

”Karriärkompetenser är de färdigheter individen behöver för sin självkännedom och för att rusta sig i ett livsperspektiv.”

Ett nordiskt perspektiv på karriärkompetens och vägledning

Karriärkompetens och karriärlärande

Rapport framtagen för NVL och ELGPN av Rie Thomsen, Aarhus universitet

Thomsen, R. (2014). Ett nordiskt perspektiv på karriärkompetens och vägledning
– Karriärkompetens och karriärlärande. NVL & ELGPN concept note, Oslo: NVL

NVL 2015

© Nordiskt nätverk för vuxnas lärande

www.nvl.org

ISBN 978-952-7140-05-5 (PDF)

Den här publikationen har blivit finansierad av
Nordiska ministerrådet genom NVL:s strategiska medel.



norden

Nordiska ministerrådet

I de nordiska länderna förekommer många olika varianter av vägledning genom olika faser i livet, där fokus ligger på att utveckla individens karriärkompetenser. Det handlar om att lära om sig själv och de möjligheter som står öppna samt att vara proaktiv när det gäller val inför framtiden, oavsett om man befinner sig i skolan, i högskolan, går en icke-formell utbildning eller är arbetssökande. De fall som presenteras här visar att vägledning i ett nordiskt perspektiv vilar på en lärande process, men det betyder inte att det alltid finns tillgång till vägledning kontinuerligt, öppet och systematiskt.

Genom att se på vägledningen som en lärande process i ett brett perspektiv flyttas fokus från "här och nu", där vägledarrollen är inriktad på att hjälpa unga och vuxna att göra val. Genom att i stället rikta fokus på lärandet, där vägledarens roll är att erbjuda aktiviteter som rustar individen med kompetens att hantera återkommande val, främjas utvecklingen av karriärkompetenser.

Här rekommenderas att de nordiska länderna fortsätter sitt samarbete med att utveckla gemensamma resurser som lägger större vikt vid en lärande och stödjande dimension i karriärvägledning. Vidare att ta fram verktyg för att stärka kvaliteten på vägledningen genom att fokusera på effekterna för individen.

Innehåll

Introduktion	5
Fokus på karriärkompetenser	6
Vad menas med karriärkompetens?	7
Blueprints och ramverk	9
Hur utvecklas karriärkompetenser?	11
Karriärkompetenser och icke-formellt lärande	14
Livslång vägledning och karriärkompetenser	15
Ett kritiskt perspektiv på karriärkompetens	17
Sammanfattning	17
Exempel från de nordiska länderna	18
Exempel på praxis från de nordiska länderna	18
Policyexempel från de nordiska länderna	20
Sammanfattning	24
Rekommendationer	25
Den politiska nivån	26
Lärande exempel samt utbildning och fortbildning av vägledare	28
Forskning	29
Referenser	30
Metod	31
Bilaga	32

Introduktion

Karriärvägledning sker i en mängd olika sammanhang: studie- och yrkesvägledning i grundskolan, vägledning i övergångar mellan olika utbildningsstadier, inom högre utbildning, genom fackföreningar eller hos arbetsförmedlingen. En gemensam nämnare är att insatserna ofta är offentligfinansierade eller, när det gäller fackföreningar, finansierade genom medlemsavgifter.

Insatserna syftar till att stärka individen men har även socioekonomiska motiv.

Karriärkompetenser är de färdigheter individen behöver för sin självkänedom och för att rusta sig i ett livsperspektiv samt för att kunna hantera återkommande val. Karriärkompetens handlar om att bli medveten om de möjligheter som bjuds samt om hur individen formas av sina dagliga aktiviteter och handlingar, vilka i sin tur påverkar framtida möjligheter och val. Begreppet karriärkompetens är nära relaterat till Career Management Skills (CMS), som ofta återfinns i engelsk litteratur i ämnet.

Karriärlärande kan beskrivas som ett begrepp som leder fram till karriärkompetens, men det är inget utbrett begrepp i Norden. Det blir ändå intressant med tanke på den långa nordiska traditionen att koppla ihop vägledning och lärande. Utveckling av karriärkompetenser som ett resultat av karriärlärande ligger i linje med en europeisk trend att beskriva resultaten av lärande i form av färdigheter, kompetenser och kunskaper. Exempelen här visar att man på olika nivåer i de nordiska länderna arbetar med att undersöka om ett större fokus på karriärlärande i olika sammanhang kan bidra till att stärka vägledningen för den enskilde och samtidigt ha positiva effekter för samhället i stort.

Både i de nordiska länderna och i övriga Europa är målet att göra utbildningssystemen mer dynamiska och flexibla och därmed ge individen möjlighet att utveckla sina kvalifikationer och sin utbildningsväg. Detta understryker vikten av att ge såväl unga som vuxna, antingen genom utbildning eller erkännande av tidigare kvalifikationer, en chans att skaffa sig de kompetenser som är nödvändiga för att röra sig inom flexibla utbildningssystem och arbetsmarknader, att hitta nya anställningsmöjligheter samt att klara av perioder av arbetslöshet.

Fokus på karriärkompetenser

6

CMS har varit i fokus under ett antal år inom ELGPN. Man har dock beslutat att inte skapa något gemensamt ramverk för CMS, eftersom de europeiska länderna skiljer sig för mycket åt när det gäller synen på kunskaps-teorier, utbildningssystem och vägledning. Istället uppmuntrar man medlemsländerna att satsa på att utveckla individuella ramverk liknande de Blueprints¹ som utvecklats i några länder. Den här rapporten beskriver ett initiativ från de nordiska deltagarna inom ELGPN, som tillsammans med det nordiska nätverket för vuxnas lärande (NVL) vill undersöka möjligheterna att ta fram ett antal gemensamma riktlinjer för karriärkompetens och/eller skapa ett kompetensnätverk för karriärlärande i de nordiska länderna.

Syftet med rapporten är att bidra till ett samlat ramverk som främjar förståelsen av begreppet karriärkompetens och som ska kunna användas i den pågående utvecklingen av vägledningen i de nordiska länderna.

Målgruppen är studie- och yrkesvägledare, lärare, forskare, företagsledare, politiker och de som är i behov av vägledning. Rapporten innehåller en inledande beskrivning av karriärkompetenser, lite om Blueprints i förhållande till CMS samt exempel från de nordiska länderna på praktiska och politiska initiativ till att utveckla vägledningsaktiviteter riktade mot olika grupper, såsom gymnasieelever eller högskolestuderande. Vidare ges ett antal rekommendationer gällande policys, praktisk tillämpning, utbildning av studie- och yrkesvägledare, liksom forsknings- och utvecklingsarbete.

¹ Vi har valt att använda det engelska begreppet *Blueprints*, som närmast kan översättas med ordet *ramverk*

Vad menas med karriärkompetens??

7

I ELGPN:s "Verktygslåda" definieras begreppet på följande sätt: *"...ett antal kompetenser som visar på strukturerade sätt att samla, analysera, sätta samman och organisera information om sig själv, utbildningar och yrken samt ha färdigheter att kunna fatta och genomföra beslut och hantera växlingar i livet"* (ELGPN Resource Kit 2012, sid. 21).

ELGPN menar att CMS beskriver de kompetenser och färdigheter som spelar en avgörande roll hela livet igenom.

Språket är viktigt vid skapandet av ett gemensamt nordisk ramverk, som också kan användas i policysammanhang. Ordet *karriär* är i den dagliga användningen ofta betecknande för någon form av hierarkisk progression kopplad till högre lön, ny titel, större inflytande och självbestämmande eller högre social status². Därför har begreppet ofta tillämpats på dem som är anställda inom yrken med en lätt identifierbar och synlig hierarkisk

struktur. Begreppet karriär har dock fått en bredare innebörd i vägledningssammanhang, främst inom forskning och utbildning, både i de nordiska länderna och i internationella sammanhang. Man ser då inte på karriär som en hierarkisk process utan mer som individens väg genom livet, med alla vändningar som detta kan innebära. Syftet blir då att bidra till att skapa en ny förståelse av begreppet karriär som så långt det är möjligt fångar komplexiteten i att samtidigt som man lever sitt liv skapar man ramar och strukturer för det (Højdal & Poulsen 2007, sid. 13).

Begreppet karriär används här för att beskriva hur människor lever sina liv i olika sammanhang och miljöer, till exempel när det gäller utbildning, arbete, fritid och familj. Den komplexitet som då skapas kräver ett dagligt förhållandesätt om den ska vara meningsfull för den enskilde. Detta kallas "karriär", och i det perspektivet är karriär inte längre ett begrepp för ett fåtal, utan något som alla har.

² Se exempelvis Merriam-Websters definition av karriär som "en fortgående progression, särskilt i det offentliga eller professionella livet"

Den dagliga ”hanteringen” (management) i Career Management Skills refererar till praxis att undersöka, samla in och bearbeta information, prioritera och fatta beslut i enlighet med ELGPN:s definition: *samla, analysera, sätta samman och organisera information om sig själv, utbildningar och yrken samt färdigheter i att kunna fatta och genomföra beslut och hantera övergångar i livet.*

Det engelska begreppet Career Management Skills innebär vissa problem när man översätter det till de nordiska språken. Ordet management kan till danska översättas till *håndtere*, färdigheter till *faerdigheder* eller *kompetencer* (på svenska *hantera, färdigheter* och *kompetenser*). Den senare används i samma mening som EU: s åtta nyckelkompetenser för livslångt lärande, där kompetens är en kombination av kunskaper, färdigheter och attityder som är anpassade till sammanhanget. Dessa åtta nyckelkompetenser beskrivs som den kompetens varje individ behöver för personlig utveckling, social integration, aktivt medborgarskap och sysselsättning. I finländska vägledningssammanhang översätts termen CMS ofta som *urasuunnittelutaidot* som mer hänvisar till färdigheter i karriärplanering än till ”management”. Ett av målen för vägledarutbildning i Finland är att utveckla den kontinuerliga planeringsförmågan och innehållet i den finska vägledarutbildningen omfattar utveckling av CMS som ett särskilt kompetensområde.

På danska översätts CMS direkt som *karrierehåndteringsfærdigheder* (på svenska *färdigheter i karriärhantering*). CMS har alltså ingen naturlig betydelse i de nord-

...”kompetens är en kombination av kunskaper, färdigheter och attityder som är anpassade till sammanhanget”

iska språken. I den här rapporten används därför termen karriärkompetens. Ordet *karriär* används i syfte att peka på den bredare betydelsen av karriär som beskrivs ovan. Erfarenheten visar också att termen karriär i viss mån har vunnit acceptans som en precisering av den typ av vägledning som erbjuds; exempelvis används termen yrkesvägledning av Vox, den norska myndigheten för livslångt lärande, för att beskriva deras verksamhetsområde. I NAV (norska arbets- och socialförvaltningen) finner man begrepp som arbetsrelaterad kartläggning av användarna. Nyligen utvecklades en vägledningsplattform i syfte att förbättra NAV-vägledarnas färdigheter i att kartlägga yrkesrelaterade kompetenser hos brukarna.

Karriärbegreppet används också om de norska länens karriärcentra.

För tio år sedan fanns ett starkt motstånd mot införandet av begreppet karriär i Norge. År 2005 togs ett beslut att inte införa ordet karriär inom ämnet *utdanningsvalg* (utbildningsval). På senare tid har det blivit alltmer accepterat att begrepp som karriär-

center och karriärvägledning kan användas som lämpliga och meningsfulla benämningar på verksamheter som erbjuder information, rådgivning och vägledning om jobb och utbildning. Dessutom ligger sådana termer närmare de som används i europeiska sammanhang för att beskriva liknande metoder.

Den här rapporten, "Ett nordiskt perspektiv på karriärkompetenser och vägledning", ska också ses som ett bidrag till diskussionen om karriär i bred bemärkelse i Norden. Exemplet från de nordiska länderna sätter fokus på förvärvandet av personliga kompetenser med tyngdpunkt på att förstå, utforska, utveckla och agera. Syftet med rapporten är därför även att bidra till att utveckla en terminologi³ som tydliggör och underlättar förståelsen för karriärlärande och karriärkompetenser. Karriärkompetenser är centrala i olika blueprints från USA, Kanada, Australien och Skottland.

Blueprints och ramverk

Det är inte bara inom europeisk politik som intresset för karriärkompetenser speglas, intresset finns också inom Blueprints från USA: National Career Development Guidelines (1989), Kanada: Blueprint for life/work design (1996), Australien: Blueprint for Career Development (2010) och Skottland: Career Management Skills Framework for Scotland (2012). Dokumenten är resultatet av ett omfattande arbete och en rad politiska initiativ som kopplar samman karriärkompetenser med en lärandeprocess (Hoo-

ley 2013). De syftar till att skapa ett ramverk för en bred definition av begreppet vägledning, där vägledning inte bara handlar om utbildnings- och yrkesval, utan också innebär att främja och stötta i planeringen av det lärande som krävs för att bli delaktighet på dynamiska och flexibla arbetsmarknader (ibid.).

De lärandemönster som ligger till grund för ovanstående Blueprints skiljer sig något åt. Den kanadensiska "Blueprint for life/work design" beskriver lärandet i fyra steg: förvärvande (aquisition), tillämpning (application), personifiering (personalisation) och genomförande (actualisation).

I det skotska dokumentet hänvisar man till Kolbs modell för erfarenhetsbaserat lärande och utveckling i fyra faser:

1

Erfarenheter

– personliga erfarenheter

2

Reflektion

– vad har jag lärt mig av mina erfarenheter?

3

Teoretisering

– hur har det jag lärt mig förändrat min syn på världen?

4

Aktivt prova på

– praktisk omsättning av det jag lärt mig

Trots skillnader i terminologi har samtliga Blueprints gemensamt att de använder tre rubriker för att beskriva kompetenser: personlig utveckling, att utforska möjligheterna när det gäller lärande och arbete samt att utveckla och förvalta sin karriär. Det skotska dokumentet beskriver följande fyra kompetensområden:

Self

Kompetenser som hjälper den enskilde att utvecklas i samhället

Strengths

Kompetenser som hjälper den enskilde att tillägna sig och bygga på styrkor som ger goda möjligheter till utbildning och arbete

Horizons

Kompetenser som hjälper den enskilde att visualisera, planera och uppnå sina ambitioner under hela livet

Networks

Kompetenser som hjälper individen att bygga stödjande relationer och nätverk

Gemensamt för alla fyra Blueprints är att de består av eller hänvisar till flera dokument som beskriver strategier för livslång vägledning, etiska riktlinjer, nationella kompetensramar och mål samt beskrivningar och förklaringar hur de kan användas i praktiken³.

Flera omfattande utvecklingsprojekt genomfördes i alla fyra länderna i samband med skapandet och införandet av Blueprints för vägledning och karriärlärande och dokumenten, till exempel kompetensramarna i USA:s och Australiens Blueprints, testades innan de antogs (LSIS, 2011). Därefter har dessa utvecklingsprojekt fungerat som resurser och inspirationskällor för politiska beslutsfattare, vägledare, lärare och skolledare/chefer i samband med införandet av planer för vägledning.

³ Se exempelvis www.education.gov.au/australian-blueprint-career-development

Hur utvecklas karriärkompetenser?

Ar 2008 antog Europeiska rådet en resolution om livslång vägledning, som beskriver livslång vägledning i förhållande till medlemsstaternas mål för livslångt lärande. ELGPN föreslår att system för livslång vägledning knyts till systemen för livslångt lärande i syfte att stödja medborgarna i utvecklingen av karriärkompetenser genom deltagande i olika vägledningsaktiviteter (ELGPN 2012, s. 21).

Men det är också viktigt att notera att all vägledningsverksamhet inte har som uttryckligt mål att utveckla karriärkompetenser. NICE-nätverket (Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe) har kartlagt de olika roller och uppgifter som vägledare har och dessa presenteras i

NICE-modellen⁴: Career Counsellor, Career Information & Assessment, Career Education, Career Systems Development and Career Service Management. NICE-modellen specificerar och beskriver de olika aktiviteterna som också nämns i EU:s och OECD:s definitioner av vägledning. Karriärlärande är bara en av ett antal aktiviteter. Detsamma gäller i de nordiska länderna, där man främst har fokuserat på att erbjuda vägledning kopplad till utbildningsval snarare än på att organisera lärande inom vägledning i syfte att utveckla individens karriärkompetenser.

Inom litteratur om karriärlärande hänvisas ofta till Bill Laws DOTS-modell, men Laws Extended DOTS och Career Learning Theory är också värda att beakta, eftersom den

4 Se: www.nice-network.eu/fileadmin/erasmus/inhalte/dokumente/NICE_Summit_Canterbury/NICE_Summit_Materials_Onlineversion.pdf

tillför ett taxonomiskt förhållningssätt till lärandet. Law beskriver nivåerna av karriärlärande på följande sätt (Law 1999 & 2001):

Steg i karriärlärandet

1

Bli medveten (sensing – finding out)

Få tillräcklig mängd intryck, information och kontakter för att komma vidare

2

Sortera (sifting – sorting out)

Sortera informationen på ett meningsfullt sätt så att likheter och skillnader blir tydliga. Jämföra, notera, upptäcka sammanhang

3

Fokusera (focusing – checking out)

Veta vem och vad man ska fokusera på och varför (vad är viktigast för mig och för andra)

4

Förstå (understanding – working out)

Veta hur saker och ting fungerar och till vilka resultat åtgärderna sannolikt leder. Förstå och förutse

1. Steg i karriärlärandet enligt Law 1999 & 2001

Laws steg är hierarkiskt ordnade, vilket innebär att varje steg bygger på det föregående. De steg som beskrivs kan också användas för att analysera hur utveckling och utbildning i olika kompetenser stöds av specifika vägledningsaktiviteter. I de nord-

iska länderna finns en tradition av erfarenhetsbaserad vägledningsverksamhet i form av arbetspraktik, platsbesök och överbyggande aktiviteter på nästan alla utbildningsnivåer och i viss mån även genom arbetsförmedlingarna; men det slags lärande som

erbjuds genom många av dessa aktiviteter stannar på steg 1, dvs att bli medveten och att skaffa sig erfarenhet. Följaktligen bör det finnas en stor potential att utnyttja genom att säkerställa att deltagarna i erfarenhetsbaserad vägledningsverksamhet också ges möjligheter att utveckla kompetenser inom steg 2-4, d.v.s. sortera, fokusera och förstå meningen med aktiviteterna tillsammans med vägledare och i grupp⁵.

OECD:s handbok för beslutsfattare säger att:

”Too often services fail to develop people’s career management skills, but focus upon immediate decisions”

2012-års PISA-studie visar exempelvis att elever i både Danmark och Finland i hög utsträckning deltar i vägledningsverksamhet, men medan de finska eleverna har karriärkompetenser som innebär att de har perspektiv på högre utbildning och arbetsmarknad, intresserar sig de danska elever främst för valet till gymnasiet ”(Sweet, R., Nissinen, K., och Vuorinen, R., 2014).

I Danmark är denna fråga i fokus inom flera pågående projekt. I sin doktorsexamen undersöker Randi Boelskifte Skovhus hur vägledningen går till i årskurs 9. En tendens hon har funnit är att man fokuserar på att klargöra för ungdomarna vilka valmöjligheter de har samt att göra dem medvetna om att de faktiskt är tvungna att göra ett val. Det finns en tydlig brist på

aktiviteter som bygger på karriärlärande och som syftar till att utveckla elevernas karriärkompetenser, vilket sin tur skulle ge dem en grund att stå på, inte bara för deras aktuella val utan också för att kunna fatta beslut senare i livet. Samma tendenser är tydliga i ett utvecklingsprojekt som genomförts av UU-Danmark (samordningsorganet för den danska ungdomsvägledningstjänsten) i samarbete med en grupp lärare, vägledare och föräldrar. Än en gång låg fokus på information, intressen och val. Genom att förflytta fokus tydliggjordes själva lärandet och målen med aktiviteterna.

Även i Norge intresserar man sig för hur ett ökat fokus på karriärkompetens kan bidra till att utveckla vägledningen. En arbetsgrupp utsedd av Vox har initialt visat hur ett större fokus på karriärkompetens kan hjälpa till att klargöra vilka förväntningar som finns hos dem som använder olika vägledningstjänster och vad de önskar få ut av att delta i vägledningverksamhet (Haug 2014).

Det finns tre viktiga saker att ta med sig från den här rapporten: för det första att det finns en framväxande medvetenhet om betydelsen av ifall val eller lärande är i fokus när man organiserar vägledningsverksamhet; vidare att fokus på lärande innebär ett större fokus på resultat för deltagarna; och för det tredje att vägledning kan bidra till utvecklingen av karriärkompetens men att det inte alltid är fallet.

⁵ Randi Boelskifte Skovhus har belyst denna problematik i sin analys av karriärvägledning i årskurserna 8 och 9.

Karriärkompetenser och icke-formellt lärande

I de nordiska länderna finns det en lång tradition av förbund och föreningar, likaså av icke-formell utbildning – en tradition som har bidragit till en bred bekräftelse på att lärande sker i en mängd olika sammanhang och på olika platser under hela livet. De nordiska länderna har egna rutiner när det gäller erkännande och validering av tidigare lärande. Det är därför viktigt att beakta både själva förvärvandet av karriärkompetenser och hur dessa görs synliga ur ett individuellt, kollektivt och ett samhällsperspektiv.

Den nordiska traditionen av icke-formellt lärande gör det också uppenbart att karriärkompetenser kan förvärfvas i andra sammanhang än genom vägledning, till exempel vid folkhögskolor, kvällskurser etc. Karriärkompetenser kan fås genom deltagande i både formellt och icke-formellt lärande. Icke-formellt lärande och dess betydelse för personlig utveckling, motivation, utbildning, lärande och arbete har länge varit i fokus inom NVL, där man också uppmärksammar de sätt på vilka icke-formellt lärande erkänns och valideras⁶.

Karriärkompetenser kan fås genom deltagande i både formellt och icke-formellt lärande.

Vägledning möjliggör också ett erkännande av karriärkompetenser som utvecklats genom icke-formellt lärande, vilket belyser den del av vägledningsprocessen där karriärkompetens kartläggs och beskrivs snarare än ses som ett resultat av en undervisningsinsats⁷. Detta återspeglas i det finska sättet att validera, som genom att fokusera på de individuella behoven koncentrerar sig på att identifiera ytterligare kompetenser som eventuellt saknas för att nå en viss kvalifikation. Vidare att ta reda på var och hur dessa kompetenser kan förvärfvas samt om det finns några särskilda arbetsmarknadskompetenser som krävs för att kvalificera sig för ett visst arbete⁸.

6 NVL-rapporten *Quality in Validation in the Nordic countries*:
www.nordvux.net/portals/0/_dokumenter/2013/kvalitet_i_validering.pdf

7 Detta beskrivs såsom "caught not taught" i WP 1CMS Vilnius, 5-7 maj 2009, Reflection Note Ronald G. Sultana.

8 Se "Competence-based qualification guide" (2013) från den finska utbildningsstyrelsen:
www.oph.fi/download/156393_Competence-based_qualification_guide_2.pdf

Livslång vägledning och karriärkompetenser

Det är viktigt att betona att karriärkompetens ska förstås ur ett livslångt perspektiv och att olika livssituationer kräver olika kompetensområden. Det kan till exempel vara viktigt att förklara kompetensen "Jag vet vem jag är och vad jag är bra på" för ungdomar som går från högre utbildning till arbetsmarknaden. Några universitet, bland dem Syddansk Universitet, erbjuder på försök olika kurser som syftar till att utveckla karriärkompetenser. På samma sätt har man i Finland under flera år arbetat inom ett lärandenätverk för arbetslivskompetenser i akademiska studier, där flera universitet ingår, med att genomföra och dokumentera effekten och betydelsen av olika insatser som syftar till att utveckla karriärkompetenser⁹.

En annan livssituation där karriärkompetens är relevant är vid de karriärbyten som görs mitt i livet, där professionell kompetens från en typ av jobb anpassas till nya yrkesambitioner. Fokus hamnar nu på information och vägledning om nya möjligheter, men också på det sätt som dessa matchar individens kompetenser och ambitioner¹⁰.

De offentliga arbetsförmedlingarna spelar ofta en central roll när det gäller vägledning inför ett karriärbyte. Den svenska Arbetsförmedlingen erbjuder vägledning bland sina grundläggande tjänster, där vägledning definieras som en process för självkännedom och medvetenhet om arbetsmarknaden. De offentliga arbetsförmedlingarna i de flesta europeiska länderna erbjuder olika aktiviteter som kan bidra till att utveckla medborgarnas karriärkompetenser, även om karriärlärande ofta inte uttryckligen nämns i samband med jobbklubbar, kurser för arbetssökande och liknande. Ändå kan sådana aktiviteter innehålla sådant som underlättar för medborgarna att utveckla de kompetenser som krävs för att hantera den egna situationen när det gäller arbete och utbildning. Exempelvis omfattar norska "Arbetsorienterad kartläggning av NAV-användare" kartläggning och bedömning av individuella behov av stöd och vägledning i syfte att hitta arbete. Denna kartläggning och bedömning utgör grunden för en individuell handlingsplan med arbetsrelaterade åtgärder för den enskilde. Beroende på vars och ens behov kan olika åtgärder genomföras, av vilka några kan innehålla inslag av karriärkompetensutveckling.

9 Se Learning Network for Working Life Competencies in Academic Studies <https://ktl.jyu.fi/en/tao-english>

10 Se Cedefops forskningsrapport nr 42 Navigating difficult waters: learning for career and labour market transitions www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5542_en.pdf

”...där finns även flera erfarenhetsbaserade element...”

Här följer några exempel på element inom en av NAV:s kurser för arbetssökande, som kan bidra till utvecklingen av karriärkompetenser: metoder för att söka arbete, loggböcker för arbetssökande, personliga sidor och CV på NAV:s webbplats. Där finns även flera erfarenhetsbaserade element, såsom aktivt arbetssökande och platsbesök, insikt i den egna livssituationen, kompetenser, resurser och självförtroende. Kännetecknande för de offentliga arbetsförmedlingarna i samtliga nordiska länder är att det hittills inte funnits något systematiskt fokus på att bedöma den egna verksamheten ur ett karriärkompetensperspektiv. När det gäller att mäta effektiviteten har man koncentrerat sig på att dokumentera resultaten av vägledningsinsatser i form av anställning eller påbörjade studier hellre än att dokumentera resultaten av lärandet.

NVL: s studie *Aspekter på arbetslivskunskap i nordisk vägledning för vuxna* betonar att det kan krävas uppsökande vägledning för att nå vissa grupper med information om hur deras karriärkompetenser kan utvecklas genom vägledning, liksom om deras möjligheter när det gäller vidareutbildning och arbetsmarknad. NVL sammanfattar:

”... att det inte finns någon som har eller tar ansvar för att vuxenvägledare har tillräckligt med uppdaterad kunskap om arbetsliv och

arbetsmarknad, varken på vägledningsinstitutionerna eller hos andra instanser. Åter kan det tyckas märkligt med beaktande av att det finns politisk fokus på arbetsmarknads-kunskap och -perspektiv, också inom den vägledning som ges i utbildningssystemet.

Detta är en central och aktuell fråga som man behöver ta itu med för att nå förståelse för vilka karriärkompetenser som krävs, bland annat tillgång till korrekt och mångfacetterad information om arbetsliv och arbetsmarknad för både vägledare och medborgare.

Ur ett samhällsperspektiv borde man slutligen undersöka om det finns områden där det skulle vara fördelaktigt att systematisera vägledningstjänster för att säkerställa att det faktiskt erbjuds aktiviteter, antingen frivilliga eller obligatoriska, som syftar till att utveckla karriärkompetenser. Ett sådant exempel är en ”framstegsreform” (*fremdriftsreformen*) för högre utbildning i Danmark, som omfattar olika initiativ (främst av strukturell karaktär) i syfte att förkorta studietiden för studenterna. Samtidigt visar reformen på olika sätt som lärosätena kan optimera sitt stöd till studenterna. En systematisk satsning på studenternas möjligheter att skaffa sig karriärkompetenser under studietiden, i kombination med tillgången till professionell vägledning, skulle underlätta den här processen.

Ett kritiskt perspektiv på karriärkompetens

Ökat fokus på karriärkompetens kräver medvetenhet om en rad närliggande frågor. När fokus läggs på karriärkompetens är det viktigt att se till att detta inte leder till en individualisering av samhällsproblem.

Utvecklingen av karriärkompetenser påverkar inte antalet lediga jobb.

Arbetslöshet är därför inte enbart den enskildes ansvar och vägledning kan ske i form av rekommenderande åtgärder parallellt med stöd i att utveckla karriärkompetenser. Ett rådgivande vägledningssätt kan vara nödvändigt, bland annat för att skapa strukturer som kan underlätta för vissa grupper att komma in på arbetsmarknaden.

Flexibla arbetssätt, särskilda system för akademiker och arbetsrotation är exempel på strukturer som skapar nya möjligheter. Vägledning som syftar till att utveckla karriärkompetenser kan beskrivas som sociala rutiner som bygger på vissa värderingar; till exempel att arbete utgör en central faktor i den personliga identiteten, att det är möjligt att anta ett undersökande förhållningssätt till sig själv och sina beslutsprocesser, att man kan bli medveten om sina värderingar samt att en anpassning till den kultur och de normer som gäller på arbetsmarknaden ökar chanserna att lyckas i arbetslivet. Dessa värden är kulturellt betingade och kan ta sig olika former inom olika sociala

grupper, exempelvis när det gäller etnicitet eller klasstillhörighet.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan utvecklingen av karriärkompetenser sägas vara resultatet av den enskildes deltagande i en mängd olika sammanhang: fritidsaktiviteter, familj, kamratgrupper, utbildning (formell och icke-formell) och vägledning samt att utvecklingen sker i ett livslångt perspektiv.

Den enskilde är inte nödvändigtvis medveten om sina karriärkompetenser, men rätt slags vägledning kan bidra till att öka medvetenheten. När ingen utveckling sker på grund av att kompetenser saknas är det viktigt att den enskilde ges möjlighet att delta i lärande aktiviteter som möjliggör för henne eller honom att utveckla sina karriärkompetenser.

För att säkerställa att alla samhällsgrupper får tillgång till lärande aktiviteter kan karriärlärande integreras i läroplanen för skolor och andra utbildningsinstitutioner. Det finns behov av att kunna erbjuda sådana möjligheter på en rad olika områden, till exempel inom de offentliga arbetsförmedlingarna, där en individ som förlorat sitt arbete kan vara i omedelbart behov av att se över sina kompetenser och sin kunskap om arbetsmarknad och arbetsmöjligheter. Vidare att få hjälp med att göra en individuell bedömning av möjliga karriärvägar. Här kan vägledning bidra till att skapa mer meningsfulla övergångar på arbetsmarknaden.

Exempel från de nordiska länderna

18

2 013 skapades en nordisk samarbetsgrupp inom ELGPN. Gruppmedlemmar från Island, Finland, Norge, Sverige och Danmark har bidragit till att sammanställa de exempel som presenteras här. Arbetet samordnades av Anne Fröberg (DK) och den nordiska gruppen har definierat de frågeställningar som använts i exemplen (se bilaga).

I det följande ges en generell beskrivning och systematisering av de olika fallen. De har analyserats med fokus på hur karriärkompetenser tolkas i de nordiska länderna. Exempelen utgör ingen kartläggning av alla de olika sätt på vilka de nordiska länderna arbetar med karriärkompetens utan används här för att beskriva och skapa förståelse för de olika nordiska initiativen.

Sverige, Finland, Danmark och Norge har bidragit med ett fall var. Island har i överenskommelse med Rie Thomsen bidragit med två. Fallen kan delas in med utgångspunkt i

om de beskriver exempel från verkligheten eller är politiska initiativ för att främja utvecklingen av karriärkompetenser. I beskrivningarna nedan är fallen uppdelade mellan praxisbaserade respektive policybaserade.

Exempel på praxis från de nordiska länderna

De två fallen från Island är båda exempel på praxis och visar på sätt som lärande aktiviteter kan utformas så att de hjälper den enskilde att skaffa sig karriärkompetenser. Det första exemplet utgörs av en "skattjakt" – en kurs som syftar till att främja självkänsla hos barn i åldrarna 7–10. Det andra exemplet kommer från Kvennaskólinn i Reykjavík, som är en gymnasieskola för ungdomar mellan 16 och 20 år.

"Skattjakten" har utvecklats av en isländsk studievägledare (Elva Björk Ágústsdóttir). Den var ursprungligen avsedd för pojkar, eftersom man fann att fler flickor än pojkar

”Skattjakten” tilltalar både pojkar och flickor.

sökte vägledning och att mycket av det material och de metoder som fanns främst vände sig till flickor. Det har dock visat sig att ”Skattjakten” tilltalar både pojkar och flickor.

Skattjakten är uppbyggd kring ett pirattema, där barnen söker efter sina inre skatter.

I skattjakten/kursen ingår övningar som bygger på forskning om självkänsla, positiv självbild och mental hälsa. Den genomförs under fyra veckor med en timme per vecka och läxor mellan tillfällena och erbjuds till grupper av elever som behöver arbeta med sin självkänsla och självbild. Kursen utvecklades ursprungligen inom den kommunala skolan men används numera även i privat skolverksamhet. Lärare och vägledare har visat intresse för kursen och en handbok har därför tagits fram så att ”Skattjakt-metoden” ska kunna tillämpas nationellt.

På Kvennaskólinn, vars elever är mellan 16 och 20 år, har vägledare skapat två kurser som handlar om utveckling av karriärkompetenser. Den ena kursen (Kurs 1) äger rum i början av studietiden och utgör en introduktion till studiemiljön, skolans förväntningar på eleverna och olika studietekniker. Kursen är tänkt att utveckla elevernas kompetens när det gäller studieteknik och tidsplanering, att hjälpa dem hitta individuella och effektiva

studiesätt samt att lära dem hantera stress. Den andra kursen (Kurs 2) äger rum när eleverna närmar sig slutet på sin studietid på Kvennaskólinn och syftet är att stödja eleverna i att fatta beslut om framtida mål och att ta ansvar för de beslut de kommer att behöva ta efter skoltiden. Kursen använder olika gruppövningar för att öka elevernas självkännedom och beslutsförmåga. Eleverna får även information om möjligheter till vidareutbildning, både på Island och internationellt. Kurs 2 var ursprungligen frivillig, men är numera obligatorisk i och med genomförandet av en ny skolreform 2008. Beslutet att göra kursen obligatorisk byggde på positiva elevutvärderingar under de senaste åtta åren.

I ”Skattjakten” och på Kvennaskólinn arbetar man med personligt lärande och kunskap i form av undervisning och övningar i ämnen som på ett tydligt sätt är nära relaterade till karriärkompetens. I kurs 2 görs kopplingar mellan elevernas självkännedom och information om möjligheterna till vidareutbildning. Båda fallen speglar ett undervisningsbaserat vägledningssätt, som fokuserar på förvärvande av kompetenser som eleverna, genom de vägledningsinsatser som erbjuds, kommer att ha nytta av i framtida studier och i livet i allmänhet. Dessutom speglar båda fallen ett systematiskt arbete med att förbättra tillgången till vägledning. ”Skatt-

På Kvennaskólinn får alla elever en introduktion i sko- lans väglednings- verksamhet...

jakten” fokuserar på att öka tillgången och främja användandet av vägledning bland pojkar genom att utveckla metoder som tilltalar dem.

På Kvennaskólinn får alla elever en introduktion i skolans vägledningsverksamhet och därmed blir alla medvetna om de tjänster som skolan erbjuder när det gäller att utveckla de kompetenser som behövs i övergången till eller från skolan. Detta mycket systematiska tillvägagångssätt att utveckla elevernas kompetenser genom vägledning och karriärlärande är speciellt för Kvennaskólinn och vägledarna där fortsätter att arbeta med att utveckla kurserna.

Med hjälp av en bottom-up-strategi undersöker man hur väl CMS-perspektivet stämmer överens med norsk vägledningspraxis.

Policyexempel från de nordiska länderna

Fallen från Norge, Sverige, Finland och Danmark är alla kopplade till politiska initiativ och processer.

Det norska fallet beskriver förarbetet inför införandet av ett CMS-perspektiv¹¹ i Norge. Med hjälp av en bottom-up-strategi undersöker man hur väl CMS-perspektivet stämmer överens med norsk vägledningspraxis. Målet för processen var att tydliggöra CMS-perspektivet i ett norskt sammanhang och att införa ”karriärkompetenser som begrepp inom ämnesområdet”.

Samtidigt förklaras det att det redan finns många aktiviteter av lärande karaktär inom norsk vägledning som syftar till utveckling av karriärkompetenser. Det är öppet för diskussion om en satsning på karriärkompetenser innebär införandet av en ny strategi eller om det snarare handlar om en terminologi som kan underlätta att samla, beskriva och utveckla befintlig god praxis. Den norska studien har utgjort en del av arbetet med att

¹¹ Norge har behållit termen CMS i denna studie och därför används termen i följande beskrivning.

främja några av rekommendationerna i ELG-PNs "Resource Kit" (ELGPN, 2012)¹² bland nätverkets länder. Som ett resultat av denna studie har ytterligare en rapport utarbetats, "CMS – et felles perspektiv for karriereveiledning i Norge?" (CMS – ett gemensamt perspektiv på vägledning i Norge?) (Haug, 2014). Rapporten har sammanställts av docent Erik Hagaset Haug med stöd av en tvärssektoriell grupp som fick i uppdrag att bland annat undersöka CMS inom de olika sektorer som var representerade. Rapporten ingick inte i det norska fallet utan har använts som underlag för sammanställningen av den här rapporten tillsammans med andra liknande underlag¹³ från bl.a. ELGPN.

Det framgår att Norge använder båda begreppen, CMS och karriärkompetenser, och att man i norsk vägledning har fokuserat mer på vägledning utifrån den situation som en individ befunnit sig i vid ett givet tillfälle än på vägledning som en lärande process med fokus på att utveckla hans/hennes karriärkompetenser.

Erfarenheter från den norska bottom-up-studien visar bland annat att:

CMS-perspektivet har väckt stort intresse hos vägledare men även bland ansvariga på systemnivå i de norska länen

Många såg CMS-perspektivet som ett mer helhetsorienterat och systematiskt sätt att tänka/bedriva vägledning på och att ett sådant perspektiv saknades och efterfrågades

CMS-perspektivet bidrar till att styra vägledningen mot lärande, vilket sågs som intressant.

¹² Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit (ELGPN 2012).

¹³ Se listan över källor i slutet av detta dokument.

I det svenska fallet ges allmänna råd för studie- och yrkesvägledning inom grund- och gymnasieskolan samt vuxenutbildningen. De allmänna råd som antogs 2013 innehåller ett kort avsnitt om CMS¹⁴:

”CMS refererar till ett antal kompetenser som ger människor förutsättningar att kunna planera, utveckla och hantera sina egna val på ett strukturerat sätt.”

För att ytterligare förklara CMS används en bild där eleven är placerad i mitten och där en pil binder samman hans/hennes självkännedom och de valalternativ som finns. I illustrationen ingår också begreppet ”att bli medveten om sig själv”. Det svenska fallet speglar en allmän strävan efter att stärka vägledningen och beskrivningen av karriärkompetens ingår som en del i att ge en samlad bild av skolans uppdrag kring studie- och yrkesvägledning.

Utgångspunkten har inte varit intresset för karriärkompetens utan ett ökat fokus på vägledning i vid bemärkelse. Den svenska regeringen har gett Skolverket i uppdrag att genomföra insatser för att stärka studie- och yrkesvägledningen i undervisningen och har vidare under 2013 och 2014 uppdragit till Skolverket, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Hjälpmedelsinsti-

De allmänna råden beskriver CMS på följande sätt:

Färdigheter att samla, analysera, sätta samman och organisera utbildnings- och yrkesinformation och sig själv

Färdigheter i att kunna fatta och genomföra beslut

Färdigheter i att hantera övergångar och växlingar i livet

tutet att tillsammans utveckla och erbjuda kompetensutveckling för vägledare inom gymnasieskolan, både rent allmänt och med särskilt fokus på unga människor med funktionsnedsättningar. Detta breda synsätt återspeglas i skollagen, 2 kap § 29, där det anges att ”Elever i alla skolformer utom förskolan och förskoleklassen **ska ha tillgång** till personal med sådan kompetens att deras **behov av vägledning** inför val av framtida utbildnings- och yrkesverksamhet **kan tillgodoses**. Även den som avser att påbörja en utbildning ska ha tillgång till vägledning”.

Fallen från Danmark och Finland beskriver ämnen som förväntas vara integrerade i läroplanerna för olika utbildningsinstitutioner. Det finska fallet beskriver lagstiftning och läroplan för vägledning i gymnasieskolan och yrkesutbildningen. CMS beskrivs här

¹⁴ Förkortningen används i de allmänna råden och har därför behållits när hänvisningar görs till publikationen.

”De svenska och danska fallen visar på en betydande klyfta när det gäller finansiering.”

som en del av vägledningen, där CMS ses i ett brett perspektiv och har som syfte att förbereda eleverna för utbildning, arbete och företagande.

Man beskriver vidare hur CMS förväntas öka elevernas medvetenhet när det gäller studie- och yrkesmöjligheter. I samband med en reform av grundskoleutbildningen i Finland 2014 reformerades också vägledningsfunktionerna.

Det danska fallet handlar om ämnet utbildning och arbete (tidigare utbildning, yrkesutbildning och arbetsmarknadsorientering) som är ett icke-schemalagt ämne i den danska grundskolan. Det förväntas att ämnet ska få en stärkt roll i och med 2014 års reformer av yrkesutbildningen, och därmed även vägledningsfunktionerna, samt av grundskoleutbildningen. Ämnet utbildning och arbete ska ge eleverna grundläggande kunskaper och färdigheter samt stärka deras kompetens när det gäller utbildnings- och yrkesval. Undervisningen i ämnet förväntas bidra till elevernas karriärlärande.

Den övergripande uppgiften när det gäller vägledning av grupper av elever ska bygga på ett lärande som bland annat sker inom ämnet utbildning och arbete.

Reformen, tillsammans med förändringar i tillhandahållandet av vägledning, begränsar tillgången till individuell vägledning för de flesta ungdomar genom att insatserna fokuserar på de elever som i årskurs 8 bedöms att inte nå målen. Försättningsvis kommer alla elever i årskurserna 7–9/10 att få vägledning i grupp. I Danmark har en process inletts för att utveckla begrepp, modeller och metoder för vägledning av grupper och att utveckla kursexempel inom ämnet utbildning och arbete.

De svenska och danska fallen visar på en betydande klyfta när det gäller finansiering. Medan Sverige har valt en mer allmän inställning och att införa ett brett men samlat vägledningsbegrepp över alla sektorer, har Danmark valt att fokusera på individuell vägledning för elever som inte anses nå målen.

Sammanfattning

I det norska fallet har man har önskat undersöka om ett fokus på karriärkompetens är användbart och stämmer överens med norsk vägledningspraxis. Man har genomfört ett utvecklingsprojekt där CMS-perspektivet presenterats vid ett antal konferenser och där det väckt stort intresse och fått ett positivt gensvar. Norge har även tagit fram en rapport om karriärkompetens i syfte att stödja den pågående politiska beslutsprocessen. Även det svenska fallet lyfter särskilt fram och förklarar CMS-perspektivet i de allmänna råden för vägledning. De danska, finska och norska fallen handlar alla om riktlinjer för ämnesplaner: för det obligatoriska skolämnet utbildning och arbete i Danmark, för studie- och yrkesvägledning i gymnasieskolan och inom yrkesutbildningen i Finland samt ämnet utbildningsval i den norska gymnasieskolan. Det isländska fallet ger två exempel på lärande aktiviteter som

syftar till att utveckla karriärkompetenser hos deltagarna.

Båda exemplen har fått positivt gensvar bland både deltagarna och vägledarna

Samtliga fall visar att det finns många exempel i de nordiska länderna på vägledningspraxis och vägledningsaktiviteter som syftar till att utveckla deltagarnas karriärkompetenser. Exempelen är främst tagna från grundskolan, även om ett antal andra exempel också nämns¹⁵ (från offentliga arbetsförmedlingar och högre utbildning), där deltagarna erbjuds möjlighet att utveckla karriärkompetenser genom olika aktiviteter. Fallen speglar också nordiska traditioner när det gäller vägledning, där vägledningsaktiviteter baseras på lärande, men de visar samtidigt att detta inte alltid sker systematiskt, medvetet eller tydligt.

¹⁵ Exempelen har samlats in av den nordiska ELGPN-gruppen och av NVL:s vägledningsgrupp.

Rekommendationer

Det finns en god grund för samarbete mellan de nordiska länderna runt ett antal rekommendationer, då fallen tydligt visar på stora likheter i sättet att se på vägledning och karriärkompetens samt på en gemensam uppfattning om att vägledning bör fokusera på lärande.

Som exemplen visar är processen redan på god väg i vissa länder. Exempel på detta är arbetsgruppens arbete med CMS-perspektivet i Norge och införandet av Allmänna råd för vägledning i Sverige, där CMS finns med.

Detta arbete skulle kunna utgöra en språngbräda för ytterligare gemensamma insatser, till exempel inom ramen för den nordiska gruppen inom ELGPN och i samarbete med NVL:s vägledningsgrupp. Man bör även överväga att bjuda in Grönland och Färöarna, som är i färd med att professionalisera sina vägledningstjänster.

Generellt rekommenderas att de nordiska länderna använder termen karriärkompetens för att belysa CMS och betona det livslånga perspektivet. Det är därför viktigt att strukturerade möjligheter att utveckla karriärkompetens erbjuds, exempelvis genom att fokusera på vägledning och karriärplanering i gymnasieskolan, inom yrkesutbildningen, den högre utbildningen och på arbetsförmedlingar, fängelser och inom icke-formell utbildning.

De nordiska länderna rekommenderas att fortsätta samarbetet kring karriärkompetens och att fokusera arbetet på både processer och resultat, såsom diskuteras nedan. Syftet med ett nordiskt samarbete bör inte vara att standardisera vägledningen utan bidra till att skapa ett ramverk för karriärkompetenser och att dela kunskaper om hur man kan organisera vägledning och utveckling av karriärkompetenser i skolan. Att genomföra detta arbete tillsammans är resurseffektivt.

”Utanför professionella vägledningskretsar kan CMS vara svårt att förstå.”

På begäran av uppdragsgivaren har rekommendationerna indelats i följande rubriker:

- 1) den politiska nivån
- 2) utbildning av vägledare
- 3) praktisk tillämpning
- 4) forskning

De här fyra nivåerna verkar inte oberoende av varandra och flera av rekommendationerna kräver samarbete mellan olika aktörer om de ska kunna genomföras framgångsrikt.

Den politiska nivån

Förkortningen CMS används i de nordiska länderna tillsammans med närliggande termer såsom karriärlärande, karriärkompetens, mm. Men utanför professionella vägledningskretsar kan CMS vara svårt att förstå. Det rekommenderas därför att följande definition används: Karriärkompetens innebär att kunna förstå och utveckla sig själv, att utforska livet, lärande och arbete samt att kunna hantera sin livssituation under förändringar och övergångar. Fokus ligger på medvetenhet om vad man gör och vad man har möjlighet att göra samt att den enskilde formas genom sitt sätt att leva och sina handlingar samtidigt som hon/han påverkar sina framtidsutsikter.

Det finns behov av att diskutera och studera sambanden mellan karriärlärande, karriärkompetens och vägledning i praktiken. De nordiska länderna rekommenderas därför att utse tvärsektoriella arbetsgrupper liknande den norska arbetsgruppen för CMS att arbeta med aktiviteter som syftar till att utveckla karriärkompetenser. Arbetsgrupperna bör i nära samarbete med vägledare i de olika länderna kartlägga det pågående arbetet inom detta område mer detaljerat än vad som varit möjligt i den här rapporten. Följande steg bör ligga till grund för gruppernas arbete:

Förtydligande av den nuvarande situationen, som omfattar det aktuella läget i fråga om ländernas praxis när det gäller karriärlärande och karriärkompetens.

Beskrivning av ett positivt scenario för vägledning i de olika länderna med fokus på karriärkompetens.

Rekommendationer till relevanta nationella vägledningsforum att ta fram en tvärsektoriell policy för karriärkompetenser.

Det finns anledning att tro att man genom att visa på hur olika vägledningsaktiviteter bidrar till utvecklingen av karriärkompetenser belyser bredden på vägledning. På så sätt kan man bidra till att styra bort från en situation där vägledare hjälper ungdomar och vuxna att genomföra val och beslut vid ett givet tillfälle mot ett fokus på lärande, där vägledare organiserar aktiviteter som handlar om att lära, förvärva och beskriva olika kompetenser.

Det är viktigt att diskussionerna fortsätter om vilka lärandemönster som bäst kan stödja vägledningen i de nordiska länderna. I till exempel Haug 2014 förordas Kolbs, Deweys och Vygotskys lärandemönster, men även Bill Laws arbete med karriärlärande anses relevant. En studie om lärandemönster skulle kunna genomföras av den nordiska gruppen inom ELGPN och/eller inom NVL:s vägledningsgrupp. Att skapa en gemensam nordisk doktorsexamen kan vara en annan väg.

Fallen från Danmark, Finland och Sverige ger exempel på initiativ tagna på departementsnivå: det danska utbildningsdepartementet (efter en politisk överenskommelse för skolor, yrkesutbildning, och vägledning), Finlands undervisningsministerium i samarbete med Utbildningsstyrelsen 1970 samt den svenska regeringen. I det sistnämnda fallet har det svenska Skolverket tagit fram allmänna råd för vägledning i alla skolformer. Det framgår av det svenska fallet att ansvaret för genomförandet ligger på skolhuvudmännen lokalt. I det danska fallet har utbildningsdepartementet i varierande grad anlitat relevanta externa beslutsfattare

i arbetet för att få synpunkter och input i den pågående processen. Intressenter kommer att höras i samband med utvecklingen av rekommenderade processer. I inget av de tre fallen framgår det om verksamma vägledare eller forskare har rådfrågats i processen med att skapa och genomföra de initiativ som rör karriärkompetenser. Norge har under tiden antagit ett bottom-up-perspektiv i sitt arbete med att undersöka om och hur CMS-perspektivet tas emot bland yrkesverksamma. Det ska bli intressant att se om/hur arbetet kommer att påverka norska beslutsfattare när det gäller kompetenser, utbildning och arbetsmarknad i framtiden.

När det gäller rekommendationer för utveckling av initiativ som stödjer medborgarnas utveckling av karriärkompetenser är det värt att notera att det inte finns något orsakssamband mellan införande av nya läroplaner eller aktiviteter vid arbetsförmedlingar och utveckling av karriärkompetens. En analys av Uddannelses-, Erhvervs- og Arbejdsmarkedsorientering (utbildning, yrkesutbildning och arbetsmarknadsorientering), ett obligatoriskt ämne i de danska skolorna, visar till exempel att ramarna för karriärlärande sätts av läroplanen, men att undervisningen i ämnet är sporadisk och inte högt prioriterad i skolorna. Genomförandet av initiativ och utfallen för medborgarna är också beroende av tillgängliga resurser, lärarnas befogenheter, behov av kompetensutveckling och ansvarsfördelning. Det framgår av det danska fallet att för att kunna förverkliga lagstiftningens intentioner krävs bland annat utveckling av nya arbetssätt, däribland att ändra skolornas prioriteringar

och höja lärarnas kompetens. Dessa två områden är särskilt viktiga, eftersom tillgängliga vägledningsresurser vid centra för ungdomsvägledning skärs ner och ansvaret flyttas till lärare som hittills inte varit bekant med begreppet karriärkompetens.

Det rekommenderas att beslutsfattare medverkar i implementeringen av aktiviteter som syftar till att utveckla karriärkompetenser hos medborgarna samt att implementering inkluderas i de regelverk som utarbetats i samarbete med verksamma inom förvaltning, yrkesvägledning, forskning och utbildning.

Lärande exempel samt utbildning och fortbildning av vägledare

De två fallen från Island utgör konkreta exempel på utveckling av deltagarnas karriärkompetenser. Det rekommenderas att vägledare samarbetar för att ringa in de vägledningsaktiviteter de redan erbjuder i syfte att höja karriärkompetensen hos deltagarna. Genom att sedan visa på deltagarnas läranderesultat kan goda exempel skapas.

Vidare kan en fokusering på karriärkompetenser ge stabilitet till en utvärderingskultur som syftar till att bedöma deltagarnas (lärande)resultat utifrån konkreta vägledningsaktiviteter i stället för att enbart mäta kvanti-

fierbara mål för vägledning i form av statistik över deltagarens utbildning, anställningar och arbetslöshet.

Det rekommenderas också att man undersöker hur karriärlärande och karriärkompetens ser ut inom vägledarutbildningen. Detta arbete skulle kunna bedrivas inom VALA (Network of Career Counselling and Guidance Programs at Higher Institutions in the Nordic and Baltic Countries)¹⁶, som också skulle kunna undersöka vilka utbildningsinsatser som kan bidra till att utveckla kompetensen hos vägledare i att organisera karriärlärande aktiviteter för kompetensutveckling. NICE-nätverkets (Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe)¹⁷ kompetensmodell för vägledare kan användas som en inspirationskälla när det gäller utbildning av karriärvägledare.

En viktig del i vägledarnas arbete kring karriärlärande och karriärkompetens är att förmedla information om jobb, företag och arbetsmarknadsprognoser. Därför är det också viktigt att fundera över kvaliteten på den information som finns tillgänglig för vägledare. Vänder sig information om jobb, företag och arbetsmarknad till vägledare? Är informationen aktuell? Hur får vägledarna informationen? Innehåller och återspeglar den regionala, nationella och globala variationer och möjligheter?

¹⁶ www.peda.net/en/portal/vala

¹⁷ www.nice-network.eu/322.html

Forskning

Flera av de nordiska länderna beskriver olika ämnen som på olika nivåer är integrerade i utbildningssystemen. Ämnen benämns på olika sätt, t.ex. utbildning och jobb i Danmark och utbildningsval i Norge. De resultat och kompetenser som eleverna förväntas nå genom undervisning i dessa ämnen är oftast beskrivna. En jämförande studie av riktlinjer och praxis skulle kunna hjälpa till att utvärdera likheterna mellan de nordiska länderna när det gäller mål för lärande och kompetens.

Det rekommenderas vidare att ytterligare studier genomförs beträffande omfattningen av vägledningsinsatser som syftar till att utveckla karriärkompetens och hur de används i Norden inom de områden där vägledning sker, såsom i skolor, inom högre utbildning och på arbetsförmedlingarna. En sådan sektorsövergripande studie kan genomföras i respektive land, följd av en jämförelse mellan länderna. Exempel på frågor

som skulle kunna ställas och som relaterar till det isländska fallet: Är vägledning som syftar till utveckling av karriärkompetenser obligatorisk eller frivillig? Vilka är målgrupperna? Vilka har tillgång till insatserna? Hur utvärderas aktiviteterna i förhållande till deltagarnas resultat? Finns det samhällsgrupper som har svårt att få tillgång till vägledningsinsatserna? Vilka aktörer erbjuder vilka möjligheter?

Slutligen rekommenderas att forskningen bedrivs i nära samarbete med forskare, vägledare och beslutsfattare. Resultaten bör presenteras och diskuteras i internationella forskningscirklar, vid IAEVG-konferensen, förslagsvis i form av ett symposium med fokus på CMS-perspektivet i de nordiska länderna för att få feedback och inspiration från andra delar av världen. Resultaten föreslås presenteras via NERA-nätverk nummer 25, *Studie- och yrkesvägledning*¹⁸ och av ELGPN.

¹⁸ För ytterligare information om det nordiska nätverket för vägledning (Nordic Network in Guidance and Counselling) se http://uit.no/forskning/forskningsgrupper/sub?p_document_id=339146&sub_id=386384

Referenser

30

Cedefop (2014). **Navigating difficult waters: learning for career and labour market transitions**. Cedefop Research paper No 42 doi: 10.2801/77289

European Lifelong Guidance Policy Network (2012). **Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit**. Jyväskylä, Finland: ELGPN

Haug, E.H. (2014). **CMS – et felles perspektiv for karriereveiledning i Norge?** VOX.

Hooley, T., Watts, A. G., Sultan, R. G., and Neary, S. (2013). **The 'Blueprint' framework for career management skills: a critical exploration**. British Journal of Guidance & Counselling, 41(2), 117–131.

Højdal, L., & Poulsen, L. (2007). **Karrierevalg – teorier om valg og valgprocesser**. Frederiksberg: Studie og Erhverv.

Law, B. (1999). **Career-learning space: New dots thinking for careers education**. British Journal of Guidance & Counselling, 27(1), 35–54.

Law, B. (2001). **New Thinking for Connections and Citizenship**. Occasional paper. Derby: The Centre for Guidance Studies for The Career-Learning Network.

LSIS (2011). **Career learning for the 21st century: The Blueprint for Careers - evidence of impact**. Published by the Learning and Skills Improvement Service (LSIS). LSIS231

OECD (2004). **Career Guidance: A Handbook for Policy Makers**. Luxembourg: OECD, The European Commission.

Skovhus, R. B. (ph.d. forskning under tilblivelse). VIA University College og Aarhus Universitet.

Sultana, R. (2009). **"Career Management Skills"**. Reflection Note. Peer Learning Event. Vilnius.

Sweet, Richard, Nissinen, Kari and Vuorinen, Raimo (2014). **An Analysis of the Career Development Items in PISA 2012 and of their Relationship to the Characteristics of Countries, Schools, Students and Families**. ELGPN Research Paper No. 1. Jyväskylä, Finland: ELGPN

Thomsen, R. (2014). **A Nordic perspective on career competences and guidance. Career choices and career learning**. NVL & ELGPN concept note, Oslo: NVL

Watts, A.G. (2013). **Career Guidance and Orientation**. Chapter 7 in UNESCO-UNEVOC: Revisiting global trends in TVET.

Metod

31

Fallen har samlats in av den nordiska gruppen inom ELGPN.
Frågorna har formulerats av Anne Froberg och löd som följer:

Give 1 (ONE) example from your country where CMS has been discussed, described or implemented over the last 2 years

Describe the setting (institutional) i.e. school, VET, PE or other

Who took the initiative?

Who participated?

How is your case related to the Work in ELGPN?

What is the outcome?

Are there further plans for CMS in this setting?

Please remember, that the case should be limited to 1 page. You can write in English or in your own language (except Finnish). Please also send the case to Rie as soon as possible – preferably by the end of April 2014.

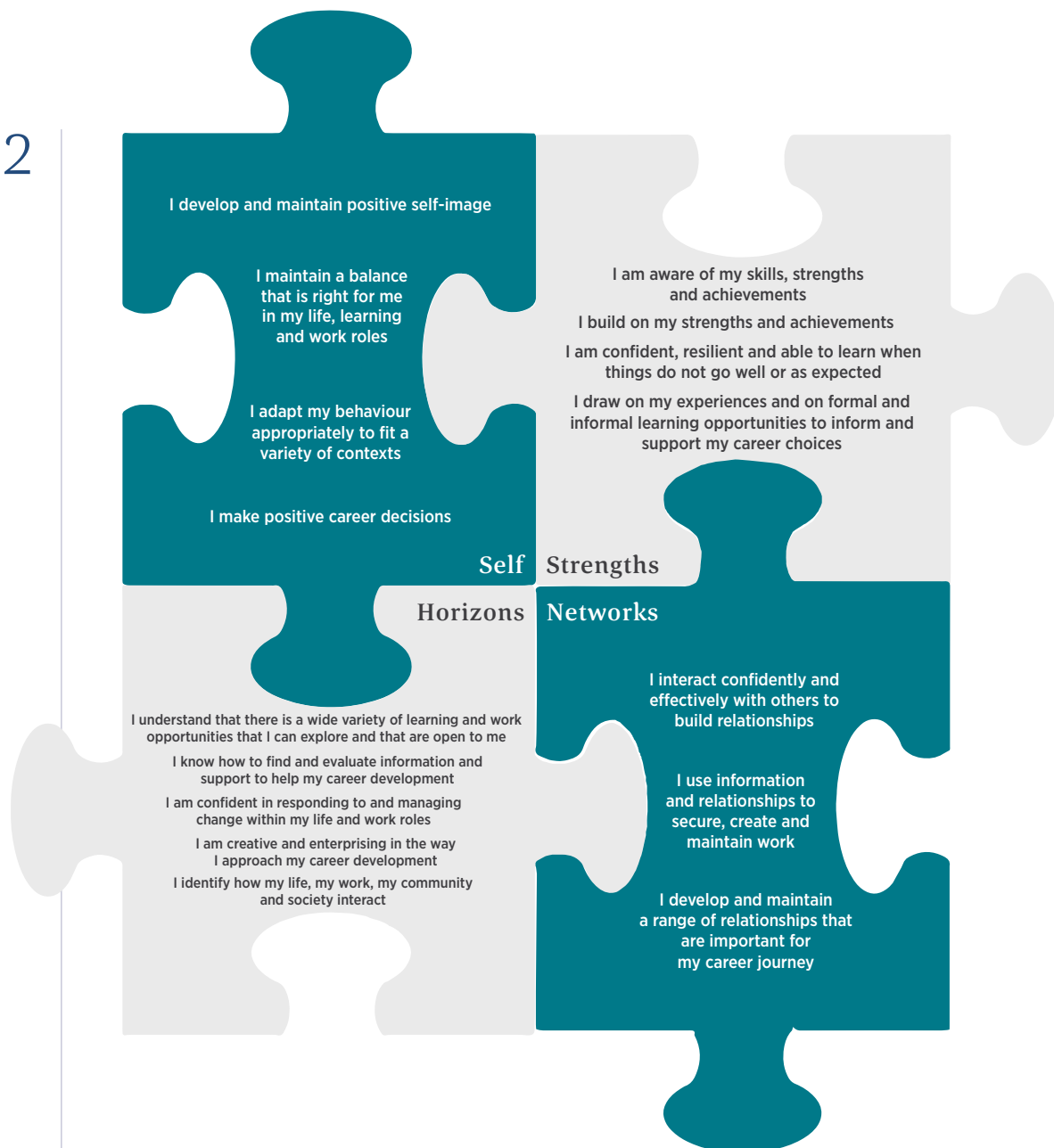
Rie Thomsen bad även om länkar till relevant material om fallen.

Fallen analyserades, sammanfattades och diskuterades under ett möte med den Nordiska gruppen inom ELGPN och NVL i Oslo den 25 och 26 september. De synpunkter som framkom under mötet är medtagna i den här rapporten.

Bilaga

Fig. 1 Visual summary of Career Management Skills, Scotland.

32





www.nvl.org