skattebetalare? Hur tillgodoses användarnas och skattebetalarnas intresse genom sådan utvärdering?
- Med tanke på ert lands aktuella karriärvägledningsstatus, vilka mekanismer skulle kunna vara lämpliga för utvärdering? Vem bör ha något att säga till om i denna fråga och hur?
- Vilka är fördelarna och nackdelarna med (i) administrativt centrerade, (ii) användarcentrerade och (iii) vägledarcentrerade mekanismer för kvalitetssäkring? Vilka kombinationer av dessa ger bäst resultat?
- Vilka är fördelarna och nackdelarna med frivilliga kontra obligatoriska standarder för kvalitetssäkring?
- Hur lämpliga och adekvata är generella ramar för kvalitetsstandarder som till exempel ISO eller Total Quality Management för karriärvägledningstjänster? Hur vet vi detta?
- Vilka bra exempel på kvalitetssäkring har utvecklats för karriärvägledning på nationell eller sektoriell nivå och kan modifieras och överföras till andra nivåer?
- Hur utvärderas och regleras karriärvägledning inom den privata sektorn? Vilken roll ska myndigheterna ha?

2007-03-06  
64 (87)  
Dnr 2007:796

- Vilka sorters data finns det idag som skulle kunna användas för att ge större insyn i tjänsternas kvalitet?
- Hur används regelbundna utvärderingsprocesser som till exempel feedback från användarna?
- Vilka berörda parter och organisationer måste medverka i arbetet med att upprätta och kontrollera tjänstestandarder? Hur kan användare involveras i denna process? Hur är berörda parter intressen (användare, skattebetalare, administratörer, vägledare) representerade i dagens ramar för kvalitetssäkring? Hur skulle sådana intressen kunna representeras bättre?
- Vilka mekanismer har utvecklats för att säkerställa att tjänsterna förmedlas på ett enhetligt sätt i olika sektorer, olika regioner och hos olika vägledare?
- Vilka kvalitetsstandarder måste utvecklas för att säkerställa att yrkesinformation produceras på ett pålitligt, objektiva, heltäckande och användarvänligt sätt och vid rätt tidpunkt?

#### **Några politiska alternativ**

- Undersöka ert lands utvärderingsmekanismer och ramar för kvalitetssäkring av karriärvägledningen, inklusive kvalitetsramar för yrkesinformationsmaterial. Hur kan de förbättras?
- Undersöka andra länders utvärderingsmekanismer och ramar för kvalitetssäkring av karriärvägledningen, inklusive kvalitetsramar för yrkesinformationsmaterial. Vilka lärdomar kan man dra av deras erfarenheter?
- Undersöka ramar för kvalitetssäkring och metoder som används inom andra yrkesutbildnings- och sysselsättningsområden och i politiken för konsumenträtt i ert land. Utvärdera hur relevanta eller passande dessa är för tillämpning eller användning inom karriärvägledningstjänster.
- Genomföra pilottester av utvärderingsrutinerna för karriärvägledningstjänster. Identifiera vilka som ger bäst resultat för användarna, skattebetalarna och finansierarna.
- Inleda tvärsektoriella diskussioner med berörda parter (användare, skattebetalare, administratörer och vägledare) om utvärderingsprocesser och ramar för kvalitetssäkring, och gemensamt utveckla en strategi för att förbättra befintliga utvärderingsprocesser.



Identifiera hur olika sektorer kan stödja varandra för att utveckla en sådan strategi och hur de kan lära sig av varandras erfarenheter. Utveckla lämpliga gemensamma strategier.

- Fundera över hur standarder skulle kunna användas för att ackreditera karriärvägledningstjänster. Fundera över hur ett system med ackrediterade tjänster skulle kunna stödjas av varumärken för en effektivare marknadsföring av tjänsterna.
- Upprätta kvalitetsstandarder för tjänster inrättade för vissa marginaliserade användare (inklusive tillgång till tjänster för prioriterade grupper), och upprätta system för kontroll och feedback från användarna för att säkerställa att sådana standarder följs.
- Använda kvalitetsstandarder som utgångspunkt för resultatmål (inklusive mål för prioriterade gruppers tillgång till tjänsterna), för utvärdering och kontroll av tjänsterna och som kontroll- och feedbackmekanismer.
- Upprätta minimistandarder i de fall där karriärvägledningen har delegerats (antingen genom entreprenad eller decentralisering), vilka måste uppfyllas av de regionala och lokala myndigheterna eller annan tredje part, till exempel samhällsgrupper som erhåller bidrag för att förmedla tjänster.
- Förbättra kvaliteten på tjänsterna genom att kräva högre standarder för grund- och fortbildning för olika personalkategorier inom karriärvägledning.
- Genomföra eller beställa studier om det arbete som utförs av studie- och yrkesvägledare och personer som arbetar med att producera yrkesinformation, både inom utbildnings- och arbetsmarknadssektorerna, för att identifiera den kompetens som studie- och yrkesvägledare bör ha.
- Ta fram måttstockar på det kunnande och den kompetens som karriärvägledningstjänster ska försöka utveckla hos de sökande, och undersöka olika sätt att bygga in sådana måttstockar i kvalitetsstandarder.
- Låta användare vara med och utarbeta, genomföra och utvärdera kvalitetssäkringssystemen.
- Se till att personer som förstår och besitter kunskaper om karriärvägledning finns med i kontrollgrupper som ska göra en allmän utvärdering av institutioner och förmedlingar där karriärvägledning ingår (till exempel skolor, yrkesutbildningsmiljöer, universitet eller arbetsförmedlingar). Utarbeta särskilda kriterier som ska användas vid kontroller av karriärvägledning i sådana miljöer, och publicera antingen separata rapporter eller se till att det ingår en utförlig del om karriärvägledning i den allmänna rapporten.

- Fundera över hur ramar för kvalitetssäkring framtagna för offentligt finansierad karriärvägledning kan tillämpas på tjänster inom den privata sektorn för att garantera lämpligt skydd för användarna.

### Exempel på effektiva åtgärder

- *Kvalitetsstandarder:* I Storbritannien utformades kvalitetsstandarder för karriärvägledning till en början av Guidance Council, en oberoende sammanslutning för karriärvägledningsorganisationer, och nu administreras de av Employment National Training Organisation. *Matrix* Quality Standard, som den nu kallas, täcker fem områden som direkt berör de metoder som används för att ge människor hjälp (till exempel hur effektivt de får hjälp att utforska alternativ och göra val eller hur de får tillgång till information) och fem områden som berör de sätt som tjänsterna administreras på (till exempel hur väl de använder feedback från de sökande eller utvecklar personalens kompetens). Karriärvägledningsorganisationer som söker ackreditering bedöms av en extern organisation, för närvarande Guidance Accreditation Board. Organisationer som vill få statligt stöd för karriärvägledningstjänster måste vara ackrediterade. Standarden kan också användas för kvalitetsförbättringar med hjälp av konsulter från Guidance Council. För ytterligare information om *matrix* Quality Standard, besök [www.matrix-quality-standard.com](http://www.matrix-quality-standard.com).
- *Frivilliga riktlinjer:* Danmarks råd för utbildnings- och karriärvägledning publicerade 1995 sina etiska riktlinjer, och sedan dess har ytterligare riktlinjer för utformningen av kvalitetssäkringsprocesserna publicerats. I dessa föreslås att varje tjänst ska diskutera och enas kring sina kvalitetskriterier samt installera lämpliga rutiner för självbedömning.

## BEDÖMA KARRIÄRVÄGLEDNINGENS EFFEKTIVITET

### Politiska frågeställningar

- För närvarande är det få regeringar som har den information som krävs för att få en totalbild av karriärvägledningen eller av dess effektivitet när det gäller att uppfylla de allmänna politiska målsättningarna.
- Få statliga instanser kan ange exakt hur mycket offentliga medel som går till karriärvägledningstjänster och hur de används. Det finns ingen tillgänglig information om privata investeringar och utgifter på det här området.
- De flesta beslutsfattare förlitar sig på ett mycket begränsat faktaunderlag när de utvärderar insatserna, processerna och resultaten av karriärvägledningstjänster.

- Där uppgifter samlas in brukar man fokusera på enkla kvantitativa indikatorer (till exempel antalet användare som intervjuats av vägledarna, hur många arbeten som de offentliga arbetsförmedlingarna har lyckats förmedla) snarare än mer relevanta indikatorer för politiken, till exempel hur nöjda användarna är eller ökad förmåga att fatta bra beslut om yrkeslivet.
- Arbetet med att ta fram ett pålitligt faktaunderlag är en särskilt stor utmaning på karriärvägledningsområdet, där processen och resultaten varken är särskilt tydliga eller lätta att mäta, och där sambandet mellan orsak och verkan är svårt att urskilja.
- Trots en stark forskningstradition på karriärvägledningsområdet finns det inte många forskare och specialiserade forskningscenter som sysslar specifikt med metodik och andra frågor för att få fram ett bra faktaunderlag med direkt politisk relevans. Den minimala forskning som faktiskt bedrivs är splittrad och inte kumulativ.
- Även där en faktabas håller på att byggas upp är kopplingen mellan sådana data och beslutsprocessen ofta svag.

## Frågor som politiken måste ta itu med

- Vilka blir fördelarna med ett bättre faktaunderlag för utformningen av karriärvägledningspolitiken? Vem kommer att dra nytta av detta? Hur?
- Vilka uppgifter håller för närvarande på att samlas in, av vem, inom vilka sektorer och för vilka ändamål? Hur används dessa data för att vägleda beslutsfattandet och utvärderingen (om detta över huvud taget sker)? Vilka är de luckor i uppgifterna som måste fyllas igen?
- Där administrativa informationssystem har inrättats, vilka förändringar behövs för att de även ska omfatta uppgifter om vägledning? Är system som sköts av utbildnings- och arbetsmarknadsmyndigheter kompatibla, och kan data från de olika systemen kombineras?
- Vilka strategier finns inom decentraliserade system för att säkerställa att information insamlad på regional eller delsystems nivå kan sammanställas på nationell nivå (till exempel för att kontrollera att tjänsterna är enhetliga och att tillgången till rättigheterna är jämlik)?
- Vilka nya sorters uppgifter krävs för att kontrollera att den karriärvägledning som förmedlas överensstämmer med de politiska målen?

2007-03-06  
68 (87)  
Dnr 2007:796

- Vilka strategier för insamling av data har inrättats för att signalera behovet av nya, annorlunda eller utvidgade tjänster och målgrupper?
- Finns det några bevis på att dagens offentliga investeringar i karriärvägledningstjänster ger någon avkastning?
- Vilka är kostnaderna för och fördelarna med de olika typerna av tjänster?
- Vilken information finns när det gäller de privata karriärvägledningstjänsternas omfattning och art? Vem använder sådana tjänster och till vilken kostnad?
- Samlas det in data för både offentligt och privat finansierade vägledningstjänster när det gäller:
  - antalet användare av vägledningstjänster och vilka kategorier de tillhör (exempelvis ålder, kön, region, socioekonomisk status, utbildningsnivå och etnisk härkomst);
  - de olika behov som olika sorters användare har;
  - hur nöjda användarna är; och
  - variationer i dessa tal för varje enskild användarkategori?

### **Några politiska alternativ**

- Identifiera alla fakta som för närvarande samlas in om olika dimensioner av förmedling av karriärvägledning, samt syftet, användningen och nyttan med sådana uppgifter.
- Identifiera luckor i det material som behövs för att mäta vilken inverkan dagens investeringar i karriärvägledning har. Fundera över vilka andra sorters data som krävs.
- Samarbeta med berörda parter på nationell nivå (användare, administratörer, vägledare) för att identifiera vilka sorters uppgifter och vilka datainsamlingsrutiner som skulle behövas för att förbättra informationen om vilken inverkan karriärvägledning har på den politiska måluppfyllelsen. (Exempel kan omfatta indikatorer om användare, förmedlade tjänster, använd personaltid, kostnader och resultat.)
- Undersöka vilken omfattning, vilka datatyper och rutiner för datainsamling som idag används i andra länder och antingen anpassa dessa efter det egna landets förhållanden eller införa dem som de är.

- Samarbeta med andra länder för att utveckla gemensamma indikatorer, referensverktyg och metoder för att samla in data och metoder för att studera kostnad kontra nytta.
- Ge bidrag till forskning för att identifiera de typer av fakta som krävs för att utveckla en sund politik inom karriärvägledning. Beställa forskning och utvärderingar.
- Se till att forskning som beställs för att genomföra och utvärdera utbildnings-, yrkesutbildnings- och sysselsättningspolitiken även inkluderar karriärvägledningstjänster.
- Se till att statistikpersonal på olika myndigheter är medveten om de mät- och utvärderingsfrågor som ingår i karriärvägledningstjänsterna. Inleda diskussioner mellan sådan personal och de ansvariga för karriärvägledningens politik.
- Uppmuntra att en forskningsenhet med särskild fokusering på karriärvägledningsfrågor inrättas, där så är möjligt, för att stärka den faktabas som krävs för att påverka den politiska utvecklingen.
- Finansiera akademisk forskning, inklusive forskare som arbetar inom karriärvägledning, för att genomföra forskning som kan bidra till faktabaserat beslutsfattande om karriärvägledning.
- Se till att grundutbildningsprogram för karriärvägledning innehåller en omfattande del om faktabaserat beslutsfattande. Erbjud studier- och yrkesvägledare fortbildning på det här området.
- Ta med frågor om karriärvägledningstjänster i nationella och/eller regionala enkäter om exempelvis hushållens användning av tjänster och produkter, arbetskraft, vuxenutbildning eller dem som slutar skolan. Utforska möjligheter till marknadsundersökningar för att kartlägga människors karriärvägledningsbehov, samt var och hur dessa behov för ögonblicket tillgodoses.

## Exempel på effektiva åtgärder

- *Koppla samman utvärdering och politisk utveckling:* Under 2000-03 genomförde Finland en omfattande utvärdering av sina vägledningstjänster i grundskolan, på gymnasiet, inom högre utbildning, inom vuxenutbildning och inom den offentliga arbetsförmedlingen. Samtidigt som man fick fram många exempel på bra metoder visade utvärderingen att politiken var splittrad på nationell nivå, och att tjänsterna inte räckte för den växande efterfrågan. Rutinerna för feedback var dåliga på institutionell nivå, och det framkom också att det fanns ett behov av bättre planering och starkare ledarskap för vägledningstjänster. Resultaten från granskningsprocessen har omsatts i politiska åtgärder

2007-03-06  
70 (87)  
Dnr 2007:796

på flera sätt. Det varierande utbud som avslöjades bland tjänster inom högre utbildning har till exempel lett till att samspelet mellan finansiering och karriärvägledning har stramats upp och man kräver att institutioner ska upprätta vägledningsplaner som en del av sina prestationskontrakt. Finska utbildningsministeriet ska inrätta nya nationella riktlinjer för vägledning i skolor och en webbaserad tjänst för att stödja den institutionella självutvärderingen av tjänster. Bland andra initiativ märks en stärkt fortbildning för lärare och vägledare, ett nytt nätverk för regionala konsulter, ett antal regionala pilotprogram och nationella standarder för hur många studenter det ska gå på varje vägledare.

- *Specialiserade karriärvägledningscenter som bedriver forskning:*
  - I Tjeckien har statliga institutet för yrkesutbildning bedrivit omfattande forskning kring studenternas användning av och åsikter om ett antal karriärvägledningstjänster. Dessa omfattar både tjänster erbjudna av skolor och tjänster som tillhandahålls för skolor av externa enheter via källor som media och internet och genom informella källor som familjer och vänner.
  - Irland har ett nationellt center för studievägledning, som lyder under utbildnings- och vetenskapsdepartementet. Centret ska bland annat administrera nationella initiativ, ta fram stödmaterial om vägledning för vägledare, ge råd om bra metoder, stödja innovation och pilotprojekt, sprida information till vägledare, organisera fortbildning, beställa och genomföra enkäter och forskning om vägledning samt ge departementet råd om politisk utveckling.
  - Rumänien har en utbildnings- och yrkesutbildningsavdelning på Utbildningsinstitutet vilken har utsetts till metodikmyndighet för utbildningsdepartementets väglednings- och rådgivningsnät. Den drivs av en grupp högt kvalificerade forskare med höga examina på olika områden relaterade till vägledning och rådgivning. Den har bedrivit ett antal forskningsprojekt för att utvärdera personal och IT-resurser, personalkvalifikationer, tester, karriärvägledning för vuxna, datoriserade karriärvägledningsprogram och mottagare av vägledningstjänster.
  - I Storbritannien finns specialiserade center för forskning och politisk analys av karriärvägledning, bl.a. National Institute for Careers Education and Counselling (NICEC) och Centre for Guidance Studies at the University of Derby. Flera andra center, både inom och utanför högre utbildning, anlitar forskningspersonal med särskilda expertkunskaper inom karriärvägledning. Department for Education and Skills i England har sponsrat inrättandet av ett nationellt forskningsforum för karriärvägledning. Detta forum samlar de viktigaste aktörerna inom karriärvägledning för att förbättra kapaciteten, enhetligheten, kvaliteten och samordningen inom forskning kring karriärvägledning i Storbritannien. Det fungerar som en katalysator för dialog

mellan forskare, vägledare, vägledarorganisationer och beslutsfattare för att främja ett betydligt starkare faktaunderlag för utformning av politik och praxis.

## **SAMMANFATTNING: EGENSKAPER SOM KÄNNETECKNAR ETT SYSTEM FÖR LIVSLÅNG VÄGLEDNING**

Utfästelsen om ett livslångt lärande och en aktiv sysselsättningspolitik kräver att OECD:s och EU:s medlemsländer lyckas lösa två huvudproblem när system för livslång vägledning ska inrättas. Dessa är att:

- Förskjuta tyngdpunkten från hjälp med omedelbara yrkes- och utbildningsbeslut till en bredare strategi som också utvecklar människors förmåga att styra sin egen karriärutveckling och utvecklar karriärplanering och kompetens för anställbarhet.
- Hitta kostnadseffektiva sätt att vidga människors tillgång till karriärvägledning under hela livet.
- För att klara dessa utmaningar måste *System för livslång vägledning* innehålla och präglas av:
  - Insyn och lättillgänglighet under människans hela liv, och även kapacitet att uppfylla behoven hos flera olika grupper;
  - •Speciell uppmärksamhet på viktiga övergångsfaser under livet;
  - Flexibilitet och innovativa sätt att förmedla tjänsterna, så att de olika behoven och villkoren för olika kategorier av människor tillgodoses;
  - Program som utvecklar människors kompetens att styra sin egen karriärutveckling;
  - Möjligheter att undersöka och pröva på olika sorters utbildning och arbeten innan definitiva val måste göras;
  - Tillgång till heltäckande och integrerad information om utbildning, yrken och arbetsmarknad.

2007-03-06  
72 (87)  
Dnr 2007:796

- Tillgång till individuell vägledning av vägledare med rätt utbildning och kvalifikationer för dem som behöver sådan hjälp, vid de tillfällen då de behöver den;
- Garanterad tillgång till tjänster som inte är beroende av särskilda institutioners eller företags intressen;
- Processer för att stimulera regelbundna granskningar och planering; samt
- Medverkan från berörda parter.

*Bilaga 2* anger mer detaljerat några av de principer som ska styra dessa utmärkande drag.

Den här handboken har presenterat några av de Politiska frågeställningar som måste behandlas när system med dessa egenskaper byggs upp. Den har dragit upp riktlinjerna för några av de frågor som beslutsfattare måste ställa sig när de tar itu med dessa frågor, och några av de alternativ som är öppna för dem. Den innehåller också ett antal praktiska exempel på åtgärder som enskilda länder har vidtagit i dessa frågor.



## BILAGA 1

### HJÄLPMEDEL PÅ NÄTET FÖR DEM SOM SKA FATTA BESLUT OM KARRIÄRVÄGLEDNING

#### 1. CEDEFOP-resurser

CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training = Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning) har flera webbaserade hjälpmedel som kan användas av dem som ska fatta beslut om karriärvägledning.

##### *1.1 Information om Europeiska unionens politik, studier och projekt med anknytning till vägledning*

På CEDEFOP:s webbplats om vägledning finns: resultat från det arbete som kommissionens expertgrupp för livslång vägledning utför, information om EU:s politiska utveckling och program på det här området, resultaten av de granskningar av olika länders karriärvägledningspolitik som OECD, CEDEFOP och ETF har utfört, samt rapporter från tidigare internationella vägledningsundersökningar och information om kommande händelser. Webbplatsen har också en länk till CEDEFOP:s databas för kunskapshanteringssystem, *eKnowVet*, där användare kan söka och hämta information från tematiskt uppställda granskningar av nationell karriärvägledningspolitik i samtliga eller några av de 29 europeiska länder som deltog i granskningarna. Det finns också länkar till webbplatser med ytterligare information om granskningarna. Så småningom kommer webbplatsen även att ha en avdelning där exempel på intressant politik och praxis presenteras.

För att få tillgång till vägledningssidorna går du till <http://www.trainingvillage.gr/etv/> för att registrera dig. Det tar bara ett par minuter. Mata in ditt namn, välj ett inloggningsnamn, välj ett lösenord, bekräfta lösenordet, ange din e-postadress och land, välj ett språk och ange vilken befattning du har inom din organisation. (Om du vill kan du välja att komma med i CEDEFOP Electronic Training Village's "ETV's Who's Who".) När du har registrerat dig kan du logga in med ditt nya användarnamn och lösenord. Du väljer sedan **projects** (projekt), **networks** (nätverk) och **guidance** (vägledning) och sedan öppnas de aktuella webbsidorna.

Du behöver bara registrera dig en gång. Efter den första registreringen kommer systemet ihåg dig så att du kan komma till sidan direkt via följande länk:  
[http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects\\_Networks/Guidance/](http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/)

För ytterligare information, kontakta Jennifer Wannan på CEDEFOP: [jwa@cedefop.eu.int](mailto:jwa@cedefop.eu.int)

##### *1.2 CEDEFOP:s diskussionsgrupper*

2007-03-06  
74 (87)  
Dnr 2007:796

CEDEFOP har också diskussionsgrupper på nätet för beslutsfattare, vägledare och forskare som vill delta aktivt i åsikts- och informationsutbytet på olika teman relaterade till vägledning. För att gå med i en diskussionsgrupp använder du följande länk:  
[http://cedefop.communityzero.com/lifelong\\_guidance](http://cedefop.communityzero.com/lifelong_guidance)

## **2. OECD-resurser**

OECD-granskningen av nationell karriärvägledningspolitik innehåller en mängd material som är relevant för dem som ska fatta beslut om karriärvägledning. Materialet omfattar svar som deltagande länder har gett på de nationella frågeformulären, rapporter om olika länder skrivna av expertteam som har besökt dessa länder, en serie med åtta expertrapporter beställda av OECD och EU-kommissionen, samt annat diskussionsmaterial. Materialet finns tillgängligt på <http://www.oecd.org/edu/careerguidance>.

## BILAGA 2

### GEMENSAMMA MÅL OCH PRINCIPER FÖR LIVSLÅNG VÄGLEDNING

#### Inledning

Denna bilaga presenterar en serie gemensamma mål och principer för livslång vägledning som man kommit överens om inom ramen för EU:s arbetsprogram "Utbildning 2010". De har utarbetats i samarbete med EU-kommissionens expertgrupp för livslång vägledning. Delrapporten *Utbildning 2010* från Europeiska rådet (utbildning/ungdom) och Europeiska kommissionen (2004) rekommenderade att man skulle upprätta gemensamma mål och principer för livslång vägledning på Europainivå för att stödja utvecklingen av nationell politik och system. Detta framhölls även i Rådets resolution (utbildning/ungdom) från maj 2004 om att stärka politik, system och praxis för livslång vägledning i Europa. Resolutionen prioriterade att individen/den lärande skulle sättas i centrum för sådana tjänster, samt behovet att (i) fokusera mer på att utveckla individens förmåga att styra sina yrkesval, (ii) bredda tillgången till tjänster och (iii) förbättra tjänsternas kvalitet. De principer för vägledning som följer nedan är grupperade enligt dessa prioriteringar.

#### 1. Vad innebär livslång vägledning?

Vägledning syftar på en mängd olika aktiviteter<sup>3</sup> som gör att människor i alla åldrar och när som helst i livet kan identifiera sin kapacitet, kompetens och sina intressen, fatta meningsfulla beslut om utbildning, yrkesutbildning och yrkesval, och själva styra sina individuella val i fråga om utbildning, arbete och annat där denna kapacitet och kompetens inhämtas och/eller utnyttjas. Vägledning förmedlas i flera olika miljöer: inom utbildning, yrkesutbildning, arbetsmarknad, samhällsliv och privat.

#### 2. Mål

##### *Vägledningens mål är att:*

- ge **individerna** förutsättningar att styra och planera sina utbildnings- och karriärvägar så att de överensstämmer med deras livsmål, och hjälpa dem att anpassa sin kompetens och

---

<sup>3</sup> Exempel på sådana aktiviteter är bland annat information och rådgivning, vägledning, kompetensbedömning, mentorskap, stöd, undervisning i att fatta beslut om yrkesval och karriärplanering. Ett flertal olika termer används i olika länder för att beskriva dessa aktiviteter. Bland dessa termer märks studie-, yrkes- eller karriärvägledning, vägledning och rådgivning, samhälls- och yrkesorientering, etc. För att undvika missförstånd används termen "vägledning" och "karriärvägledning" i denna text som benämning på någon av eller samtliga dessa tjänster. Termen ska tolkas med syftning på den/de tjänster som erbjuds i det egna landet.

sina intressen till utbildningens och arbetsmarknadens möjligheter och till egen näringsverksamhet, och på så sätt hjälpa dem att förverkliga sig själva;

- hjälpa **utbildningsinstitutioner** att få väl motiverade elever, studenter och praktikanter som tar ansvar för sitt eget lärande och sätter upp egna mål som de vill uppnå;
- hjälpa **företag och organisationer** att få en väl motiverad, anställbar och anpassningsbar personal med förmåga att ta tillvara och dra nytta av de utbildningsmöjligheter som bjuds såväl inom som utanför arbetsplatsen;
- förse **beslutsfattare** med ett bra hjälpmedel för att uppnå ett flertal allmänna politiska mål;
- stödja lokala, regionala, nationella och europeiska **ekonomier** genom att utveckla och anpassa arbetskraften till förändrade ekonomiska krav och sociala villkor;
- hjälpa till att utveckla **samhällen** där människor aktivt bidrar till sin sociala, demokratiska och hållbara utveckling.

### 3. Principer för vägledningstjänster

Följande principer ligger till grund för vägledningen:

#### *Individen i centrum*

- **Självständighet** – vägledningen respekterar individens/användarens rätt till fritt yrkesval och personlig utveckling.
- **Opartiskhet** – vägledningen styrs enbart av användarens intressen, och påverkas inte av vägledaren, institutionella och finansiella intressen, och är inte diskriminerande utifrån kön, ålder, etnisk bakgrund, social klass, kvalifikationer, kapacitet, etc.
- **Tystnadsplikt** – användaren har rätt att kräva tystnadsplikt i fråga om personlig information som lämnas i samband med vägledningen.
- **Lika möjligheter** – vägledningen främjar principen om lika möjligheter i utbildning och arbetsliv för alla människor.
- **Helhetstänkande** – den personliga, sociala, kulturella och ekonomiska situationen för en människas beslut beaktas i den vägledningen som ges.

## *Ge människor förutsättningar att fatta egna beslut*

- **Aktiv medverkan** – vägledning är ett samarbete mellan användaren och vägledaren och andra viktiga aktörer (t.ex. utbildare, företag, familjemedlemmar och samhällsintressen) och bygger på individens aktiva medverkan.
- **Utveckla människors förmåga** – vägledningen hjälper individen att själv planera och styra sina utbildnings- och karriärvägar och övergångsfaserna mellan dessa.

## *Förbättra tillgängligheten*

- **Insyn** – vägledningstjänstens(-ernas) karaktär är tydlig för användaren.
- **Vänlighet och empati** – vägledare erbjuder alla människor en välkomnande atmosfär.
- **Kontinuitet** – vägledningen stödjer individerna längs hela kedjan av utbildnings-, arbetsmässiga, samhälleliga och personliga faser och de övergångar däremellan som de väljer och/eller stöter på.
- **Tillgång** – alla medborgare har rätt till vägledning<sup>4</sup> i alla skeden av livet.
- **Lättillgänglighet** – vägledningen är tillgänglig på ett flexibelt och användarvänligt sätt, till exempel vid enskilda personliga möten, via telefon, e-post eller uppsökande verksamhet, och vid de tidpunkter och på de platser som passar de sökandes behov.
- **Flexibilitet** – vägledning erbjuds på många olika sätt för att tillgodose de sökandes olika behov.

## *Kvalitetssäkring*

- **Rätt vägledningmetoder för rätt tillfälle** – de vägledningmetoder som används har en teoretisk och/eller vetenskaplig bas som är relevant för det aktuella ändamålet.

---

<sup>4</sup> EUROPEISKA SOCIALA STADGAN (1996 års upplaga) Artikel 9 – Rätt till studie- och yrkesvägledning:  
”För att trygga den enskildes rätt till studie- och yrkesvägledning åtar sig parterna att i mån av behov inrätta eller främja organ med uppgift att bistå alla, inbegripet handikappade, vid lösande av problem i samband med yrkesval och yrkeskarriär med beaktande av vederbörandes individuella egenskaper i relation till de möjligheter som arbetsmarknaden erbjuder. Denna hjälp skall kostnadsfritt tillhandahållas såväl minderåriga, däribland skolbarn, som vuxna.”

2007-03-06  
78 (87)  
Dnr 2007:796

- **Kontinuerlig förbättring** – vägledningstjänsterna förbättras kontinuerligt vilket inbegriper regelbunden feedback från användarna och möjlighet till fortlöpande yrkesutbildning för personalen.
- **Rätt till gottgörelse** – användare har rätt att framföra klagomål via formella kanaler om de bedömer att den vägledning de har fått är otillfredsställande.
- **Kompetent personal** – vägledningspersonal ska ha nationellt ackrediterad kompetens för att kunna identifiera och ta itu med användarnas behov och, när så är lämpligt, hänvisa dem till mer adekvat vägledning/service.

#### 4. EU:s politiska mål som livslång vägledning ska bidra till

Livslång vägledning hjälper beslutsfattare i Europa att uppnå ett antal gemensamma politiska mål:

- **Effektiv investering i allmän och yrkesinriktad utbildning:** Öka antalet personer som deltar i och fullföljer sin utbildning och yrkesutbildning genom att se till att enskilda personers intressen och kompetens stämmer bättre överens med de utbildningstillfällen som erbjuds.
- **Effektivitet på arbetsmarknaden:** Förbättra arbetsprestationer och motivation, få fler att stanna kvar på sin arbetsplats, minska den tid som läggs på att söka arbete och vara arbetslös genom att få personernas individuella kompetens och intressen att stämma bättre överens med arbete och möjligheter till karriärutveckling genom att höja medvetenheten om dagens och framtidens sysselsättnings- och utbildningsmöjligheter, inklusive egen näringsverksamhet och entreprenörskap, och genom geografisk och yrkesmässig rörlighet.
- **Livslångt lärande:** Underlätta och stödja personlig utveckling och anställbarhet för alla människor genom kontinuerliga satsningar på utbildning och praktik, och hjälpa dem att hitta sin egen väg genom alltmer diversifierade men sammanlänkade utbildningsvägar för att identifiera den kompetens som kan överföras till ett annat område och för att validera deras icke formella och informella lärande.
- **Social integration:** Främja alla människors och grupper utbildningsmässiga, sociala och ekonomiska integrering och återintegrering, inklusive medborgare i tredje land, speciellt de som har svårt att skaffa och förstå information om utbildning och arbete, vilket leder till social integration, aktivt medborgarskap och till minskad långtidsarbetslöshet och fattigdom.
- **Social rättvisa:** Hjälpa människor att övervinna hinder för utbildning och arbete på grund av kön, etnisk tillhörighet, ålder, funktionshinder, social klasstillhörighet och institutionella hinder.

- **Ekonomisk utveckling:** Stödja att fler deltar i arbetslivet och stärka arbetskraftens utveckling för den kunskapsbaserade ekonomin och samhället.

## **BILAGA 3**

### **NÅGRA GEMENSAMMA KRITERIER SOM ANVÄNDS FÖR ATT BEDÖMA KARRIÄRVÄGLEDNINGENS KVALITET**

De kriterier som beskrivs nedan bygger på resultat från en undersökning av kvalitetssäkringssystemen för europeisk karriärvägledning, vilken genomfördes av CEDEFOP 2003-4. De är en kombination av dels kriterier som visade sig vara gemensamma för många olika befintliga ramar för kvalitetssäkring av vägledning och dels kriterier som ansågs vara relevanta och önskvärda i ett sådant ramverk.

#### **1. Aktiv medverkan från användare**

Kvalitetssäkringssystem för karriärvägledning ska:

- innehålla information för användarna om vad de har rätt till (exempelvis genom ”användarkontrakt”) och ta hänsyn till nationella och europeiska konsumentorganisationers arbete kring konsumentskydd och rätt att kräva gottgörelse;
- se till att enskilda användare regelbundet får föra fram sina åsikter och erfarenheter av tjänsten;
- kräva att de som tillhandahåller tjänster systematiskt applicerar det som framkommit från användarna;
- få användaren att medverka i utformning, styrning och utvärdering av karriärvägledningstjänster och produkter.

#### **2. Vägledarens kompetens**

Kvalitetssäkringssystem för karriärvägledning ska:

- kräva att vägledarna har erforderlig kompetens för att utföra de karriärvägledningssuppgifter de är satta att utföra;
- kräva att vägledare har, eller försöker förvärva, de kvalifikationer som garanterar att de har erforderlig kompetens för att förmedla de karriärvägledningstjänster som behövs;
- integrera kontroll eller utvärdering av vägledarnas arbete beträffande resultatet av de vägledningstjänster de förväntas förmedla;
- kräva kontinuerlig professionell utveckling och förbättring av tjänsterna;



- inkludera alla relevanta karriärvägledningsorganisationer i utvecklingen av standarder och kvalitetssäkringsarbetet.

### 3. Förbättringar av tjänsterna

Kvalitetssäkringssystem för karriärvägledning ska:

- innehålla klart definierade standarder för tjänsten<sup>5</sup>, ett sätt att kontrollera om en tjänst följer dessa standarder och, om så inte är fallet, klara riktlinjer som man kan följa för att tjänsten ska komma att uppfylla standarden;
- innehålla ett sätt att kontrollera och utvärdera om de åtgärder som vidtas för att förbättra service och information verkligen också resulterar i att angivna standarder uppnås och att kontinuerliga förbättringar görs;
- innehålla ett sätt att differentiera och kontrollera tjänsteutövningen i förhållande till behoven hos olika målgrupper;
- kräva att tjänster upprättar fungerande arbetsrelationer med och ger stöd till grupper och organ som erbjuder informell karriärvägledning (till exempel föräldrar, frivilligorganisationer eller fritidsorganisationer);
- se till att det karriärvägledningsmaterial som används (till exempel utvärderingsverktyg) följer specifikationerna för kvalitetssäkring.

### 4. Enhetlighet

Kvalitetssäkringssystem för karriärvägledning ska:

- innehålla kontaktpunkter för att främja effektiva arbetsrelationer inom och mellan regeringsdepartement när det gäller kvalitetssäkring av karriärvägledning;
- säkerställa att det inte föreligger några konflikter mellan olika kvalitetssäkringssystem som används inom olika vägledningssektorer eller för olika målgrupper;
- innehålla sätt att kontrollera användningen och nyttan med kontaktpunkter mellan organ som förmedlar vägledning.

### 5. Icke offentligt förmedlad vägledning

Kvalitetssäkringssystem för karriärvägledning ska innehålla riktlinjer för vägledningsverksamhet som bedrivs av privata organisationer, arbetsgivare, fackföreningar och andra icke statliga organ.

---

<sup>5</sup> Tjänstestandarder ska gälla både direkta användartjänster och information till användarna (vare sig den är tryckt, förmedlas via IT eller på annat sätt eller i annat format).

## BILAGA 4

### DE VIKTIGASTE EGENSKAPERNA I ETT SYSTEM FÖR LIVSLÅNG VÄGLEDNING

Denna bilaga beskriver de viktigaste egenskaperna i system för livslång vägledning. Den har utarbetats av EU-kommissionens expertgrupp för livslång vägledning, och är avsedd att användas av beslutsfattare som en checklista för egen och ömsesidig granskning på nationell nivå. Den gestaltar en idealmodell för livslång vägledning som befintliga nationella vägledningssystem kan jämföras mot. Den är avsedd att användas tillsammans med de gemensamma mål och principer för livslång vägledning som finns i bilaga 2 och de kriterier för bedömning av karriärvägledningens kvalitet som finns i bilaga 3.

#### 1. Kännetecknen på individcentrerad vägledning

- Alla individer har tillgång till vägledning under hela sitt liv vid de tidpunkter, på de platser och i de former de behöver.
- De sökande erbjuds möjligheter att lära sig hur de ska fatta meningsfulla beslut om utbildning och yrkesval, och hur de själva ska styra sin utbildning och sitt arbete så att de kan avancera via olika utbildnings- och karriärvägar.<sup>6</sup>
- Det finns mekanismer som gör att individen kan investera effektivt i och dra nytta av möjligheter till livslångt lärande, identifiera kompetens som inhämtas via icke formellt och informellt lärande, och kan utveckla annan kompetens.
- Individernas aktiva medverkan i karriärvägledning ökar genom att principer för livslång vägledning tillämpas, till exempel de som står i *Bilaga 2*.
- Människors rätt till karriärvägledning är klart och tydligt definierad.
- Individen hänvisas, när så är lämpligt, till ytterligare karriärvägledning inom sektorn eller till annan sektor och över nationella gränser.
- Kontinuerlig förbättring av karriärvägledningstjänster, karriärinformation samt verktyg och produkter för vägledning stimuleras genom att kvalitetssäkringsmekanismer tillämpas, till exempel de som anges i bilaga 3, och individen/användaren spelar en viktig roll för denna kvalitetssäkring.

#### 2. Kännetecknen på politisk utveckling

---

<sup>6</sup> Karriär syftar på vägar i livet där kompetens inhämtas och används. Termen täcker livsvida erfarenheter, både formella (utbildning, arbete) och informella (i hemmet, samhället).

- Livslångt lärande och anställbarhetens utveckling är de vägledande principerna och ramarna för utveckling av politik, system och praxis för livslång vägledning;
- Politik och program för livslång vägledning ingår i social och ekonomisk utvecklingspolitik och program på nationell och gemenskapsnivå. Dessa omfattar bland annat politik och program för utbildning, yrkesutbildning och sysselsättning, social integration, jämställdhet mellan könen, utveckling av humankapital, regional utveckling och utveckling på landsbygden samt förbättrade levnads- och arbetsvillkor.
- Vägledningspolitik och program för vägledning utarbetas på ett samordnat sätt inom yrkesutbildnings-, sysselsättnings- och lokala samhällssektorer och inom ramarna för livslångt lärande och aktiv anställbarhet.
- Rollerna och ansvarsområdena för alla dem som utarbetar politik, system och program för livslång vägledning är tydligt definierade.
- Politik och program för livslång vägledning formuleras och genomförs i samverkan med berörda parter i form av exempelvis nationella forum för vägledning. Berörda parter är bland annat myndigheter, användare, sociala partner, de som förmedlar tjänster, arbetsförmedlingar, utbildningsinstitutioner, studie- och yrkesvägledare, föräldrar och ungdomar;
- Politik och program för livslång vägledning tar hänsyn till nationell och internationell ekonomisk förändring och teknisk utveckling. De revideras med jämna mellanrum utifrån aktuell och planerad social och ekonomisk utveckling.

### 3. Kännetecken på systemsamordning

- Karriärvägledningssystem ingår på ett öppet, flexibelt och kompletterande sätt i utbildnings-, sysselsättnings- och samhällssektorerna.
- Karriärvägledningstjänster inom en sektor samordnas med tjänster i andra sektorer på nationell, regional och lokal nivå. Det finns ett nära samarbete och samordning mellan den vägledning som erbjuds utanför respektive inom utbildningssystemet.
- Formella nätverk och partnerskap för vägledare finns etablerade på lokal nivå.
- Karriärvägledning på arbetsplatsen förmedlas i samverkan mellan utbildningsinstitutioner, offentliga arbetsförmedlingar, företag och organisationer som representerar arbetstagare.

- Representanter för sociala partner och andra berörda parter ingår i de organ som ansvarar för styrningen av offentligt finansierade karriärvägledningstjänster.
- I decentraliserade strukturer finns centrala styrmekanismer som säkerställer att regionala och lokala tjänster förmedlas på ett enhetligt sätt, så att alla människor får samma fördelar oavsett var de bor.

#### 4. Målsättning att nå ut till alla

- Åtgärder vidtas för att förmedla effektiv och rätt sorts karriärvägledning till grupper som riskerar socialt utanförskap, till exempel människor som har hoppat av grundskolan eller som slutade skolan utan grundskolekompetens, kvinnor, äldre arbetare, medlemmar av språkliga och andra minoritetsgrupper, människor med funktionshinder, migrerande arbetstagare, samt arbetstagare som riskerar att bli arbetslösa inom svaga ekonomiska sektorer och företag. Målet med dessa åtgärder är att hjälpa de här grupperna att uppnå jämlikhet i arbetslivet och öka deras integrering i samhället och ekonomin.
- Sådana åtgärder ingår i nationella, regionala och lokala strategier för universell, livslång vägledning.

#### 5. Kännetecknen på granskningen

- Vägledningssystem och program revideras med jämna mellanrum för att:
  - ✓ utnyttja tillgängliga resurser på bästa möjliga sätt;
  - ✓ främja synergier inom och mellan yrkesutbildnings- och sysselsättningssektorerna;
  - ✓ anpassa organisationen, innehållet och metoderna efter förändrade sociala och ekonomiska villkor, förändrade behov för särskilda grupper och ny relevant kunskap;
  - ✓ genomföra de eventuella förändringar som krävs för att nationell politik ska bli effektiv.
- Forskning bedrivs för att stödja faktabaserad politik och systemutveckling.
- Forskning och experimentella vägledningsprogram syftar till att:
  - ✓ utvärdera den interna effektiviteten och extern påverkan på enskilda delar av systemet för livslång vägledning;
  - ✓ fastställa de direkta och indirekta kostnaderna och fördelarna med alternativa mönster och metoder för förmedling av livslång vägledning;

- ✓ fastställa kriterierna för att sätta upp prioriteringar och upprätta strategier för utvecklingen av livslång vägledning inom särskilda ekonomiska sektorer och för särskilda befolkningsgrupper;
  - ✓ öka kunskapen om de psykologiska, sociologiska och pedagogiska aspekterna av livslång vägledning;
  - ✓ förbättra de psykologiska tester och andra metoder som används för att identifiera kompetens, bedöma anlag och intressen, samt för att bedöma de kunskaps- och kompetensnivåer som kan uppnås genom icke formellt och informellt lärande;
  - ✓ bedöma möjligheterna till arbete inom olika ekonomiska sektorer och yrken;
  - ✓ förbättra tillgänglig information om yrken, deras krav och olika karriärvägar.
- Administrativa arrangemang och metoder utformas och ändras så att de stödjer genomförandet av program för livslång vägledning.

## 6. Internationella kännetecken

- Europa är referensområdet för utbudet av livslång vägledning inom EU.
- Medlemsstater samarbetar med varandra, med Europeiska kommissionen och med andra berörda parter för att planera, utarbeta och genomföra gemensamma åtgärder för livslång vägledning inom ramarna för gemenskapens politik och program för allmän och yrkesinriktad utbildning och sysselsättning.
- Sådant samarbete kan omfatta:
  - ✓ bilateralt eller multilateralt stöd till andra länder för att planera, utarbeta eller genomföra sådana program;
  - ✓ gemensam forskning och ömsesidigt lärande för att förbättra kvaliteten i planeringen och genomförandet av programmen;
  - ✓ att hjälpa dem som arbetar med karriärvägledning att förvärva kunskaper, kompetens och erfarenhet som inte finns i deras egna länder; till exempel genom att ge dem tillgång till resurser och faciliteter i andra länder eller genom att skapa gemensamma faciliteter;

2007-03-06  
86 (87)  
Dnr 2007:796

- ✓ systematiskt informationsutbyte, inklusive resultat från forskning och experimentella program, med hjälp av expertmöten, transnationella utbyten och praktikplatser, seminarier, studiegrupper, tematiska nätverk eller utbyte av publikationer;
- ✓ framställning och spridning av grundläggande karriärvägledningsmaterial, inklusive läroplaner och arbetsbeskrivningar, för att underlätta yrkesmässig och geografisk rörlighet.
- Medlemsstater uppmuntrar och stödjer center som underlättar erfarenhetsutbyte och främjar internationellt samarbete inom politik, system och programutveckling och metodologisk forskning.

*Skolverket*

2007-03-06  
87 (87)  
Dnr 2007:796

/sista sidan eller baksidan/

OECD PUBLICATIONS, 2 rue André-Pascal, FR-75775 PARIS CEDEX 16

TRYCKT I FRANKRIKE

(91 2004 02 1 P) ISBN 92-46-01519-1 – Nr 53805 2004