

Livslang karriereveiledning i Europa: Et felles utviklingsarbeid

Rapport fra arbeidet i europeisk nettverk for
politikkutvikling innen livslang karriereveiledning 2009–10

KORTRAPPORT



Denne rapporten er et resultat av felles innsats innenfor *The European Lifelong Guidance Policy Network* (ELGPN). Rapporten er en kortversjon av hovedrapporten utarbeidet av et nettverk av medlemsland som får økonomisk støtte fra EU under Programmet for livslang læring. Rapporten beskriver nettverkets arbeid i 2009 og 2010. Alle synspunkter som kommer til uttrykk er ELGPNs egne, og reflekterer ikke nødvendigvis noen offisielle standpunkter hos Europakommisjonen eller hos eventuelle andre personer som handler på Kommisjonens vegne.

Interesserte kan få hovedrapporten fra ELGPNs koordinator (elgpn@jyu.fi) eller laste den ned fra ELGPNs nettsider (<http://elgpn.eu>). Et sammendrag av rapporten vil også bli tilgjengelig.

© The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Koordinator 2009–10: Finnish Institute for Educational Research (FIER), University of Jyväskylä, Finland
<http://elgpn.eu>
elgpn@jyu.fi

Redaktører: Dr Raimo Vuorinen/Finnish Institute for Educational Research og
Professor Anthony G. Watts/National Institute for Careers Education and Counselling, UK

Omslag og grafisk utforming: Martti Minkkinen / Finnish Institute for Educational Research (FIER)
Layout: Kaija Mannström / Finnish Institute for Educational Research (FIER)

2011

Innhold

FORORD	5
TAKK TIL BIDRAGSYTERE.....	7
1 INNLEDNING.....	9
2 ELGPNS ARBEIDSPROGRAM 2009–10	11
3 FERDIGHETER I KARRIEREHÅNDTERING (ARBEIDSGRUPPE 1).....	13
4 TILGJENGELIGHET TIL KARRIEREVEILEDNING (ARBEIDSGRUPPE 2).....	16
5 MEKANISMER FOR SAMARBEID OG KOORDINERING (ARBEIDSGRUPPE 3).....	18
6 KVALITETSSIKRING OG KUNNSKAPSGRUNNLAG (ARBEIDSGRUPPE 4).....	20
7 FORHOLDET TIL POLITIKKUTVIKLING I EU (TEMAGRUPPE 1)	22
8 EU-FINANSIERTE PROSJEKTER: SYNERGIER (TEMAGRUPPE 2	24
9 EVALUERING AV ELGPNS ARBEID.....	26
10 NESTE FASE.....	27
VEDLEGG 1: SAMMENSETNING AV DE NASJONALE DELEGASJONENE OG KONTAKTPUNKTENE I ELGPN 2009–10.....	28
VEDLEGG 2: BIDRAG FRA ELGPNS MEDLEMSLAND TIL ELGPNS AKTIVITETER 2009–10.....	29



Forord

I løpet av det siste tiåret har karriereveiledning i et livslangt perspektiv fått økt oppmerksomhet både på europeisk og nasjonalt nivå. Dette er anerkjent som en sentral dimensjon innen livslang læring for å fremme både sosiale og økonomiske målsettinger. Karriereveiledning bidrar særlig til mindre frafall og økt utbytte av utdanning samt økt produktivitet gjennom bedre bruk av tilgjengelig kompetanse i arbeidslivet. To resolusjoner i EUs råd for utdanningssaker, the Education Council (2004¹, 2008²), har fremhevet behovet for gode karriereveiledningstjenester gjennom hele livsløpet for å kunne gjøre den enkelte bedre i stand til å utvikle sin egen karriere, og håndtere overgangene mellom og innenfor utdanning og arbeid. Resolusjonene rettet oppmerksomheten mot fire prioriterte områder: Utvikling av karrierehåndteringsferdigheter, tilgang til tjenester, kvalitetssikring og koordinering av tjenestene. Medlemslandene ble oppfordret til å treffe tiltak for å modernisere og styrke egen politikktutvikling og egne systemer for karriereveiledning.

Med assistanse fra Cedefop og European Training Foundation har EU-kommisjonen gitt aktiv støtte til utviklingstiltak. De har bestilt utredninger, utgitt en håndbok for politikktutviklere i samarbeid med OECD³ og fremmet kollegabasert læring og utvikling av felles referanseverktøy med støtte fra en europeisk ekspertgruppe i perioden fra 2002 til 2007. Medlemslandene besluttet i 2007 å etablere et *European Lifelong Guidance Policy Network* (ELGPN). EU-kommisjonen hilste dette tiltaket velkommen som et virkemiddel for å bringe videre nasjonal gjennomføring av resolusjonenes prioriteringer. Kommisjonen gir for tiden støtte til ELGPN under Programmet for livslang læring, og deltar i nettverkets møter.

Jeg gratulerer ELGPN med de resultater som er oppnådd i løpet av de første tre årene med aktiviteter, og jeg takker våre finske kolleger – Raimo Vuorinen og Lea Pöyliö – for det dynamiske lederskap de har utvist i koordineringen av gruppen. Denne rapporten presenterer de viktigste resultatene og viser nettverkets merverdi på

¹ Council of the European Union (2004). *Strengthening Policies, Systems and Practices on Guidance throughout Life*. 9286/04 EDUC 109 SOC 234.

² Council of the European Union (2008). *Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies*. 2905th Education, Youth and Culture Council meeting, Brussels, 21 November 2008.

³ Organisation for Economic Co-operation and Development & European Commission (2004). *Career Guidance: a Handbook for Policy Makers*. Paris: OECD

nasjonalt og europeisk nivå. Nettverket har bidratt til å styrke samarbeidet og til å utvikle koordinerte karriereveiledningstjenester som dekker både læring og arbeid. Enkelte land som manglet forum for karriereveiledning, har blitt inspirert til å bringe sammen alle interessenter for å etablere dette. Funn fra den kollektive innsatsen innenfor alle de fire prioriterte områdene i resolusjonene og de hovedutfordringene som gjenstår blir beskrevet i denne rapporten.

Effektive, livslange karriereveilednings-systemer (lifelong guidance systems) er viktigere enn noen gang på grunn av de stadig hyppigere overgangene som innbyggere må forholde seg til i løpet av sin levetid, kombinert med større mangfold og økt mobilitet innenfor utdanning og arbeidsmarked. Etterfølgeren til Lisboa-strategien – *Europa 2020: En europeisk strategi for smart, bærekraftig og inkluderende vekst* – har som en av sine målsettinger å redusere frafall i skolene med ti prosent, og sikre at 40 % av den yngre generasjonen gjennomfører høyere utdan-

ning. Strategien fremhever også behovet for å forbedre de unges tilgang til arbeidsmarkedet, arbeide for anerkjennelse av ikke-formell og uformell læring, forbedre utbyttet av utdanning og øke utdanningssystemers åpenhet og relevans. Strategien ønsker også å gjøre yrkesutdanningene mer attraktive og sikre at innbyggerne helt fra ung alder har mulighet til å skaffe seg de ferdigheter de trenger for å delta i utdanningssystemet og arbeidsmarkedet, og til å videreutvikle disse ferdighetene gjennom hele livet. Karriereveiledningssystemer som har høy kvalitet og er tilgjengelige og koordinerte, er avgjørende viktige for å oppnå disse målsettingene, og jeg oppfordrer derfor ELGPN til å fortsette sitt verdifulle arbeid og ønsker dem all mulig fremgang.

Gordon Clark
Avdelingsleder
Generaldirektoratet for utdanning og kultur
Europa-kommisjonen

Forord til norske lesere

Styrking av karriereveiledningstjenester på alle nivå i utdanningssystemet har vært et utviklingsområde i Norge de siste ti årene. Arbeidet har vært drevet frem gjennom forsøk i fylkene, politiske målsettinger i meldinger og statsbudsjett, samt i flere utredningsarbeid. Målet har vært, og er, å bedre systemet for karriereveiledning og gjøre karriereveiledning mer tilgjengelig for flere. Siktemålene er å utvikle likeverdige karriereveiledningstjenester til unge og voksne i alle fylker. Tjenestene skal bygge på spisskompetanse om sammenhengen mellom arbeid, utdanning og karriererelevante metoder og verktøy, og gi kompetansestøtte til utøvere i skole, NAV med flere.

ELGPN vil gi draghjelp til Norge i den videre utviklingen av karriereveiledningstjenestene. Gjennom nettverket har vi muligheten til å være med på å bygge en felles

europeisk forståelse og plattform for mål og prinsipper for karriereveiledning. Dette har betydning for å kunne videreutvikle slike tjenester og styrke befolkningens karrierehåndteringskompetanse i alle land, blant annet i Norge.

Kapitlene i denne rapporten angir med sine overskrifter hovedtemaer som har relevans for utviklingen av dette tjenesteområdet i Norge. Norges deltakelse de første tre årene har vært knyttet til arbeidsgruppe 3, Mekanismer for samarbeid og koordinering (AG 3). Fra 2011 er Norge også representert i arbeidsgruppe 2, Tilgjengelighet til karriereveiledning (AG 2). Fra Norge har Utdanningsdirektoratet, Vox og Arbeids- og velferdsdirektoratet vært fast representert, med tidvis deltakelse også fra departementene (KD og AD). KD har gitt Vox i oppdrag å koordinere den norske deltakelsen.

Takk til bidragsytere

Denne kortrapporten er et resultat av felles innsats innenfor *The European Lifelong Guidance Policy Network* (ELGPN). Den gjengir bidrag fra alle nettverkets deltakere, spesielt:

- De nasjonale delegasjonene som definerte sine prioriteringer innenfor ELGPNs arbeidsprogram for 2009–2010, og belyste disse temaene fra sitt perspektiv.
- Vertslandene for plenumsmøtene og de tematiske aktivitetene, med sine eksempler på nasjonale retningslinjer og casestudier til støtte for gjensidig læring.
- Representanter fra det spanske og franske utdanningsdepartementet, som støttet ELGPNs arbeid gjennom å stå som vertskap for konferanser under EUs presidentskap.
- Representanter for samarbeidende organisasjoner som har deltatt i arbeidsprogrammet, inkludert Mika Launikari (Cedefop), Helmut Zelloth (ETF), Karen Schober (IAEVG), Dr. Gerhart Rott (FEDORA), Dr. John McCarthy (ICCDPP) og Dr. Wolfgang Müller (EU PES Network).
- Representanter for landene som sto som ledere for hver tematisk aktivitet og ledet denne aktiviteten i samarbeid med ELGPNs koordinator, og som også har tatt hånd om utformingen av de relevante delene av denne rapporten:
 - AG⁴1: Jasmin Muhic, Tsjekkia
 - AG2: Jean-Marie Lenzi, Frankrike; Dr. Guðbjörg Vilhjálmisdóttir, Island.
 - AG3: Dr Peter Härtel, Østerrike; Dr. Bernhard Jenschke, Tyskland.
 - AG4: Steffen Jensen, Danmark
 - TG⁵2: Brigita Rupar, Slovenia.

⁴ AG er forkortelse for arbeidsgruppe, se kapittel 2.

⁵ TG er forkortelse for temagruppe, se kapittel 2

- TG1: Françoise Divisia, Frankrike;
Dr. John McCarthy, Irland.
- TG2: Saša Niklanovič, Slovenia.
- Evaluering: Peter Weber, Tyskland.

Nettverket besluttet å gi en samlet behandling av de fire prioriteringene som er beskrevet i EU-resolusjonen fra 2008, og bredden og omfanget av de aktiviteter som er representert i rapporten, er en følge av dette.

Vi skylder også en takk til representantene for Europakommisjonen (Gordon Clark, Carlo Scatoli, Jennifer Wannan og Maike Koops fra DG EAC, samt Susanne Kraatz fra DG EMPL) for deres støtte til gjennomføringen av nettverkets arbeid.

Raimo Vuorinen
Koordinator, ELGPN



Innledning

Formålet med denne norske versjonen av kortrapporten er å formidle foreløpige resultater fra *European Lifelong Guidance Policy Network* (ELGPN) til relevante beslutningstakere og interessenter i Norge. Denne kortrapporten finnes også i en engelsk versjon. Hovedrapporten foreligger bare på engelsk.

ELGPN har som mål å bistå EUs medlemsland, land som er kvalifisert til å delta i EUs Program for livslang læring, og Europa-kommisjonen i utviklingen av europeisk samarbeid om livslang karriereveiledning innenfor både utdannings- og arbeidsmarkedssektoren. Nettverkets formål er å fremme samarbeid på medlemslandsnivå i gjennomføringen av de prioriteringene som er beskrevet i EU-resolusjonene om livslang karriereveiledning (2004 og 2008). Nettverket er etablert av medlemslandene, og får støtte fra kommisjonen under Programmet for livslang læring.

ELGPN representerer et stort skritt fremover i å støtte politikktutvikling innen livslang veiledning i Europa. Ved at nettverket drives av medlemslandene, representerer det også en nyskapende form av den åpne metoden for koordinering (Open Method of Co-ordination, OMC) innenfor EU.

Medlemskap i ELGPN er åpent for alle land som er kvalifisert til bistand under EUs Program for livslang læring 2007–2013. De deltagende landene utpeker selv

sine representanter til nettverket, og oppfordres til å inkludere både statlige og ikke-statlige representanter. Så godt som alle landene er representert på departementsnivå innenfor utdanning, mer enn halvparten fra arbeidsdepartementsnivå, og noen fra ikke-statlige organisasjoner (NGOer) (se Vedlegg 1). Via etablert samarbeid og kontakt har nettverket regelmessig forbindelse med andre relevante institusjoner og nettverk på nasjonalt, europeisk og internasjonalt nivå.

I 2009–2010 bestod ELGPN av 26 medlemsland (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, GB, HU, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, SE, SK, SL, TR), med ytterligere fire land som observatører (BE, BG, IE, RO).

Medlemmene rapporterer at deltakelsen i nettverket har økt deres forståelse av felles utfordringer, gitt dem nye perspektiver og ny innsikt i nasjonale tjenesteytingsløsninger. Spesielle områder der man anser at det er oppnådd fremgang, omfatter blant annet:

- Bedre koordinering av tjenester. I dag har alle de 30 landene enten etablert, eller er i ferd med å etablere, et forum⁶ for karriereveiledning eller et annet koordinerende organ.

⁶ Begrepet forum utdypes nærmere i: Cedefop: *Establishing and developing national lifelong guidance policy forums – A manual for policymakers and stakeholders*, 2008

Innledning

- Utvikling av en felles forståelse av hvilke ferdigheter som kreves for å planlegge, utvikle og styre egen karriere, det vi i følgende tekst kaller ferdigheter i karrierehåndtering (i engelsk faglitteratur kalt Career Management Skills, CMS).
- Innsikt i mulighetene til å bruke nye teknologier til å gi bredere tilgang til karriereveiledningstjenester, ved å supplere personlig veiledning med telefon- og internettbaserte tjenester.
- Forståelse av behovet for et sterkere forskningsbasert kunnskapsgrunnlag som kan knyttes til kvalitetssikring.



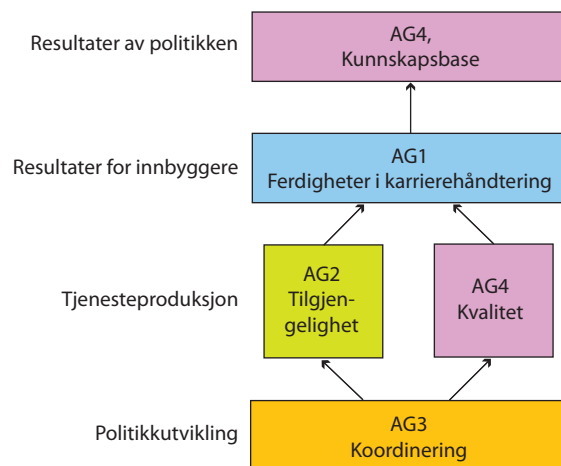
ELGPNs arbeidsprogram 2009–10

I løpet av 2009-10 avholdt ELGPN fire plenums møter (Luxembourg, mars 2009; Riga, Latvia, september 2009; Zaragoza, Spania, mai 2010; Lisboa, Portugal, september 2010).

Nettverket var enig om at arbeidsprogrammet for 2009-10 skulle bygges rundt de fire temaene som er beskrevet i resolusjonen fra 2008. Arbeidet ble følgelig inndelt i fire arbeidsgrupper (AG1, AG2, AG3 og AG4), med 10–12 land i hver. Målsettingene var:

- Stimulere til livslang tilegnelse av *ferdigheter i karrierehåndtering* (AG1).
- Tilrettelegge for økt *tilgang* til karriereveiledningstjenester for alle innbyggere, inkludert dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse (AG2).
- Oppfordre til etablering av *samarbeids- og koordineringsmekanismer* innenfor karriereveiledningsfeltet for å bidra til videre systemutvikling mellom ulike nasjonale, regionale og lokale interessenter (AG3).
- Utvikle *kvalitetssikring* og et *forskningsbasert kunnskapsgrunnlag* for utvikling av karriereveiledningsfeltet (AG4).

Forholdet mellom disse fire temaene kan illustreres slik:



Hver arbeidsgruppe ble ledet av representanter fra ett eller to land og en innleid ekspert som sammen koordinerte og ledet aktiviteten i samarbeid med ELGPNs koordinator. Arbeidet i hver arbeidsgruppe omfattet to studiebesøk og et tredje oppsummerende møte. Studiebesøkene ga vertslandene mulighet til å hente kunnskap og inspirasjon til sin nasjonale politikkutvikling og ulike tiltak, og til å involvere sentrale beslutningstakere i disse

prosessene. Den innleide ekspertten la frem et innledningsnotat og et refleksjonsnotat til hvert møte.

I tillegg til arbeidsgruppene omfattet ELGPNs arbeidsprogram for 2009–10 også to temagrupper (TG1 og TG2), som fokuserte på:

- Europeisk utdannings- og arbeidsmarkedspolitikk sett fra et livslangt karriereveiledningsperspektiv. Arbeidet inkluderte utarbeiding av notater knyttet til de fire temaene for arbeidsgruppene slik de fremgikk i resolusjonene fra 2004 og 2008. Notatene belyste også rollen livslang karriereveiledning har i forhold til den pågående økonomiske krisen (TG1).
- Synergieffekter mellom EU-finansierte prosjekter og deres forbindelser med politikktutviklingen innen livslang karriereveiledning (TG2).

Arbeidet i hver av disse arbeids- og temagruppene blir oppsummert i de følgende kapitlene av denne rapporten. Deretter følger evalueringsdata og planene for den neste perioden. Vedlegg 2 angir på hvilken måte hvert medlemsland har deltatt i de ulike aktivitetene.

ELGPNs nettsider (<http://elgpn.eu>) fungerer som dokumentarkiv og gir oversikt over nettverkets aktiviteter. Nettstedet er strukturert etter prioriteringene i EU-Rådets resolusjoner. Det fungerer som et nyttig verktøy for ledelsen av nettverket og gir blant annet informasjon om ELGPNs nasjonale kontakter i de deltakende landene. Det omfatter også en database der medlemmene kan utveksle og formidle erfaringer fra interessante nasjonale initiativer eller prosjekter med relevans for politikktutvikling innen livslang karriereveiledning. Disse nasjonale eksemplene er presentert i et format som er basert på EU-Kommisjonens Kunnskapssystem for livslang læring (KSLLL)⁷. De kan derfor publiseres både i KSLLL og på ELGPNs eget nettsted.

⁷ Knowledge System for Lifelong Learning



Ferdigheter i karrierehåndtering (Arbeidsgruppe 1)

Bakgrunn

Ferdigheter i karrierehåndtering⁸, det å kunne planlegge, utvikle og styre egen karriere, omfatter en rekke kompetanser som skal gjøre enkeltpersoner og grupper i stand til å samle, analysere, sammenfatte og organisere informasjon om seg selv, utdanning og yrker. Dette inkluderer også ferdigheter i å fatte beslutninger og gjennomføre overganger. Slike kompetanser kreves av innbyggerne for at de skal kunne håndtere utfordringene de møter gjennom utdanning, opplæring og arbeidsliv. En kunnskapsbasert økonomi, med rask endringstakt i teknologier, markeder og yrkesmulighetene som følger av dette, vil medføre at de fleste innbyggere fortsetter å ha kontakt med institusjoner for formell utdanning, opplæring og omskolering til langt opp i voksen alder. Ferdigheter i å håndtere egen karriere vil kunne støtte innbyggerne i å håndtere ikke-lineære karriereløp og øke deres muligheter på arbeidsmarkedet. Dette vil fremme sosial likhet og inkludering.

I mange av ELGPNs medlemsland har skolenes læreplaner enten blitt tilpasset eller er under omlegging med sikte på å støtte unge mennesker i å planlegge og håndtere

overgangene mellom utdanning, opplæring og arbeidsliv. Innenfor høyere utdanning legger Bologna-prosessen til rette for ferdigheter i karrierehåndtering ved å fremme studentsentrert læring og forbedre kandidatenes tilpasning til arbeidsmarkedet ("sysselsettbarehet"). Arbeidsløse blir også oppfordret til å lære slike ferdigheter. Mange offentlige arbeidsmarkedsetater driver eller formidler programmer som bygger opp under voksnes ferdigheter og tilpasning i arbeidsmarkedet for å forbedre deres muligheter til jobb.

Fornytt oppmerksomhet på ferdigheter i karrierehåndtering er ikke et uttrykk for at de som er uten arbeid har seg selv å takke for at de ikke er forberedt på disse overgangene. Det må legges vekt på å unngå en "individualisering" av sosiale spørsmål. Mange av de problemene den enkelte står overfor ligger ikke hos den enkelte selv, men i strukturelle svakheter i økonomien. Ferdigheter i å planlegge, utvikle og styre egen karriere kan derimot støtte og tilrettelegge for overganger.

Utvikling og resultater så langt

Innholdet i opplæringsprogrammer i ferdigheter i karrierehåndtering og hvordan disse formidles, varierer innen

⁸ Career Management Skills (CMS)

EU-området, men med tydelige likhetstrekk. På felleseuropeisk nivå benyttes i dag uttrykket “CMS” (career management skills, eller karrierehåndteringsferdigheter) i vid utstrekning. På medlemslandsnivå kan andre uttrykk være i bruk for tilsvarende ferdigheter (f.eks livsferdigheter, livsmestring, “personlig og sosial utdanning”, “læring i karriereutvikling”). Til grunn for disse uttrykkene ligger det en felles forståelse av den faglige målsettingen. Målsettingen er å utvikle kompetanser som kan bistå enkeltpersoner og grupper med å samle, analysere, sammenfatte og organisere informasjon om seg selv og sine utdannings- og yrkesmuligheter, og fatte beslutninger og gjennomføre overganger. En slik målsetting er i dag bredt akseptert og fulgt over hele EU.

Temaer, utfordringer og hovedbudskap

De viktigste diskusjonene knyttet til ferdigheter i karrierehåndtering handler om:

- *Hvordan karrierevalg håndteres i ulike livsfaser, avhengig av alder og utdanningsnivå. Ferdigheter knyttet til planlegging, utvikling og styring av egen karriere er i utvikling, i noe varierende grad i ulike land.*
- *Kartlegging av behov for ferdigheter i karrierehåndtering som er spesifikke for risikoutsatte målgrupper, der målgruppene spiller en viktig rolle i utviklingen av slike programmer.*
- *Behovet for å anerkjenne mangfoldet av tradisjoner i læreplaner i ulike land. Dette kan være et hinder for utvikling av et felleseuropeisk rammeverk for slike ferdigheter.*
- *Ønsket om et nasjonalt rammeverk for ferdigheter i karrierehåndtering, der det defineres et minimum av kunnskaper og ferdigheter som alle innbyggere skal ha tilgang til. Samtidig må rammeverket tillate en fleksibel fortolkning med tilpasning til bestemte behov.*
- *Utfordringen med å integrere slike ferdigheter i utdanningsammenheng. Alternativene omfatter å behandle ferdigheter i karrierehåndtering som et separat “fag” på timeplanen, fordele dette gjennom hele læreplanen, tilby det som en utenomfaglig aktivitet eller en blanding av disse strategiene.*
- *Bruk av erfaringsbaserte eller innovative pedagogiske metoder. Det er avgjørende at læringsmetodene inkluderer en rekke erfaringsbaserte læringsstrategier, karrierespill, PC-baserte ressurser osv.*
- *Vurdering, eller evaluering, av den enkeltes ferdigheter i karrierehåndtering. I enkelte land er det en oppfatning om at de lærendes motivasjon er tilstrekkelig for å lære slike ferdigheter, uten noe behov for vurdering av måloppnåelse. Andre land understreker at en lærende har rett til å få utviklingen av sine ferdigheter formelt godkjent. Innenfor en utdanningstradisjon der eksamener spiller en sentral rolle, vil et fagområde som ikke blir formelt vurdert, anses som mindre viktig, og derved også bli nedvurdert av de lærende selv. Bruk av innovative vurderingsmetoder, som for eksempel mappevurdering, har den fordel at de legger til rette for læring, uten samtidig å være til hinder for innovative læringsmetoder.*
- *Opplæring av voksne i ferdigheter i karrierehåndtering i regi av en offentlig arbeidsmarkedsetat, (i Norge: NAV) kan sikre at arbeidsløse lærer en rekke ferdigheter som gir dem bedre muligheter på arbeidsmarkedet. Noen av de beste eksemplene finnes innenfor “jobbklubber”, spesielt de som drives av tjenesteleverandører som har nærhet til målgruppen. I slike sammenhenger vil en “gruppebasert” tilnærming etter alt å dømme gi et godt resultat for brukerne.*
- *Behovet for å sikre at ferdigheter i karrierehåndtering ikke undervises i et perspektiv som vektlegger at dette er noe den enkelte “mangler”, men at det i stedet fremheves som en styrking. Det er viktig å betrakte brukerne som personer med ressurser, ikke med problemer.*

Veien videre

- Mange land har fortsatt behov for å utvikle et nasjonalt rammeverk for ferdigheter i å håndtere egen karriere.
 - Mange trenger også å utforme en klar politikk for hvilken plass slike ferdigheter skal ha i læreplanen.
 - En klar opplæringsstrategi er nødvendig for å kunne gi opplæring i ferdigheter i karrierehåndtering, i tillegg til relevante læringsressurser som kan benyttes i flere ulike sammenhenger.
- Utvikling av programmer for opplæring av slike ferdigheter må ta hensyn til spesifikke behov i risikoutsatte målgrupper.
 - Videre arbeid er nødvendig for å utvikle relevante vurderingsmetoder for måloppnåelse for ferdigheter i karrierehåndtering.
 - Til tross for hindringene bør man arbeide videre med mulighetene for å utvikle et felleseuropeisk rammeverk for slike ferdigheter.



Tilgjengelighet til karriereveiledning (Arbeidsgruppe 2)

Bakgrunn

Økt tilgang til karriereveiledningstjenester har stått på dagsorden i en rekke land. Dette inkluderer hvordan tjenestetilbudet kan økes for ulike målgrupper, bruk av IKT-verktøy og hvordan mer integrerte tjenester kan styres og finansieres. To aspekter ved mangel på tilgjengelighet er observert i flere sammenhenger:

- Behovene til en rekke særskilte grupper i befolkningen blir ikke tilstrekkelig dekket.
- Karriereveiledningstjenester er fortsatt bare tilgjengelige på et begrenset utvalg av steder og medier, til begrensede tider på dagen eller uken og i begrensede situasjoner i livssyklusen, noe som begrenser livslang og livsvid tilgang.

Med den nåværende økonomiske krisen og økende arbeidsledighetstall spiller økt tilgang til tjenester for karriereveiledning en avgjørende rolle. Den nåværende økonomiske krisen understreker også behovet for nye tiltak for å gi bedre tilgjengelighet for spesifikke målgrupper (f.eks. unge mennesker i viktige overgangsfaser innenfor utdanning og fra utdanning til arbeidsliv, unge som går ut

av utdanningssystemet uten fullført utdanning, arbeidsløse, samt personer med nedsatt arbeidsevne).

En lang rekke land har pekt på teknologi, spesielt internett og telefon, som en viktig pådriver for utvikling av karriereressurser. Slike verktøy vil gi flere tilgang til tjenester på tidspunkt, steder og på måter som best dekker deres behov. Teknologi gjør det mulig å levere tjenester gjennom en kombinasjon av medier, som for eksempel eveiledning og telefonveiledning, i tillegg til personlig veiledning ansikt til ansikt. Eksisterende karriereveiledningstjenester bør omstruktureres også for å finne frem til mer kostnadseffektiv drift.

Utvikling og resultater så langt

Mange land har vedtatt ny lovgivning om økt tilgang, kvalitet på tjenester og utvikling av nye verktøy og systemer. Disse omfatter lovgivning om

- karriereveiledningstjenester som en del av arbeidsmarkedspolitikken (CZ),
- etablering av rett til gratis livslang karriereveiledning i offentlig regi for alle innbyggere (FR),
- voksenopplæring til støtte for arbeidsplassbasert karriereveiledning og prosesser for realkompetansevurdering (IS),
- kvalifikasjonskrav til karriereveiledere (FR, IS, PL).

Andre politiske beslutninger legger vekt på prioritering av mer effektiv bruk av IKT i karriereveiledning (LT) og for å gjøre IKT-verktøy i karriereveiledning til en del av en "e-government" strategi (SK). Andre viktige utviklingstrekk omfatter et nytt integrert tjenestetilbud (FR), utforming av en internettportal og telefontjeneste som verktøy for å støtte karrierevalg, samt et program for å fremme lokale karriereveilednings-initiativ knyttet til lokale læringsstrategier (DE). En ny karriereveiledningstjeneste for voksne er etablert i England (UK). Videre er det etablert et internettbasert, nasjonalt karriereinformasjonssystem (TR).

Hovedbudskap

- *Ulike kanaler for karriereveiledningstjenester utfyller hverandre.* Selv om de fleste land har pekt på teknologi som viktig for utvikling av karriereveiledningstjenester, vil personlig veiledning og gruppearbeid forbli en viktig del av en karriereveiledningstjeneste. De nye teknologiene gir muligheter for økt tilgang, lettere og billigere, og en innovativ og fleksibel tjenesteproduksjon knyttet til individuell tilgjengelighet og egeninstruksjon. Dette kan derved supplere mer tradisjonelle former for karriereveiledning.
- *Utvikling av integrerte tjenester.* Det er en utfordring å utvikle integrerte tjenester for mennesker i alle aldre. Det krever både nytenkning rundt institusjonelle rammer og profesjonelle ferdigheter, og også en ny mentalitet og kultur.
- *Ulike tjenestenivåer som kan fylle ulike individuelle behov.* Målgruppen omfatter både de som kan motivere seg selv og treffe karrierebeslutninger på egenhånd, og de som trenger omfattende bistand.
- *Realkompetansevurdering som en effektiv metode for å styrke jobbmuligheter (sysselsettbarhet).* Tilgang til egnet karriereveiledning og støtte kan bidra til at enkeltpersoner, spesielt de som er ufaglærte og

arbeidsløse, kan gjøre bruk av realkompetansevurdering og dermed få verdsatt sin tidligere yrkeserfaring.

- *Standarder for tjenestetilbudet.* Standarder (f.eks. gyldighet, troverdighet, nøyaktighet, objektivitet, omfang, relevans for målgrupper, levering til rett tid) må utvikles for IKT-baserte og andre hjelpemidler i karriereveiledning.
- *Etiske spørsmål vedrørende bruken av IKT i karriereveiledning.* Disse inkluderer også kvaliteten på egenvurderinger som er tilgjengelige på internett.
- *Tilgjengelighet som et spørsmål om sosial rettferdighet.* For å oppnå en tilfredsstillende balanse mellom kvalitet og tilgjengelighet kreves det forståelse av at karriereveiledningstjenester også er et virkemiddel for å oppnå målsettinger om sosial likeverdighet.

Hovedutfordringer

- Hvordan utvikle karriereveilederes kompetanse i å bruke IKT-verktøy.
- Hvordan gjøre effektiv bruk av potensialet i internettbaserte sosiale media og mobiltefonteknologi.
- Hvordan vurdere nasjonale ressurser til tjenesteproduksjon i relasjon til det nye paradigmet for livslang karriereveiledning.
- Etiske aspekter.
- Vurdering av effektiviteten til tjenesteleveransenes ulike metoder for ulike grupper.
- Hvordan fordele finansiering mellom ulike tjenestekanaler for å møte behovene til ulike prioriterte grupper.
- Hvordan lovgivningen kan definere innbyggernes rettigheter til karriereveiledning eller tjenesteleveranser.
- Hvordan gjøre tilgjengelige veiledningstjenester mer kjent for innbyggerne.



Mekanismer for samarbeid og koordinering (Arbeidsgruppe 3)

Bakgrunn

I alle deltakerlandene er karriereveiledningstjenester spredd over mange ulike sektorer, under ulike departementer og andre styringsområder (skoler, høyere utdanning, offentlige arbeidsmarkedstjenester, arbeidslivets parter, frivillig sektor, privat sektor). En av de viktigste rollene for disse tjenestene er å bistå mennesker med å forholde seg til ulike sektorer når det gjelder egen personlige utvikling og karriereutvikling. Effektive tiltak for livslang karriereveiledning må derfor involvere ulike myndigheter og interessenter. Et forum for livslang karriereveiledning kan bringe sammen disse institusjonene, og stimulere til en mer målrettet politikkutvikling og en mer helhetlig tjenesteproduksjon.

For at et nasjonalt forum for livslang karriereveiledning skal kunne oppnå bred anerkjennelse, bør det innfri fire krav:

- Det bør involvere overordnede myndigheter, eller i det minste ha anerkjennelse fra overordnede myndigheter.
- Deltakelse bør ikke være avgrenset til departementer og offentlige etater, men også inkludere andre viktige interessenter.

- Det bør omfatte både utdannings- og arbeidsmarkedsområdet.
- Det bør dekke karriereveiledning for både ungdom og voksne.

I noen tilfeller kan det organiseres alternative koordineringsfunksjoner for å oppnå noe av den samme hensikten som ved et nasjonalt forum.

Et forum eller en lignende funksjon kan operere på ett eller flere av tre nivåer:

- *Kommunikasjon.* Dette kan være i form av utveksling av informasjon, samt kartlegging av muligheter for samarbeid og koordinering.
- *Samarbeid* mellom partnere innenfor eksisterende rammer. Samarbeidet vil kunne ha en uformell form og være basert på forutsetningen om at beslutningsmyndigheten beholdes av hver av partnerne.
- *Koordinering.* Dette vil vanligvis kreve et koordinerende organ med operativ myndighet og egen finansiering (og kanskje en kontrakt eller et lovfestet mandat).

På det første nivået, kommunikasjon, kan det være i form av en arbeidsgruppe, et nettverk eller en utredningsgruppe, mens på det tredje nivået, koordinering, vil det etter alt å dømme kreve en mer formell og mer bærekraftig struktur.

Utvikling og resultater så langt

Nasjonale fora for livslang karriereveiledning er nå blitt etablert i 17 europeiske land, og er i ferd med å bli etablert i 10 andre. I ytterligere tre land har alternative funksjoner blitt etablert eller er under etablering. Samtlige medlemsland i nettverket har på denne måten rettet oppmerksomheten mot behovet for et bedre samarbeid og koordinering av sine tjenester.

Hovedbudskap

Utfra erfaringene hittil foreslår denne arbeidsgruppa ti nøkkelbudskap for land som ønsker å etablere slike fora:

- Etablere en klar forbindelse til strategier for livslang læring, sysselsetting og sosial inkludering, og gi livslang karriereveiledning rolle som et offentlig gode i relasjon til disse strategiene.
- Etablere omforente definisjoner og terminologi.
- Være selektive (målrettet) i avgjørelsene om hvem som skal inviteres til å delta.
- Ha klart definerte målsettinger, oppgaver og roller.
- Ha en klar ledelse, sterke talspersoner og et sterkt engasjement hos viktige parter.
- Tydelig definere forholdet til statlige myndigheter (inkludert forholdet til regionale og lokale myndigheter der dette er relevant).
- Ha et sekretariat som er uavhengig, eller i det minste "skjermet".
- Oppfordre til videreutvikling, men holde fast ved kjerneoppgavene.
- Være oppmerksom på risikoen for rollekonflikter.

- Legge vekt på å tilpasse tjenestene til innbyggernes situasjon (brukeren i sentrum) og se de sosiale fordelene ved å gjøre dette.

Temaer og utfordringer

Hovedspørsmål og viktige utfordringer omfatter:

- Hvorvidt forumet bør etableres av overordnede myndigheter (departement), eventuelt gjennom lovgivning ("*ovenfra og ned*") eller etableres etter initiativ av andre organisasjoner (ikke myndigheter) som deretter etablerer nødvendige koblinger til myndighetene ("*nedenfra og opp*"). Det kan være en fordel å integrere elementer fra begge disse prosessene.
- I land der betydelige deler av myndighet og forvaltning innen utdannings- og/eller arbeidsmarkedsområdet er delegert til regionale/lokale myndigheter, er *samarbeid og koordinering på regionalt/lokalt nivå viktig*. Dette kan være minst like viktig som på nasjonalt nivå. Ingen av disse nivåene på samarbeid og koordinering vil kunne være effektive uten det andre.
- *Det integrerende potensialet ved bruk av IKT*, for eksempel ved å kombinere karriereinformasjon og leverandører av karriereveiledningstjenester fra ulike sektorer i en felles nettportal. Dette fordeler kostnadene, setter brukeren i sentrum for utforming av tjenestene, og vil derfor trolig kunne tiltrekke seg flere brukere, med fordeler for alle parter. En slik portal kan utvikles videre og bli et brukersentrert system for livslang karriereveiledning der nettportalen fungerer som et sentrum, omgitt av koordinerte tilbud innen de ulike sektorene, i form av en-til-en veiledning og andre tjenester. Kvaliteten og effektiviteten til en slik tilnærming avhenger av at den utvikles som en del av et prosessorientert, sammenhengende og omfattende system for livslang læring.



Kvalitetssikring og kunnskapsgrunnlag (Arbeidsgruppe 4)

Bakgrunn

Arbeidsgruppen (AG4) utforsker koblinger mellom politikkutvikling av karriereveiledningssystemer, forskning og praksis på to måter:

- Hvilken rolle kvalitetssikring skal spille i karriereveiledningssystemer og hvordan kvalitetssikring skal utvikles.
- Det kunnskapsgrunnlag som finnes eller som vil kunne frembringes for å underbygge, forklare, forbedre og legitimere karriereveiledningsaktiviteter.

Livslang karriereveiledning vil kreve tjenesteproduksjon av høy kvalitet i de ulike sektorene og en tverrsektoriell tilnærming til utformingen av et kvalitetssikringssystem.

Utvikling og resultater så langt

Enkelte av EUs medlemsland har etablert omfattende, men likevel stort sett sektorbaserte kvalitetssikringssystemer (f.eks. DK, UK). Enkelte av disse systemene inneholder elementer av resultatorientert politikkutforming. For eksempel har Skottland et omfattende tilbud innen karriereveiledning for alle aldersgrupper, der kriterier

for kvalitet er definert i form av en rekke individuelle og samfunnsmessige resultater, inkludert økonomiske gevinster. I Tyskland er det igangsatt en koordinert prosess for utvikling av felles omforente kvalitetsstandarder.

Elementer i et rammeverk for kvalitetssikring

Arbeidsgruppen undersøkte politiske initiativ og praksis som er interessant for kvalitetssikring i karriereveiledning, og forskning som grunnlag for politikkutvikling i deltakerlandene. Ut fra dette ble det bestemt å sette opp en liste med elementer som kan inngå i et rammeverk for kvalitetssikringssystemer. Fem "felles referansepunkter for kvalitetssikringssystemer innen karriereveiledningstjenester" var allerede blitt utviklet av EUs ekspertgruppe for livslang veiledning. Arbeidsgruppen besluttet å føye til ytterligere to dimensjoner; resultater og virkninger.

Dette resulterte i at rammeverket inneholder en matrise av "referansepunkter" og indikatorer basert på en prosessfokuset modell (input-outcome) og omfatter forslag til data som kan samles inn for å vurdere hvordan og i hvilken utstrekning indikatoren er oppfylt:

Referansepunkt	Utvalgte indikatorer
Involvering av innbyggere og brukere	<ul style="list-style-type: none"> • Informasjon om rettigheter og tjenester er tilgjengelig • Systemer for tilbakemelding fra brukere er i drift og blir benyttet • Regelmessige brukerundersøkelser blir utgitt/benyttet
Kompetanse hos karriereveilederen	<ul style="list-style-type: none"> • Nasjonalt/regionalt aksepterte, definerte standarder • Sertifiserings-/akkrediteringssystemer • Krav til opplæring og tilgang til opplæring • Krav til supervisjon • Profesjonell opptreden og bruk av egnede metoder
Forbedring av tjenestetilbudet	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalitetssikringssystemer finnes og er obligatoriske • Definerte standarder for tjenesteleveranser finnes (etiske retningslinjer, metodikk, antall klienter per karriereveileder, hensiktsmessige lokaler, økonomiske ressurser, administrative prosedyrer, IKT-utstyr, oppdatert informasjon, arbeidsmarkedsinformasjon, tjenester til klienter med spesielle behov, etc.) • Utvikling av en handlingsplan sammen med klientene • Dokumentasjon av karriereveiledningsprosessen og resultatene • Overvåking for å vurdere forbedringer av tjenester og resultater
Sammenheng i tjenester	<ul style="list-style-type: none"> • Det finnes tjeneste for alle aldersgrupper og/eller samarbeid og koordinering mellom ulike tjenesteleverandører • Enighet om felles prinsipper
Utbytte/virkninger: – Læringsutbytte – Resultater for arbeidsmarkedet/ økonomiske resultater – Resultater for sosial inkludering	<ul style="list-style-type: none"> • Betydelig forbedring av klientens ferdigheter i karrierehåndtering, selvtilitt, beslutningskompetanse (valgkompetanse), formidlingsklar for arbeidslivet, etc. • Andel personer formidlet til neste nivå i utdanning/opplæring/sysseting (overgangsrate) • Økning i andelen som fullfører skolegang og reduksjon av frafallet • Vellykket matching til/innen arbeidsmarkedet • Nivå og varighet på arbeidsledigheten • Forbedret arbeidskrafttilbud i hht etterspørsel • Kostnadseffektivt tjenestetilbud

Utkastet til rammeverk inneholder både kvalitative og kvantitative indikatorer. Det er ambisiøst å utforme et rammeverk hovedsaklig basert på kvantitative indikatorer, fordi det skaper store metodiske problemer. I tillegg er det en fare for utilsiktede virkninger hvis kvalitetssikringen utelukkende rettes mot kvantitative målinger. Det må være en balanse mellom profesjonelle behov for kvalitative vurderinger, og behovet for empiriske data og kost/nytteanalyser som grunnlag for effektiv drift, slik at politikktutviklere og tjenesteledere kan forsvare å investere skattepenger i slike tjenester.

Videre arbeid med indikatorene bør utføres i neste fase av ELGPNs arbeid. Formålet er ikke å påtvinge medlemslandene i nettverket dette rammeverket, men å oppfordre til en diskusjon som kan føre til enighet om elementer som bør inkluderes i kvalitetssikring av karriereveiledning. Dette følger tilsvarende europeisk arbeid på andre områder, for eksempel det europeiske rammeverket for kvalitetssikring av yrkesopplæring, for høyere utdanning og når det gjelder andre generelle tjenester. Det er viktig for smidighet og mulighet for implementering av rammeverket at det er bred felles forståelse og eierskap til dette blant ELGPNs medlemmer. Denne prosessen vil også bli en oppgave for ELGPN i neste periode.



Forholdet til politikutviklingen i EU (Temagruppe 1)

Temagruppe 1 ble etablert av ELGPN med en todelt rolle:

- sikre at resultatene fra nettverksaktivitetene får virkning på politikutvikling av livslang veiledning på regionalt, nasjonalt og europeisk nivå.
- dele og formidle informasjon slik at alle ELGPNs medlemmer kan ha tilgang til kunnskap om EUs politikk innen feltet og få mulighet til å bli involvert i de relevante prosessene.

Opgavene til TG1 ble følgende definert som:

- å støtte opp om kunnskapsgrunnlaget hos ELGPNs medlemmer i forhold til relevant politikutvikling i EU på områdene utdanning, opplæring, sysselsetting og sosial inkludering. Dette gjøres ved å samle og analysere data som viser hvordan europeisk politikutvikling inkluderer livslang karriereveiledning i vurderingene, og formidle denne informasjonen innenfor nettverket.
- å støtte ELGPNs arbeidsprogram ved å forankre de tematiske aktivitetene grundig i EUs politikksammenheng.

- å bistå ELGPNs medlemmer med å påvirke europeiske og nasjonale fagpolitiske prosesser når det gjelder den nøkkelrollen livslang karriereveiledning har på relevante politikkområder. I tillegg varsle ELGPNs medlemmer om pågående fagpolitiske prosesser, og å gi råd til nettverket som kan hjelpe dem å bli involvert i disse prosessene.

ELGPN ble etablert i tilknytning til Lisboa-strategien. Lisboa-strategien har vært rettesnor over hele Europa det første tiåret i dette årtusenet når det gjelder nasjonale reformer innen utdanning, opplæring, sysselsetting og sosial inkludering. En viktig grunn til dette er fokuset i strategien på kunnskapssamfunnet, økonomi, sosial samhörighet og global konkurransevne. Videre viser reformstrategien at referanse til tjenester for livslang veiledning er blitt mer eksplisitt. En rekke resolusjoner, planer og strategier fra institusjoner og organer i EU referer spesifikt til hvordan livslang veiledning kan bidra til å oppnå målsettingene til de ulike reformene. Dette fremheves i tillegg til konkrete avtaler som inngås om reformplaner for politikk- og systemutvikling for livslang veiledning. Beskrivelsene kommer til uttrykk i

dokumenter som: Europarådets resolusjoner om livslang veiledning (2004 og 2008), den europeiske sysselsettingsstrategien (1995–2005), kommisjonens uttalelse om livslang veiledning (2001), rådets resolusjon om livslang læring (2002), de konkrete fremtidsmålene for utdanning og opplæringsystemer (2002) og København-prosessen om EU-samarbeid om fag- og yrkesopplæring (2002 og etterfølgende kommunikasjoner). Partene i arbeidslivet på europeisk nivå (European Social Partners, 2002) har anerkjent betydningen av informasjon og veiledning for å utvikle kompetanse og kvalifikasjoner til arbeidskraften.

I fornyelsen av Lisboa-strategien i 2005 la Europarådet vekt på optimalisering av humankapital, spesielt gjennom livslang læring, og med særlig oppmerksomhet mot livslang karriereveiledning. Anbefalingene fra Europaparlamentet og -rådet (2006) om nøkkelferdigheter for livslang læring henviste til karriereveiledning som en del av kompetansen ”å lære å lære”.

Slutten på Lisboa-strategiens periode i 2008-10 falt sammen med den økonomiske krisen og har rettet oppmerksomheten mot hvordan de økonomiske og sosiale virkningene av den kan dempes. To målsettinger for fremtiden ble fastlagt:

- bedre kombinasjon av fleksibilitet og trygghet gjennom det nye begrepet “flexicurity”. Dette ble gjort til en bærebjelke i europeisk arbeidsmarkedspolitikk for utvikling av arbeidsstyrkens tilpasning og sysselsettbarehet i 2007, med spesiell henvisning til livslang læring. Flexicurity-fremmende politikk tar sikte på å støtte innbyggernes overganger mellom jobber og fremhever den rollen offentlige arbeidsmarkedstjenester og arbeidslivets parter har for å gi slik støtte og for å kartlegge og forutse kompetansebehov.
- Bedre prognoser om kompetansebehov gjennom initiativet “Nye ferdigheter for nye jobber” (New Skills for New Jobs). En bevissthet om behovet for bedre prognoser og tilpasning av ferdigheter til arbeidsmarkedets behov fremgår av de fleste dokumenter som omhandler utdanning og sysselsetting som har blitt fremlagt av Kommisjonen og vedtatt av Rådet siden 2007. Karriereveiledning blir under-

streket som viktig: å bidra til at arbeidssøkere ser hvor det er kompetansebehov i arbeidsmarkedet og evner å tilby denne kompetansen.

Initiativet “Jobber og ferdigheter” (Jobs and Skills) som ble lansert i 2008 med spesiell vekt på ungdom, understreker at mismatch mellom tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet er en av hovedårsakene til ungdomsledigheten, og fremhever den viktige rollen karriereveiledning har i denne sammenheng, spesielt når det gjelder overganger mellom utdanning/opplæring og arbeid.

Rapporten fra en ekspertgruppe for initiativet “Nye ferdigheter for nye jobber” (2010) understreket mangelen på relevante ferdigheter i Europa. Den konkluderte med at en “oppgradering, tilpasning og utvidelse av enkeltpersoners ferdighetsprofil”, som kan få mennesker til å “gå fra å søke jobber til selv å utforme jobber” og “- til å bli i stand til å gjøre mer velinformerte valg”, bør være ambisjoner for fremtiden.

“Europa 2020” er etterfølgeren til Lisboa-strategien, der det Strategiske rammeverket for europeisk samarbeid innenfor utdanning og opplæring (“E&T 2020”) utgjør en av hovedkomponentene. I den sistnevnte er karriereveiledning eksplisitt tatt med i den første strategiske målsettingen (“å virkeliggjøre livslang læring og mobilitet”), og er implisitt nevnt i de tre andre. Karriereveiledning vil spille en spesielt viktig rolle som bidrag til å oppnå målene i Europa 2020 om å redusere frafallet i skolene med 10 %, å sikre at 40 % av den yngre generasjon har fullført høyere utdanning, og for å ta forberedende skritt for å forbedre de unges innpass i arbeidsmarkedet og til voksenopplæring. Livslang karriereveiledning vil være et hovedelement i arbeidet for å oppnå anerkjennelse av ikkeformell og uformell læring, i å styrke attraktiviteten til yrkesrettet utdanning og støtte innbyggere i å oppnå og oppdatere sin kompetanse gjennom hele livet.

For neste fase av ELGPNs arbeid foreslås det at man innenfor rammen av Europa 2020 generelt og E&T 2020-programmet spesielt, oppretter sterke koblinger med EUs sektorbaserte politikutvikling på minst seks områder: skole, yrkesrettet opplæring, høyere utdanning, voksenopplæring, sysselsetting og sosial inkludering.



EU-finansierte prosjekter: Synergier og koblinger til politikktutvikling (Temagruppe 2)

Det finnes en sterk og utbredt oppfatning om at gevinstene og effektene av EU-finansierte prosjekter kunne økes betraktelig ved å:

- redusere overlapping mellom prosjekter.
- styrke koblingene til politikktutvikling.
- vektlegge prosjektenes virkninger på lengre sikt, etter at finansieringen er avsluttet.

Det legges derfor større vekt på å hente ut en merverdi fra slike prosjekter på to måter:

- Ved å etablere synergier med andre beslektede prosjekter.
- Ved å rette mer oppmerksomhet mot “utnyttelsen”, dvs. å oppnå endring i politikk og praksis basert på prosjektets arbeid. Dette kommer i tillegg til det tradisjonelle fokuset på spredning – formidling av informasjon om prosjektet og dets resultater – og som derved effektivt gir denne spredningen en resultatorientert spissing.

Temagruppe 2 har studert et bredt spekter av prosjekter med søkelys på slike problemstillinger. I lys av denne analysen foreslår gruppen fire sett med anbefalinger rettet mot ulike grupper av interessenter, og oppfordrer disse til å se nærmere på forslagene.

Det første settet er rettet mot oppdragsgivere for prosjekter, både på EU-nivå (Kommisjonen og dens utøvende organer) og på nasjonalt nivå:

- Oppdragsgivere for prosjekter bør søke å utvikle effektive prosedyrer for å unngå overlapping mellom prosjekter.
- For å unngå “å finne opp hjulet på nytt” bør prosjektkoordinatorene (søkere) bli avkrevd å vise at de er kjent med foregående, lignende prosjekter, og angi på hvilken måte de vil bygge på disse prosjektenes erfaringer.
- De bør også oppfordres til å vise hvordan koblinger til relevante politiske strategier er bygget inn i prosjektenes metoder.
- Disse koblingene bør eksplisitt knyttes til de fire prioriteringene i resolusjonen fra 2008 der dette er mulig.

- Prosjekter som oppfyller disse kriteriene bør prioriteres.
- Det bør finnes støttesystemer som hjelp til potensielle søkere, inkludert tilgang til eksempler på gode fremgangsmåter (f.eks. gjennom en database eller en håndbok).

Det andre settet med anbefalinger er rettet mot nasjonale karriereveiledningsfora (der slike finnes):

- Nasjonale fora bør ta en proaktiv rolle i å koble prosjekter til nasjonal politikktutvikling og prioriteringer. Der det er relevant, bør dette inkludere en oppfordring til berørte departementer om å delfinansiere et nasjonalt bidrag til prosjekter som samsvarer med nasjonale prioriteringer.
- De bør også ta en proaktiv rolle i å oppfordre til synergier mellom prosjekter.

Det tredje settet av anbefalinger er rettet mot nettverket av Euroguidance-sentre. Det erkjennes at strukturene og rollene til disse sentrene varierer fra land til land. Det foreslås imidlertid at Euroguidance-sentrene arbeider nært sammen med ELGPN for å:

- vedlikeholde en database over både nasjonale veiledningsprosjekter (inkludert EU-finansierte prosjekter) og tverrnasjonale veiledningsprosjekter der partnere fra deres egne land deltar. Dette bør være en del av en felles database over politikktutvikling og praksis relatert til livslang karriereveiledning.

- vise frem vellykkede prosjekter ("good practices") overfor politikktutviklere, beslutningstakere, interessenter og andre relevante grupper gjennom nasjonale karriereveiledningsfora der slike finnes, og gjennom kommunikasjonskanalene til Euroguidance (nettsteder, konferanser, publikasjoner) eller andre kanaler.
- engasjere seg i en bred refleksjonsprosess for å komme fram til forslag om hvordan virkningen av fullførte prosjekter kan støttes og videreføres etter at de er avsluttet.

Det siste settet av anbefalinger er rettet mot de som er ansvarlige for ledelsen av relevante prosjekter:

- Prosjektkoordinatører bør involvere relevante aktører, ikke bare når de søker om prosjektet, men også under gjennomføringen av det.
- Oppmerksomhet mot synergieffekter med andre prosjekter bør være til stede, ikke bare på søknadsstadiet, men gjennom hele prosjektperioden. Dette bør også inneholde bevissthet om mulighet for å arbeide i prosjektklynger, dvs. et formelt samarbeid mellom prosjekter som arbeider med beslektede temaer.
- På samme måte bør spørsmål som gjelder formidling og utnyttelse av prosjektets resultater ikke bare tas opp på slutten av prosjektet, men drøftes gjennom hele prosjektperioden og involvere relevante aktører i denne prosessen.



Evaluering av ELGPNs arbeid 2009–2010

Før og etter hvert ELGPNs hovedmøte ble deltakerne spurt om å vurdere (a) hvordan arbeidet gikk, og (b) hvilke virkninger som ble oppnådd på nasjonalt (og europeisk) nivå. Evalueringen dekket følgende elementer:

- Kommunikasjon (prosess)
- Organisasjonsmessige aspekter og ledelse/koordinering (prosess)
- Nettverksarbeid/samarbeid (prosess)
- Generelle resultater (produkt)
- Resultater og virkninger på nasjonalt nivå (produkt)

Resultatene ble tilbakeført til koordinatorene for ELGPN, slik at de kunne benyttes til planlegging av fremtidige aktiviteter. I tillegg fylte de nasjonale delegasjonene ut et nettbasert spørreskjema i mai 2010.

Deltakerne var generelt tilfreds med de samlede kommunikasjonsprosessene i nettverket. De mente at oppgavene var klare og arbeidsmetodene fungerte godt, og at også ledelsen av arbeidsprogrammet for 2009-10 var god. Det var behov for forbedringer i å holde tidsfrister og i det økonomiske opplegget. De fleste av medlemmene var tilfreds med mulighetene til å delta i aktiviteter og med prinsippene for likeverdighet og respekt blant nettverkets

medlemmer. Resultatene ble oppfattet å være i samsvar med det avtalte arbeidsprogrammet.

I tråd med prinsippene for den åpne metoden for koordinering⁹ har medlemslandene hatt mulighet til å bruke resultatene fra ELGPN ut fra sine egne prioriteringer. Mange medlemsland har oversatt og formidlet ELGPNs refleksjonsnotater og beslektet materiale, slik at det kan brukes på nasjonalt nivå. I fremtiden vil det kunne være rom for at land som bruker samme språk, kan dele på disse kostnadene.

ELGPNs rolle som katalysator var spesielt åpenbar under de nasjonale seminarene som ble arrangert i forbindelse med nettverkets plenums møter eller i arbeidsgruppens studiebesøk. Disse arrangementene ga politikktutviklere og interessenter en mulighet til å bli oppdatert om internasjonal utvikling, og ga også vertslandene en mulighet til å legge frem sin nasjonale politikk og praksis.

ELGPNs rolle som katalysator var tydelig også på andre måter i flere av landene. Erfaringsdelingen har gitt inspirasjon til utvikling av nye tjenester og nye initiativer. Spesielt har ELGPN hatt betydning i flere land ved å stimulere til etablering av nasjonale fora eller andre koordineringsmekanismer.

⁹ Open Method of Co-ordination (OMC)



Neste fase

Neste fase av ELGPNs arbeidsprogram (2011–12) vil bygge videre på erfaringene, videreutvikle det eksisterende arbeidet og forbedre den interne effektiviteten i ELGPNs arbeid. Presise målsettinger vil bli avtalt med Kommissjonen når det søkes om finansiering, men på dette stadium når rapporten skrives, er planen at målene vil fokusere på:

- Utvide grunnlaget for involvering av alle medlemslandene innenfor de fire prioriterte områdene.
- Øke den nasjonale kjennskapen til ELGPNs kunnskap og erfaring som er basert på disse fire prioriteringene.
- Fordype arbeidet med de fire prioriteringene gjennom ytterligere nettverksbasert læring, spesielt med tanke på resultater på europeisk og nasjonalt nivå for hver prioritering.
- Styrke kontaktpunkter/grensesnitt mellom ELGPNs arbeid og utviklingen av EUs politikk for skole, fag- og yrkesopplæring, høyere utdanning, voksenopplæring, sysselsetting og sosial inkludering.

- Tilby nasjonale beslutningstakere, utviklere og interessenter konkret faglig støtte fra nettverket og bistå dem i politikktutvikling på nasjonalt og europeisk nivå.
- Utvide formidlingen av ELGPNs arbeid.
- Styrke ELGPNs kobling til relevante internasjonale organisasjoner, som f.eks. OECD.

En viktig målsetting vil være å utvikle operative verktøy eller felles prosjekter for å støtte konkret gjennomføring av politiske målsettinger. Dette vil omfatte oppdatering av OECD/EU-håndbok for beslutningstakere fra 2004, (OECD: Career Guidance – A handbook for policy makers, 2004) og vil trekke på elementer fra de eksisterende, felles referanseverktøyene for EU, gjengitt vedleggene i håndboken fra 2004. De nye verktøyene bør prøves ut på nasjonalt nivå i et begrenset antall land. Dette bør være land som er interessert i en helhetlig gjennomgang av sitt nasjonale karriereveiledningssystem basert på en prosess av kollegabasert læring

Vedlegg 1: Sammensetning av de nasjonale delegasjonene i ELGPN 2009–10

		Utdannings- sektoren	Arbeidsmarkeds- sektoren	Nasjonalt forum	Euroguidance	Andre
Danmark	DK	2		3		
Estland	EE	1	1	1		
Finland	FI	1	1			1
Frankrike	FR	4	1			
Hellas	EL	1	1		3	
Island	IS	1				3
Italia	IT		1		4	
Kypros	CY	1	2			
Latvia	LV	2	2			1
Litauen	LT	1	1			1
Luxembourg	LU	1				3
Malta	MT	2				
Nederland	NL	1	1		2	
Norge	NO	2	1			
Polen	PL	1	2			1
Portugal	PT		2			
Slovakia	SK	1	1			1
Slovenia	SI	1	3			2
Spania	ES	5				
Storbritannia	UK	4				
Sverige	SE	2	1			
Tsjekkia	CZ	1	1		1	
Tyrkia	TR	3				
Tyskland	DE	2		1		
Ungarn	HU	1	1			1
Østerrike	AT	1	1			1
Belgia (Obs.)	BE					1
Bulgaria (Obs.)	BG	1				
Irland (Obs.)	IE	1				
Romania (Obs.)	RO					
Sum	99	44	24	5	10	16

Vedlegg 2: Bidrag fra ELGPNs medlemsland til ELGPNs aktiviteter 2009–10¹⁰

		AG1 KPF	AG2 Tilgjengelighet	AG3 Samarbeid og koordinering	AG 4 Kvalitet	TG1 Policy- analyse	TG2 Synergi mellom prosjekter	ELGPN Styrings- gruppe- møter	ELGPN Plenums- møter
Danmark	DK	x			X, LL		x, TGM		
Estland	EE				x, OM	x, TGM			
Finland	FI			x	x, FB	x			
Frankrike	FR	x	x, LL, FB		x	x		SgM	
Hellas	EL			x	x		x, TGM		
Island	IS		X, LL, OM						
Italia	IT	x		x					
Kypros	CY		x	X, OM					
Latvia	LV			x	x			SgM	PM
Litauen	LT	x, FB	x						
Luxembourg	LU	x			x			SgM	PM
Malta	MT	x							
Nederland	NL		x						
Norge	NO			x					
Polen	PL		x				x, TGM		
Portugal	PT	x			x			SgM	PM
Slovakia	SK	x, OM				x, TGM		SgM	
Slovenia	SI	x		x, FB		x	x, LL		
Spania	ES		x	x				SgM	PM
Storbritannia	UK	x	x, FB		x				
Sverige	SE	x							
Tsjekkia	CZ	X, LL, FB	x				x		
Tyrkia	TR		x	x		x			
Tyskland	DE		x	x, LL	x, FB	x		SgM	
Ungarn	HU			x, FB	x	x		SgM	
Østerrike	AT	x		x, LL			x		
Belgia (Obs.)	BE								
Bulgaria (Obs.)	BG								
Irland (Obs.)	IE								
Romania (Obs.)	RO								

¹⁰ LL = Ledende land, FB = Vertsland for feltbesøk, OM = Vertsland for oppsummeringsmøte, TGM = Vertsland for temagruppermøte, SgM = Vertsland for styringsgruppermøte, PM = Vertsland for plenumsmøte, x = Deltaker

