

# Policy för livslång vägledning: Under utveckling

Rapport om arbetet som utförs av det europeiska  
policynätverket för livslång vägledning, ELGPN, 2009–2010

KORTFATTAD RAPPORT



Detta är den förkortade versionen av en rapport upprättad av det europeiska nätverket för livslång vägledning (ELGPN), ett nätverk av medlemsländer som får ekonomiskt stöd av EU enligt programmet för livslångt lärande. Rapporten beskriver nätverkets arbete under 2009 och 2010. Åsikterna som kommer till uttryck är ELGPN:s och återspeglar inte nödvändigtvis kommissionens officiella ståndpunkt eller person som agerar för kommissionens räkning.

Den fullständiga rapporten kan beställas från ELGPN Co-ordinator ([elgpn@jyu.fi](mailto:elgpn@jyu.fi)) eller laddas ner från ELGPN:s webbsida (<http://elgpn.eu>). Det finns även en sammanfattning.

© The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Co-ordinator 2009–10: Finnish Institute for Educational Research (FIER), University of Jyväskylä, Finland  
<http://elgpn.eu>  
[elgpn@jyu.fi](mailto:elgpn@jyu.fi)

Redaktörer: Dr Raimo Vuorinen/Finnish Institute for Educational Research (FIER) &  
Professor Anthony G. Watts/National Institute for Careers Education and Counselling, UK

Översättning: Järva Tolk & Översättning AB

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

Layout: Kaija Mannström/Finnish Institute for Educational Research (FIER)

ISBN 978-951-39-4188-8 (kortfattad rapport tryckt version)

ISBN 978-951-39-4189-5 (kortfattad rapport pdf-version)

Tryckt av Saarijärven Offset Oy  
2011

## Innehåll

Förord .....	5
Tack .....	7
<b>1 Översikt.....</b>	<b>9</b>
<b>2 ELGPN:s arbetsprogram 2009–2010 .....</b>	<b>11</b>
<b>3 Karriärhantering (Work Package 1).....</b>	<b>13</b>
<b>4 Bredda tillgången (Work Package 2) .....</b>	<b>16</b>
<b>5 Samarbets- och samordningsmekanismer (Work Package 3).....</b>	<b>18</b>
<b>6 Kvalitetssäkring och evidence (Work Package 4).....</b>	<b>20</b>
<b>7 Bevakning av EU-policy (Task Group 1) .....</b>	<b>22</b>
<b>8 EU-finansierade projekt: Synergier och kopplingar till policyn (Task Group 2) .....</b>	<b>24</b>
<b>9 Utvärdering av ELGPN:s arbete .....</b>	<b>26</b>
<b>10 Nästa fas.....</b>	<b>27</b>
Bilaga 1: Sammansättning av nationella delegationer och kontaktpunkter i ELGPN 2009–2010.....	28
Bilaga 2: ELGPN medlemsländers bidrag till ELGPN:s aktiviteter 2009–2010 .....	29



## Förord

De senaste årtiondena har fokuseringen på livslång vägledning på europeisk och nationell nivå ökat. Livslång vägledning anses som en viktig aspekt av livslångt lärande, som gagnar både sociala och ekonomiska mål: framför allt leder livslång vägledning till ökad effektivitet inom utbildning, yrkesutbildning och på arbetsmarknaden genom att den bidrar till att minska avhoppet från studierna och obalansen mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden samt till ökad produktivitet. Två EU-resolutioner från utbildningsrådet (2004<sup>1</sup>; 2008<sup>2</sup>) har belyst behovet av starka vägledningstjänster under hela livet för att rusta människor med förmågan att hantera sitt lärande, sin karriär och övergångar mellan och inom utbildning/yrkesutbildning och arbete. Resolutionerna fokuserade på fyra prioriteringsområden: utveckling av förmågan till karriärhantering; tillgången till vägledning; kvalitetssäkring och samordning av vägledningstjänsterna. Medlemsländerna

uppmannades att vidta åtgärder för att modernisera och stärka sin vägledningspolitik och sina vägledningssystem. Kommissionen har, i nära samarbete med Cedefop och European Training Foundation, aktivt stött utvecklingen genom att beställa studier, utarbeta en handbok för politiskt ansvariga tillsammans med OECD<sup>3</sup> och främja peer learning och utveckling av gemensamma referensverktyg med stöd av en europeisk expertgrupp som träffades mellan 2002 och 2007. 2007 bestämde sig medlemsländerna för att bilda ett europeiskt policynätverk för livslång vägledning (ELGPN). Kommissionen välkomnade varmt detta initiativ och har för avsikt att gå vidare med konkret nationell implementering av resolutionens prioriteringar. Kommissionen ger för närvarande ekonomiskt stöd till ELGPN enligt programmet för livslångt lärande och deltar i nätverkets möten.

Jag gratulerar ELGPN till det som nätverket har uppnått de tre första åren det funnits till och tackar våra finska kollegor – Raimo Vuorinen och Lea

---

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

<sup>2</sup> 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.

---

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

Pöyliö – för det dynamiska ledarskap de har visat under samordningen av nätverket. I denna rapport redovisas de viktigaste resultaten och det mervärde som nätverket tillfört på nationell och europeisk nivå. Nätverket har bidragit till att stärka samarbetet och främja "anslutna" vägledningstjänster som omfattar lärande och arbete och har inspirerat en del länder som saknar ett forum att samla alla intressenter för att skapa ett. För vart och ett av resolutionens fyra prioriteringsområden presenteras resultaten av det gemensamma arbetet och viktigaste utmaningar som återstår identifieras.

Den ökade antalet övergångar som människor ställs inför under livet förenat med ökad mångfald och rörlighet inom utbildning/yrkesutbildning och på arbetsmarknaden gör att effektiva system för livslång vägledning är viktigare än någonsin. Lissabonstrategins efterföljare – *Europa 2020: En europeisk strategi för smart och hållbar tillväxt för alla* – har som ett av sina mål att minska antalet förtida avhopp från skolan till 10 procent och att säkra att 40 pro-

cent av den yngre generationen har examen från högre utbildning. Strategin belyser även behovet att: förbättra unga människors inträde på arbetsmarknaden; främja erkännande av icke-formellt och informellt lärande; förbättra utbildningsresultaten och öka utbildningssystemens öppenhet och relevans; göra yrkesutbildningen attraktivare och säkerställa att människor har möjlighet att skaffa sig den kompetens som behövs för att delta i fortsatt lärande och på arbetsmarknaden från unga år och att fortsätta utveckla sin kompetens hela livet. Tillgängliga, samordnade vägledningssystem som håller god kvalitet är avgörande för att målen ska kunna nås, och jag uppmanar därför enträget ELGPN att fortsätta med sitt värdefulla arbete och önskar dem lycka till.

Gordon Clark  
Avdelningschef  
Generaldirektoratet för utbildning och kultur  
Europeiska kommissionen

## Tack till dem som bidragit

Denna rapport är resultatet av gemensamma insatser från det europeiska policynätverket för livslång vägledning. Den innehåller bidrag från alla som deltagit i nätverket, i synnerhet:

- De nationella delegationer som definierade sina prioriteringar inom ELGPN:s arbetsprogram 2009–2010, och belyste dessa ämnen ur sina egna perspektiv.
- Värdländerna för plenarmöten och för temaaktiviteter med exempel på nationella strategier och fallstudier till stöd för ömsesidigt lärande.
- Tjänstemännen på franska och spanska utbildningsdepartementet som främjade ELGPN:s arbete genom att vara värdar för EU:s ordförandeskapkonferenser.
- Representanter för partnerorganisationer som har deltagit i arbetsprogrammet, bland andra Mika Launikari (Cedefop), Helmut Zelloth (ETF), Karen Schober (IAEVG), Dr Gerhart Rott (FEDORA), Dr John McCarthy (ICCDPP) och Dr Wolfgang Müller (EU PES Network).
- Företrädare för ledarländerna för respektive temaaktivitet som fungerat som ledare för aktiviteten i samarbete med ELGPN:s koordinators och haft hand om utarbetandet av relevanta delar av denna rapport.
  - WP1: Jasmin Muhic, Tjeckien.
  - WP2: Jean-Marie Lenzi, Frankrike; Dr Guðbjörg Vilhjálmisdóttir, Island.
  - WP3: Dr Peter Härtel, Österrike; Dr Bernhard Jenschke, Tyskland.
  - WP4: Steffen Jensen, Danmark
  - TG2: Brigita Rupar, Slovenien.
- Anlitade experter som tagit fram förhandsinformation och upprättat diskussionsunderlag för temamötena samt även gjort utkast till relevanta delar av denna rapport:
  - WP1: Professor Ronald Sultana, Malta.
  - WP2: Professor Fusûn Akkök, Turkiet.
  - WP3: Professor Tony Watts, Storbritannien.
  - WP4: Docent Peter Plant, Danmark.
  - TG1: Françoise Divisia, Frankrike; Dr John McCarthy, Irland.
  - TG2: Saša Niklanovič, Slovenien.
  - Utvärdering: Peter Weber, Tyskland.

Nätverket beslöt att inrikta sig samtidigt på de fyra prioriteringar som identifierades i EU-resolutionen 2008: detta är anledningen till bredden och omfattningen av de aktiviteter som skildras här.

Tack även till representanterna för kommissionen (Gordon Clark, Carlo Scatoli, Jennifer Wannan och

Maike Koops från DG EAC; Susanne Kraatz från DG EMPL) för deras stöd vid implementeringen av arbetsprogrammet.

Raimo Vuorinen  
Koordinator, ELGPN





## Översikt

Syftet med denna rapport är att informera relevanta makthavare och intressenter på såväl europeisk som nationell nivå om vad det europeiska policynätverket för livslång vägledning (ELGPN) åstadkommit hittills.

ELGPN:s mål är att hjälpa EU:s medlemsländer (och de grannländer som är berättigade till EU:s program för livslångt lärande) och kommissionen att utveckla ett europeiskt samarbete för livslång vägledning inom såväl utbildnings- som arbetsmarknadssektorn. Syftet är att främja samarbete mellan medlemsländerna vad gäller implementering av de prioriteringar som identifierats i EU-resolutioner om livslång vägledning (2004; 2008). Nätverket bildades av medlemsländerna; kommissionen stöder dess aktiviteter enligt programmet för livslångt lärande.

ELGPN företräder en viktig utveckling till stöd för utveckling av en nationell policy för livslång vägledning i Europa. Som nätverk lett av medlemsländerna är det också ett exempel på en innovativ form av OMC-metoden (Open Method of Co-ordination) inom EU.

Medlemskap i ELGPN är öppet för alla länder som är berättigade till hjälp enligt EU:s program för livs-

långt lärande 2007–2013. De deltagande länderna utser sina representanter i nätverket och uppmuntras att inkludera både statliga och icke-statliga representanter. Nästan alla länder har med företrädare för utbildningsdepartementet, över hälften har med företrädare för arbetsmarknadsdepartementet, vissa har med icke-statliga organisationer (Se bilaga 1). Genom lämpliga samarbetsarrangemang säkerställer nätverket regelbunden kontakt med andra relevanta organ och nätverk på nationell, europeisk och internationell nivå.

För närvarande består ELGPN av 26 medlemsländer (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, SE, SK, SI, TR, UK), med 4 ytterligare länder som observatörer (BE, BG, IE, RO).

Medlemmarna rapporterar att deltagandet i nätverket har ökat deras medvetenhet om möjliga reaktioner på gemensamma utmaningar och gett dem nya perspektiv och nya inblickar i de nationella villkoren. Specifika frågor där man anser sig ha gjort framsteg är bland annat:

## Översikt

- Stöd till förbättrad samordning av tjänster (f.n. har samtliga 30 länder antingen infört eller håller på att utveckla ett vägledningsforum eller annan mekanism).
- Utveckling av en gemensam syn på karriärhantering.
- Uppskattning av potentialen i ny teknik för att bredda tillgången till tjänster genom att komplettera personliga möten med telefon- och interaktiva internetbaserade tjänster.
- Förståelse för behovet av att starkare koppla evidence till kvalitetssäkring.



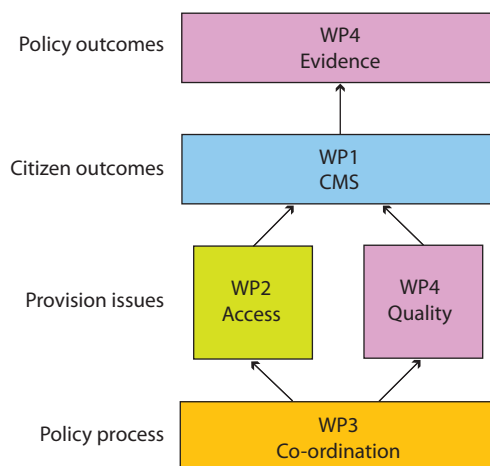
## ELGPN:s arbetsprogram 2009–2010

Under 2009–2010 hölls fyra ELGPN plenarmöten (Luxemburg, mars 2009, Riga, Lettland, september 2009, Zaragoza, Spanien, maj 2010, Lissabon, Portugal, september 2010).

Hela nätverket enades om att arbetsprogrammet för 2009–2010 skulle vara uppbyggt kring de fyra teman som identifierades i resolutionen 2008. Följaktligen utfördes arbete i fyra arbetspaket (i vart och ett deltog 10–12 länder) för att:

- Uppmuntra till livslångt förvärv av *karriärhantering* (CMS WP1).
- Underlätta *tillgång* för alla medborgare till vägledningstjänster, inklusive ackreditering av tidigare erfarenhetsmässigt lärande (APEL) (Access WP2).
- Främja *mekanismer för samarbete och samordning* av vägledningpolicy och systemutveckling mellan olika nationella, regionala och lokala aktörer (Co-ordination WP3).
- Utveckla *kvalitetssäkring* och evidence till policy och systemutveckling (Quality WP4).

Förhållandet mellan dessa fyra ämnen kan beskrivas på följande sätt:



Varje arbetspaket har en eller två ledarländer och en kontrakterad expert som samordnar och stöder aktiviteten i samarbete med ELGPN:s koordinator. I samtliga fall inkluderar programmet två separata tematiska besök på fältet och ett tredje sammanfattande möte. Besöken på fältet har gett värdländerna möjlighet att informera och utveckla sin egen policy och praxis och att få nyckelpolitiker att engagera sig i processerna. För varje möte upprättade den anlitade experten en översikt och ett diskussionsunderlag.

Dessutom inkluderad ELGPN:s arbetsprogram 2009–2010 två temaarbetsgrupper som fokuserade på:

- Europeisk policy för utbildning & yrkesutbildning och sysselsättning ur perspektivet livslång vägledning, inklusive policyöversikter avseende de fyra arbetspaketsteman som identifierades i resolutionen 2004 och 2008, plus en redogörelse för den funktion livslång vägledning har i anknytning till den nuvarande ekonomiska krisen (TG1).
- Synergien mellan EU-finansierade projekt och deras kopplingar till policy för livslång vägledning (TG2).

Arbetet som utförs i dessa arbetspaket och arbetsgrupper sammanfattas i följande avsnitt i denna rap-

port. Detta följs av utvärderingsdata och planer för nästa fas. Bilaga 2 visar de olika medlemsländernas deltaganden i de olika aktiviteterna.

ELGPN:s webbsida (<http://elgpn.eu>) fungerar som ett dokumentförråd och en översiktsplattform för nätverket. Webbsidan är uppbyggd enligt prioriteringarna i rådets resolution. Den stöder ledningen av nätverket och innehåller bland annat information om ELGPN:s nationella kontaktpunkter. Den omfattar även en databas där medlemmarna har möjlighet att ta del av och sprida erfarenheter av intressanta nationella initiativ eller projekt relaterade till utvecklandet av en policy för livslång vägledning. Formatet för dessa nationella exempel är baserat på kommissionens kunskapssystem för livslångt lärande (Knowledge System for Lifelong Learning, KSLLL). Detta gör att de kan publiceras både i KSLLL och på ELGPN:s webbsida.



## Karriärhantering (Work Package 1)

### Bakgrund

Karriärhantering är en rad färdigheter som ger enskilda och grupper strukturerade metoder att själv samla in, analysera, sammanställa och organisera information om utbildning och arbete, samt även förmågan att fatta och genomföra beslut och övergångar. Människor behöver sådana färdigheter för att kunna hantera de komplexa övergångar som kännetecknar dagens utbildnings-, yrkesutbildnings- och arbetsbanor. Med tanke på kraven i en kunskapsbaserad ekonomi och som svar på snabba tekniska förändringarna, marknadsförändringar och relaterade sysselsättningsmöjligheter, kommer människors intresse för formell utbildning, yrkesutbildning och omskolning sannolikt att bestå långt in i vuxenlivet. Att lära ut karriärhantering kan hjälpa människor att klara icke-linjära karriärbanor och att öka sin anställningsbarhet, och främjar därmed social rättvisa och integrering.

I många av ELGPN:s medlemsländer har skolornas läroplaner utvecklats eller håller på att utvecklas för att hjälpa unga människor att bli bättre på att planera och hantera sina övergångar mellan utbildning, yrkesutbildning och anställning. Inom högre utbildning främjar Bologna-processen karriärhante-

ring genom att sträva efter att fostra aktivt studentcentrerat lärande och förbättra anställningsbarheten hos dem som avlagt examen. Karriärhantering startas även för arbetslösa människor: många arbetsförmedlingar levererar eller utlokaliserar program som ska förbättra vuxnas anställningsbarhet för att öka deras chanser på den tuffa arbetsmarknaden.

Denna förnyade tonvikt på karriärhantering ska inte tolkas som att de som ändå står utan arbete har sig själva att skylla eftersom de inte förberett sig. Det är viktigt att undvika att "individualisera" samhällsfrågor. Även om karriärhantering kan främja och underlätta övergångar ligger många av problemen som den enskilde ställs inför inte hos individen själv, utan i strukturella brister i ekonomin.

### Utveckling och framsteg fram till idag

Karriärhanterings innehåll och villkoren för programmet inom EU har varierat men det finns en hög grad av överensstämmelse. På europeisk nivå används begreppet "CMS" nu ganska allmänt, på medlemslandsnivå kan andra begrepp användas för liknande färdigheter (t.ex. "livserfarenheter", per-

sonlig och social utbildning”, ”karriärutvecklingslärande”). Att stödja dessa olika begrepp är att samlas kring en liknande agenda: att främja kompetenser som hjälper enskilda och grupper att själva samla in, analysera, sammanställa och organisera information om utbildning och yrkesutbildning, samt att fatta och implementera beslut och övergångar. En sådan agenda är nu allmänt accepterad och eftersträvad i hela EU.

## Frågor, utmaningar och nyckelbudskap

Huvuddiskussionerna kring karriärhantering omfattar bl.a:

- *På vilken nivå olika karriärhanteringsteman kan sättas in, beroende på ålder och utbildningsnivå. Även om det är vanligt att se karriärhantering som en utveckling, är detta inte fallet i alla länder.*
- *Behovet att identifiera karriärhantering som är specifik för behoven i riskmålgrupper, och att låta målgrupperna spela en stark roll i utvecklandet av sådana karriärhanteringsprogram.*
- *Behovet att inse att det finns olika läroplanstraditioner i olika länder. Detta kan hindra utvecklingen av en gemensam ram för karriärhantering i hela Europa.*
- *Det önskvärda i en nationell ram för karriärhantering som definierar en minimikunskapsbas tillgänglig för alla människor; samtidigt som den medger en flexibel tolkning av denna ram som svar på specifika sammanhang.*
- *Utmaningen i att integrera karriärhantering i ett utbildningssammanhang. Bland alternativen finns karriärhantering som ett separat, schemalagt ”ämne”, inbakat i läroplanen; att det erbjuds som en extra aktivitet på läroplanen; eller som en blandning av dessa strategier.*
- *Att använda erfarenhetsmässig och innovativ pedagogik. Det är mycket viktigt att pedagogerna går utanför den didaktiska undervisningen och inkluderar en rad erfarenhetsmässiga*

inlärningsstrategier, karriärspel, datorbaserade resurser och så vidare.

- *Utvärderingen av karriärhantering. I vissa länder anser man att elevernas motivation räcker för att de ska lära sig karriärhantering, och att det därför inte behövs någon utvärdering. I andra länder betonas elevens rätt att få färdighetsutvecklingen formellt erkänd. Inom en utbildningstradition där examinationer spelar en central roll, kan ett läroplansområde som inte blir formellt utvärderat framstå som oviktigt i kunskapshierarkin och följaktligen i elevernas ögon. Att använda innovativa utvärderingsmetoder, till exempel portföljer, har fördelen att det underlättar och erkänner lärandet utan att det kvävs innovativa undervisningsmetoder.*
- *Möjligheter att lära ut karriärhantering till vuxna genom arbetsförmedlingen, för att säkra ett den som är arbetslös lär sig en rad färdigheter som ökar anställningsbarheten. Några av de bästa exemplen finns i ”jobbklubbar”, i synnerhet de som är utlokaliserade till servicegivare nära klientmålgruppen. I sådana sammanhang ger sannolikt en ”grupptaktik” mer kraft och styrka.*
- *Behovet att säkra att karriärhantering inte lärs ut ur ett bristperspektiv som ser det som att individerna ”saknar något”, utan i stället ur ett perspektiv som ger individen egenmakt. Det är viktigt att se klienterna som personer med styrkor, inte med problem.*

## Vägar framåt

- *Många länder behöver fortfarande utveckla ett nationellt regelverk för karriärhantering.*
- *Många behöver också formulera en tydlig policy vad gäller karriärhanterings placering i läroplanen.*
- *En tydlig utbildningsstrategi behövs för dem som lär ut karriärhantering, liksom lämpliga stödresurser som kan användas i många olika sammanhang.*

- När karriärhanteringsprogram utvecklas måste hänsyn tas till riskmålgruppernas specifika behov.
- Ytterligare arbete behövs för att utveckla lämpliga utvärderingsstrategier.
- Trots begränsningarna ska möjligheten att utveckla ett europeiskt regelverk för karriärhantering eftersträvas.



## Bredda tillgången (Work Package 2)

### Bakgrund

Att bredda tillgången har funnits på agendan i många länder, liksom även hur man ska utvidga tjänsterna för olika målgrupper, bruket av ICT-verktyg och hur man ska sköta och finansiera mer integrerade tjänster. I många fall fastställer man att det saknas två aspekter av tillgång:

- Behoven hos ett stort antal speciella grupper av människor tillfredsställs inte adekvat.
- Vägledningstjänsterna finns fortfarande ofta bara på ett begränsat antal platser i ett begränsat antal medier, på begränsade tider på dagen eller i veckan och på begränsade punkter i livscykeln, och begränsar därmed den livslånga tillgången.

Med den nuvarande ekonomiska krisen och de allt högre arbetslöshetssiffrorna spelar tillgången till karriärhanteringstjänster en central roll. Den nuvarande krisen framhäver också behovet av nya åtgärder för att bredda tillgången, med fokus på speciella målgrupper (t.ex. unga människor på viktiga övergångspunkter i utbildningen eller från utbildning till arbete, de som hoppat av från en utbildning, arbets-

lösa ungdomar och vuxna, och de som är missgynnade på arbetsmarknaden).

Ett stort antal länder identifierade teknik, i synnerhet internet och telefoni, som de främsta drivkrafterna för utveckling av karriärresurser, liksom även det som gav fler människor möjlighet att få tillgång till tjänsterna vid en tidpunkt, på en plats och med en metod som passade deras behov bäst. Tekniken gör det möjligt att erbjuda värdningstjänster genom en kombination av medier, som e-vägledning och telefonhjälpelinjer, liksom även personlig vägledning. Den vägledning som redan ges måste omformas till kostnadseffektiva metoder.

### Utveckling och framsteg fram till idag

Flera länder har ny lagstiftning avseende tillgång, utförande av tjänster och utvecklande av nya verktyg och system. Dessa inkluderar lagstiftning om rådgivning som en del av sysselsättningspolitiken (CZ), om att fastställa alla medborgares rätt till kostnadsfri livslång vägledning genom samhällets försorg (FR), om vägledning på arbetsplatsen till stöd för vuxenutbildning och validering av icke-formella och informella



lärandeprocesser (IS) och om rådgivarnas kvalifikationer (FR, IS; PL). Andra politiska beslut belyser prioriteringar för effektivare användning av ICT i vägledningen (LT) och ICT-verktyg inom vägledning som en del av en statlig e-strategi (SK). Andra betydelsefulla utvecklingar är bl.a. en ny integrerad tjänst (FR), skapandet av en internetportal och telefon-tjänst som instrument till stöd vid karriärval, plus ett program som ska främja lokala vägledningsinitiativ kopplade till lokala strategier för lärande (DE), en ny karriärtjänst för vuxna i England (UK) och ett internetbaserat nationellt karriärinformationssystem (TR).

## Nyckelbudskap

- *Vägledningskanalernas kompletterande karaktär.* Även om de flesta länder har identifierat teknik som viktigt för utveckling och tillhandahållande av karriärtjänster, är personliga tjänster i form av individuellt arbete och/eller grupparbete fortfarande en viktig del av vägledningen. Den nya tekniken har stor potential att både underlätta tillgången och göra den billigare, den skapar innovativa och flexibla sätt att leverera tjänsten, kombinerat med självhjälp, som komplement till mer traditionella former av vägledning.
- *Utveckla integrerade tjänster.* Att utveckla integrerade tjänster för människor i alla åldrar är en ny utmaning som kräver en omprövning av institutionella sammanhang och yrkeskompetenser och en ny mentalitet och kultur.
- *Olika servicenivåer för att tillfredsställa olika individuella behov.* Människor varierar från de som är självmotiverade och kan fatta bra karriärbeslut på egen hand till de som behöver mycket hjälp.
- *Validering av tidigare erfarenhetsbaserat lärande (APEL) som en effektiv metod för utveckling av*

*anställningsbarhet.* Tillgång till adekvat vägledning och stöd är nödvändigt för att hjälpa människor, särskilt de som är lågutbildade och arbetslösa, att använda APEL för att validera sitt tidigare lärande.

- *Standarder för tillhandahållandet.* Standarder (t.ex. validitet, tillförlitlighet, korrekthet, objektivitet, omfattning, relevans för målgrupper, tidpunkt) måste utvecklas för ICT-baserat material och annat karriärmaterial.
- *Etiska frågor rörande användningen av ICT inom vägledning.* Dessa inkluderar kvaliteten på analyserna som finns på Internet.
- *Tillgång som en social rättvisefråga.* För att få en tillfredsställande balans mellan kvalitet och tillgång krävs bättre förståelse för karriärvägledningens genomslagskraft, inte bara i förhållande till kostnaden utan även som instrument för att uppnå mål avseende social rättvisa.

## Nyckelutmaningar

- Hur utvecklar man vägledarnas förmåga att använda ICT-verktyg?
- Hur använder man potentialen i internetbaserade sociala medier och mobil teknik?
- Hur utvärderar man nationella vägledningsresurser i förhållande till det nya systemet med livslång vägledning?
- Etiska aspekter.
- Utvärdering av olika leveransmetoders relativa effekt på olika grupper.
- Hur ska finansieringen fördelas mellan olika leveranskanaler för att uppfylla behoven hos olika prioriteringsgrupper?
- Hur kan lagstiftning fastställa medborgarens rätt till vägledning och tjänsteleverans?
- Hur främjar man bättre tillgång till vägledningstjänsterna för medborgarna?



## Samarbets- och samordningsmekanismer (Work Package 3)

### Bakgrund

I alla länder är vägledningen fördelad på många olika sektorer och lyder under olika departement och andra huvudmän (skolor, högre utbildning, arbetsförmedlingar, samhällspartners, den frivilliga sektorn, den privata sektorn). En av nyckelrollerna för dessa tjänster är att hjälpa enskilda att röra sig effektivt mellan olika sektorer under sin personliga utveckling och karriärutveckling. En effektiv policy för livslång vägledning måste därför involvera ett antal olika myndigheter och aktörer. Ett nationellt forum för livslång vägledning är en mekanism för att sammanföra dessa organ för att få till stånd en effektivare utveckling av policyn och ett mer enhetligt tillhandahållande av tjänsten.

Ska ett nationellt forum för livslång vägledning bli allmänt erkänt bör det uppfylla fyra krav:

- Det bör involvera eller åtminstone vara godkänt av staten.
- Medlemskapet bör inte begränsas till departement, det bör inkludera även andra nyckelaktörer.
- Det bör omfatta både utbildnings- och sysselsättningsområdet.

- Det bör innefatta vägledning för både ungdomar och vuxna.

I vissa fall kan alternativa mekanismer utvecklas för att vissa av fördelarna med ett nationellt forum ska uppnås.

Ett forum eller en liknande mekanism kan verka på en eller flera av tre nivåer:

- *Kommunikation*. Detta kan omfatta bland annat utbyte av information och undersökning av möjligheterna till samarbete och samordning.
- *Samarbete* mellan partners inom befintliga strukturer. Detta kan vara av främst informell art och baseras på samarbetsavtal där de enskilda parterna behåller sina beslutsfattande befogenheter.
- *Samordning*. Detta kräver sannolikt en samordningsstruktur med operativa befogenheter och finansiering (och eventuellt ett kontrakt eller en fullmakt).

På den första nivån (kommunikation), kan mekanismen anta formen av en arbetsgrupp eller ett

nätverk eller en tankesmedja; på den tredje nivån (samordning) krävs sannolikt en mer formell och mer hållbar struktur.

## Utveckling och framsteg fram till idag

Nationella forum för livslång vägledning har nu bildats i 17 europeiska länder och är på väg att bildas i ytterligare 10. I ytterligare tre länder har alternativa mekanismer införts eller på väg att införas. Därför fokuserar alla medlemsländer på förbättrat samarbete och samordning av tjänsterna.

## Nyckelbudskap

Erfarenheterna så här långt tyder på tio nyckelbudskap för länder som vill införa sådana forum:

- Att få en tydlig koppling till strategier för livslångt lärande, sysselsättning och social integration och att tydliggöra att livslång vägledning är till allmänhetens bästa i relation till dessa strategier.
- Att skapa gemensamma definitioner och gemensam terminologi.
- Att vara selektiv när man bestämmer vilka som ska inbjudas att delta.
- Att ha tydligt definierade mål, arbetsuppgifter och roller.
- Att ha tydligt ledarskap, starka företrädare och ett starkt engagemang från nyckelparterna.
- Att tydligt definiera förhållandet till staten (inklusive, där det är lämpligt, region- och kommunstyrelse).
- Att ha ett sekretariat som är fristående eller åtminstone fullständigt åtskilt ("ring-fenced").
- Att befrämja utveckling, men hålla fast vid den centrala uppgiften.
- Att vara medveten om riskerna för rollkonflikt.

## Problem och utmaningar

Viktiga problem och utmaningar är bland annat:

- Huruvida forumet ska organiseras av staten, eventuellt genom lagstiftning ("top-down") eller på initiativ från ett antal icke-statliga organisationer, som sedan kan upprätta lämpliga kopplingar till staten ("bottom-up"). Det kan vara en fördel att förena delar från båda processerna.
- I länder där betydande befogenheter avseende utbildning och/eller sysselsättning ligger hos regionala/lokala myndigheter, är det viktigt med *samarbete och samordning på regional/lokal nivå*. Detta kan vara minst lika viktigt som på nationell nivå. Ingen av dessa samarbets- och samordningsnivåer blir verkningsfulla utan varandra.
- *ICT:s integrativa potential*, till exempel för att sammanföra karriärinformations- och vägledningsgivare från olika sektorer för att utveckla en gemensam internetportal. Då delar man på kostnaderna och brukaren sätts i centrum när tjänsten utformas, varför den sannolikt kommer att attrahera fler brukare, till ömsesidig nytta för alla parter. Om den vidareutvecklas kan den vara ett sätt för vägledarna att omvandla sina separata, sektorbaserade och givarcentrerade vägledningstjänster till ett användarcentrerat system för livslångt vägledning, med internetportalen i centrum och uppbackad sektorsvis av samordnad personlig rådgivning och andra tjänster. Metodens kvalitet och effektivitet bygger på implementering i ett processinriktat, sammanhängande och omfattande system för livslångt lärande.



## Kvalitetssäkring och evidence (Work Package 4)

### Bakgrund

WP4 behandlar sambanden mellan vägledningspolicy, forskning och praxis, i två avseenden:

- Kvalitetssäkringsmetodernas roll och utveckling inom vägledning.
- Evidence som framställs, eller ska framställas, för att stödja, förklara, förbättra och legitimera vägledningsaktiviteter.

Den livslånga vägledningens tvärgående roll kräver tjänster av hög kvalitet och en sektorövergripande syn på utformningen av ett kvalitetssäkringssystem för vägledning.

### Utveckling och framsteg fram till idag

Vissa EU-medlemsstater har infört omfattande, men i huvudsak sektorbaserade, kvalitetssäkringssystem (t.ex. DK, UK). Några av dessa innehåller delar av evidencebaserad policyutveckling. Skottland, till exempel, har omfattande vägledning för alla åldrar, där evidence definieras som en rad individuella och samhälleliga resultat, bland annat ekonomiska fördelar. I Tyskland har en samordnad process för utveckling av gemensamma kvalitetsnormer påbörjats.

### Komponenter för en kvalitetssäkringsram

Efter att ha granskat politiska initiativ och intressanta metoder i deltagarländerna avseende kvalitetssäkring av karriärvägledning, samt undersökningar som gjorts för att få en evidencebas för policyutveckling, beslutades att upprätta en lista med förslag på komponenter som kan ingå en kvalitetssäkringsram. Fem "gemensamma utgångspunkter för kvalitetssäkringssystem för vägledning" har utvecklats av EU:s expertgrupp inom livslång vägledning. WP4 beslutade att lägga till ytterligare två aspekter (resultat; inverkan).

Ramen som detta resulterade i består av en matris med "utgångspunkter" och nyckeltal, baserat på en input-process-utfalls-modell och med förslag på data som kan samlas in för att bedöma hur och i vilken mån nyckeltalet har uppnåtts.

Utkastet till ramverk innefattar både kvalitativa och kvantitativa nyckeltal. Att utforma en ram baserat på främst kvantitativa mått är ambitiöst med tanke på de svåra metodproblem som är involverade. Dessutom finns det risk för oönskade effekter om kvalitetssäkringen enbart är inriktad på kvantitativa mått. Det måste finnas en balans mellan den professionella förkärleken för kvalitativ utvärdering och politikernas och tjänstcheferna efterfrågan på empiriska evidence och kostnadsintäktsanalys för att tjänsterna ska kunna skötas effektivt och för att

Utgångspunkt	Utvalda nyckeltal
Medborgarnas och användarnas involvering	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tillgången till information om rättigheter och tjänster</li> <li>• Kundreaktionssystem är i bruk och används</li> <li>• Regelbundna enkäter om kundnöjdhet publiceras/används</li> </ul>
Vägledarnas kompetens	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nationellt/regionalt accepterade definierade standarder</li> <li>• Certifierings-/ackrediteringssystem</li> <li>• Utbildningskrav och tillgång till utbildning</li> <li>• Erforderlig tillsyn</li> <li>• Professionellt beteende och användning av adekvata metoder</li> </ul>
Förbättring av tjänsten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förekomst och obligatorisk användning av kvalitetssäkringssystem</li> <li>• Definierade standarder för tjänsten finns (etiska regler, metodik, antal klienter per rådgivare, villkor för vägledningen, ekonomiska resurser, administrativa rutiner, ICT-utrustning, uppdaterad information, arbetsmarknads-information, tjänster för klienter med speciella behov, etc.)</li> <li>• Utveckling av en handlingsplan tillsammans med klienter</li> <li>• Dokumentation av vägledningsprocessen och resultaten</li> <li>• Övervakning för att bedöma förbättringar och resultat</li> </ul>
Sammanhang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förekomst av vägledning för alla åldrar och/eller samarbete och samordning mellan olika givare.</li> <li>• Överenskommelse om gemensamma principer</li> </ul>
Resultat/inverkan: – Lärande resultat – Arbetsmarknad/ ekonomiska resultat – Social integration resultat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avsevärd förbättring av klientens kunskap och kompetenser, karriärhantering, graden av självförtroende, förmågan att fatta beslut, arbetsberedskap etc.</li> <li>• Antalet övergångar till nästa nivå av utbildning/yrkesutbildning/anställning</li> <li>• Förbättring av andelen som stannar kvar och minskning av andelen som hoppar av</li> <li>• Bra anpassningsprocesser på arbetsmarknaden</li> <li>• Nivån på arbetslösheten och hur länge den består</li> <li>• Förbättring av arbetskraftutbud i förhållande till efterfrågan</li> <li>• Tjänstens kostnadseffektivitet</li> </ul>

rättfärdiga att skattebetalarnas pengar investeras i sådana tjänster.

Ytterligare arbete avseende nyckeltal och data bör utföras under nästa fas av ELGPN:s arbete. Målet är inte att tvinga på medlemsstaterna ramen utan att uppmuntra till en diskussion som leder till att man enas om vilka komponenter som ska ingå i en kvalitetssäkringsmetod för karriärvägledning. Detta i efterföljd av liknande europeiskt arbete på andra

områden, t.ex. det europeiska ramverket för yrkesutbildning, för högre utbildning och avseende "tjänster av allmänt intresse". Det är avgörande för genomförbarheten och den potentiella implementeringen av ramen är att de finns ett brett samförstånd och ett ägarskap för den bland ELGPN:s medlemmar. Även denna process blir en arbetsuppgift för ELGPN:s nästa fas.



## Bevakning av EU-policy (Task Group 1)

TG1 bildades av ELGPN med en tvåfaldig roll:

- För att säkerställa att resultaten av nätverkets aktiviteter påverkar utvecklingen av en regional, nationell och europeisk policy för livslång vägledning.
- Att ta del av och kommunicera information så att alla ELGPN-medlemmar har tillgång till informationen och möjlighet att delta i relevanta policyprocesser.

TG1:s uppgifter definierades därför som:

- Att stödja ELGPN:s medlemmars kunskapsbas avseende utveckling av en EU-policy för utbildning, yrkesutbildning, sysselsättning och social integration; att samla och analysera data om på vilket sätt livslång vägledning ingår i europeiska program; och att dela med sig av den informationen inom nätverket.
- Att stödja ELGPN:s arbetsprogram: att förankra ELGPN:s temaaktiviteter i en EU-policykontext.
- Att hjälpa ELGPN:s medlemmar att påverka europeiska och nationella politiska processer i fråga om livslång väglednings nyckelroll inom

relevanta politiska områden: att uppmärksamma ELGPN:s medlemmar på aktuella politiska processer; och att ge råd och att hjälpa nätverksmedlemmar att delta i dessa processer.

Lissabon-strategin utgör det breda politiska sammanhanget där ELGPN bildades. Med fokus på kunskapssamhället och ekonomiska, sociala sammanhang och global konkurrensförmåga har Lissabonstrategin lett millenniets första decennium vad gäller reformeringen av nationella handlingsprogram för utbildning, yrkesutbildning, sysselsättning och social integration i Europa. I takt med att reformstrategin har utvecklats har hänvisningarna till livslång vägledning blivit tydligare. Förutom själva överenskommelsen om en reformagenda för policy och system för livslång vägledning (Rådets resolutioner om livslång vägledning, 2004, 2008), den europeiska sysselsättningsstrategin (1995–2005), kommissionens anmälan om livslångt lärande (2001), rådets resolution om livslångt lärande (2002), de konkreta framtidsmålen för utbildningssystemen (2002) och Köpenhamnsprocessen om EU-samarbete inom yrkesutbildning (2002 och följande anmälningar) har alla särskilt hänvisat till hur livslång vägledning

kan bidra till att reformmålen uppnås. European Social Partners (2002) har bekräftat betydelsen av information och vägledning för att utveckla arbetskraftens kompetenser och kvalifikationer.

När Lissabon-strategin förnyades 2005 betonade rådet optimeringen av mänskligt kapital, särskilt genom livslångt lärande, med speciellt fokus på livslång vägledning. Rekommendationen från Europaparlamentet och rådet (2006) angående nyckelkompetenser för livslångt lärande hänvisade till vägledning som en del av "lärande för att lära"-kompetens.

Slutet av Lissabon-strategins cykel 2008–2010 sammanföll med en ekonomisk nedgång, som gjorde att uppmärksamhet riktades mot att reducera dess ekonomiska och sociala inverkan. Två framtidmål definierades:

- Att kombinera flexibilitet och säkerhet på ett bättre sätt genom det nya konceptet "flexicurity". 2007 blev flexicurity en hörnsten i EU:s sysselsättningspolitik för öka att arbetskraftens anpassningsbarhet, utveckling och anställningsbarhet, med särskild hänvisning till livslångt lärande. Flexicurity syftar till att främja medborgarnas arbetsövergångar och betonar de nationella arbetsförmedlingarnas och samhällsparternas roll i detta och att i att identifiera och förutsäga vilka färdigheter som behövs
- Att bättre förutsäga vilka färdigheter som behövs genom initiativet "New Skills for New Jobs". Medvetenheten om behovet att bättre förutsäga och matcha färdigheterna på arbetsmarknaden framkommer i de flesta dokument som behandlar utbildning och sysselsättning som lagts fram av kommissionen och antagits av rådet sedan 2007. Vägledningens roll framhävs: att hjälpa arbetssökande att identifiera vilka kompetenser som krävs för att flytta dit där det råder brist på färdigheter.

Initiativet "New Skills for New Jobs" med särskild tonvikt på ungdomar, lanserades 2008. Det betonar att obalans mellan tillgång och efterfrågan på arbetsmarknaden är en av de viktigaste faktorerna bakom ungdomsarbetslöshet och belyser karriärhanteringens viktiga roll i sammanhanget, i synnerhet när det gäller övergångar mellan utbildning och yrkesutbildning och arbetsmarknaden.

Rapporten från en grupp experter om initiativet "New Skills for New Jobs" (2010) underströk bristen på rätt färdigheter i Europa och sammanfattade att "uppträdning, anpassning och breddande av individens färdighetsportfölj", att få människor att övergå från att vara "job seekers" till att bli "job shapers", och "kunna göra mer välinformerade val" bör vara ambitioner för framtiden.

"Europa 2020" är Lissabon-strategins efterföljare och där är den strategiska ramen för ett europeiskt utbildningssamarbete en av huvudkomponenterna ("Utbildning 2020"). I den senare ingår vägledning uttryckligen i den första strategiska målsättningen ("göra livslångt lärande och rörlighet till verklighet"), och i de tre övriga är den underförstådd. Vägledning har en särskilt viktig roll att spela för att hjälpa till att uppnå det europeiska målet för 2020, att minska förtida avhopp från skolan till 10 procent och säkra att 40 procent av den yngre generationen har en högre examen och fortsätta med åtgärder för att förbättra unga människors inträde på arbetsmarknaden och vuxenlärande. Livslång vägledning kommer att vara en nyckelfaktor för att främja erkännande av icke-formellt och informellt lärande, göra yrkesutbildningen attraktivare och uppmuntra medborgare att förvärva och uppdatera sina kompetenser hela livet.

För nästa fas av ELGPN:s arbetet föreslås att – inom ramen för Europa 2020 initiativen i allmänhet och programmet Utbildning 2020 i synnerhet – starka gränssnitt med EU-politikens utveckling upprättas på minst sex områden: skolor, yrkesutbildning, högre utbildning, vuxenutbildning, sysselsättning och social integration.



## EU-finansierade projekt: Synergier och kopplingar till policyn (Task Group 2)

Det finns en stark och tämligen allmän övertygelse att fördelarna och effekten av EU-finansierade projekt skulle kunna förbättras avsevärt genom att:

- Minimera överlappningar mellan projekt.
- Stärka kopplingarna till policyn.
- Främja projektens mer långsiktiga inverkan, efter att finansieringen upphört.

Följaktligen läggs mer vikt vid att uppnå ökat värde av sådana projekt, på två sätt:

- Genom att skapa synergier med andra närstående projekt.
- Genom att öka uppmärksamheten på "utnyttjandet": dvs. sträva efter förändringar i politik och praxis baserat på projektets arbete. På det sättet överförs information om projektet och dessa utfall vilket, förutom den traditionella betoningen på spridning, även ger spridningen ett resultatrelaterat inslag.

TG2 har undersökt ett stort antal olika projekt i relation till dessa frågor. Mot bakgrund av den här

analysen ges fyra förslag riktade till olika grupper av aktörer, som dessa uppmanas att överväga.

Den första riktar sig till projektledare, både på EU-nivå (kommissionen och dess genomförandeorgan) och på nationell nivå:

- Projektledare bör sträva efter att utveckla effektiva rutiner för att undvika överlappning mellan projekt.
- För att inte tvingas "återuppfinna hjulet", bör man kräva att projektsamordnare visar att de är insatta i tidigare liknande projekt och att de kan visa på vilka sätt de utnyttjar erfarenheten från dessa projekt.
- De bör även uppmanas att visa hur kopplingar till relevanta program byggs in projektens metodik.
- Dessa kopplingar bör om möjligt uttryckligen knytas till de fyra prioriteringarna i resolutionen 2008.
- Projekt som uppfyller dessa kriterier bör prioriteras.



- Stöd ska ges för att bistå potentiella projektsamordnare, inklusive tillgång till exempel på bra praxis (t.ex. genom en databas eller manual).

Den andra uppsättningen rekommendationer riktar sig till nationella vägledningsforum (där sådana finns):

- Nationella forum bör inta en proaktiv roll genom att koppla projekt till nationell politik och prioriteringar.
- Där det är lämpligt bör detta innefatta att uppmantra relevanta departement att vara med och bidra till finansieringen av nationella projekt som motsvarar nationella prioriteringar.
- De bör också inta en proaktiv roll genom att främja synergier mellan projekt.

Den tredje uppsättningen rekommendationer är riktade mot nätverket av Euroguidance-center. Strukturerna och rollerna för dessa center kan variera från land till land. Det föreslås dock att Euroguidance-center ska ha ett nära samarbete med ELGPN för att:

- Upprätthålla en databas för nationella vägledningsprojekt (inklusive EU-finansierade projekt) och för transnationella vägledningsprojekt där partners från deras land ingår. Detta ska bara en del av en gemensam databas för policy och praxis relaterat till livslång vägledning.

- Presentera framgångsrika projekt (bra praxis) för politiker, aktörer och andra relevanta intressenter genom nationella vägledningsforum, där sådana finns och genom befintliga kommunikationskanaler för Euroguidance (webbsajter, konferenser, publikationer) eller andra.
- Delta i en brett upplagd diskussionsprocess för att föreslå sätt på vilket avslutade projekts inverkan kan stödjas efter att projekten har upphört.

Den sista uppsättningen rekommendation riktar sig de dem som är ansvariga för ett leda projekten i fråga:

- Projektsamordnare bör involvera relevanta aktörer inte bara när de lämnar anbud på projektet utan även i samband med implementeringen.
- Synergier med andra projekt ska inte bara uppmärksammas i ansökningsstadiet utan under hela projektets livslängd. Detta bör bland annat innefatta att se om det är möjligt att arbeta i kluster av projekt dvs. ett formellt samarbete mellan projekt inom liknande ämnen.
- På samma sätt bör frågor relaterade till spridning och utnyttjande av projektets resultat hanteras inte bara i slutet av projektet utan under hela projektets livstid, och alla berörda aktörer bör involveras i processen.



## Utvärdering av ELGPN:s arbete

Före och efter vart och ett av ELGPN:s huvudmöten ombads deltagarna utvärdera (a) hur arbetet gick och (b) vad som hade uppnåtts i fråga om inverkan på nationell (och europeisk) nivå. Utvärderingen täckte följande aspekter:

- Kommunikation (Process).
- Organisatoriska aspekter och ledarskap/samordning (Process)
- Nätverkande/samarbete (Process).
- Allmänna resultat (Output).
- Resultat och inverkan på nationell nivå (Output).

Resultaten återkopplades så att de kunde användas vid planering av framtida aktiviteter. Dessutom genomfördes en sammanfattande utvärderingsenkät online med nationella grupper i maj 2010.

Deltagarna var i allmänhet mycket nöjda med de övergripande kommunikationsprocesserna i nätverket. De upplevde att klarheten i arbetsuppgifterna och arbetsmetoderna liksom ledarskapet för arbetsprogrammet 2009–2010 var bra. Det fanns behov av förbättringar vad gällde att hålla deadlines och i de ekonomiska arrangemangen. De flesta medlemmarna var särskilt nöjda med möjligheterna att

delta i aktiviteterna, liksom rättvisepinciperna och respekten mellan nätverkets medlemmar. Resultaten uppfattades vara i enlighet med det överenskomna arbetsprogrammet.

I linje med principerna i OMC-metoden (Open Method of Co-ordination) har medlemsländerna kunna använda ELGPN:s resultat i enlighet med sina egna prioriteringar. Ett flertal länder översatte och spred ELGPN:s diskussionsunderlag och relaterat material så att detta kunde användas på nationell nivå. I framtiden kan det finnas möjlighet för länder som använder samma språk att dela på dessa kostnader.

ELGPN:s katalytiska roll var särskilt tydlig under de nationella seminarier som arrangerades i samband med nätverkets plenarmöten eller arbetspaketbesök på fältet. Dessa evenemang gav politiker och aktörer möjligheter att informera sig om internationella utvecklingar och gav även värdländerna möjlighet att visa upp sin nationella politik och praxis.

Ytterligare belegg för ELGPN:s katalytiska roll var märkbara i flera länder. Att dela med sig och ta del av erfarenheter bidrog till att inspirera till utveckling av nya tjänster och nya initiativ. ELGPN:s existens influerade i synnerhet ett antal länder att införa nationella forum eller andra samordningsmekanismer.



## Nästa fas

Nästa fas i ELGPN:s arbetsprogram (2011–2012) kommer att utformas för att bygga vidare på erfarenheter från och utveckling av det befintliga arbetet och förbättra den interna effektiviteten i ELGPN:s eget arbete. Man kommer att enas med kommissionen om de exakta målsättningarna när medel söks, men för närvarande tänker man sig att man sannolikt kommer att fokusera på att:

- Vidga basen för alla medlemsstaternas arbete inom fyra prioriteringsområden.
- Öka den nationella medvetenheten om ELGPN:s kunskap och erfarenhet baserat på dessa fyra prioriteringar.
- Fördjupa arbetet med de fyra prioriteringarna genom ytterligare "peer-learning", särskilt med tanke på nationella resultat och EU-resultat inom vart och ett av områdena.
- Stärka de politiska kopplingarna/gränssnitten mellan ELGPN:s arbete och utvecklingen av en EU-policy för skolor, yrkesutbildning, högre

utbildning, vuxenutbildning, sysselsättning och social integration.

- Ge nationella politiska beslutsfattare, utvecklare och aktörer ett konkret stöd för att hjälpa dem utveckla en nationell och EU-policy.
- Öka spridningen av ELGPN:s arbete.
- Stärka ELGPN:s kopplingar till relevanta internationella organisationer, t.ex. OECD.

En nyckelmålsättning kommer att vara att utveckla verktyg eller gemensamma projekt till stöd för införande av en konkret policy. Detta kommer bland annat att omfatta uppdatering av 2004 OECD/EU handbok för politiska beslutsfattare, och att använda delar av redan befintliga referensverktyg som är gemensamma inom EU. De nya verktygen bör testas på nationell nivå i ett litet antal länder som är intresserade av att genomföra en holistisk granskning av sitt nationella vägledningssystem baserat på en "peer-learning"-process.

**Bilaga 1: Sammansättning av nationella delegationer och kontaktpunkter i ELGPN 2009–2010.**

		Utbildnings- sektorn	Arbetsmarknads- departement	Nationellt forum	Euroguidance	Övriga
Österrike	AT	1	1			1
Cypern	CY	1	2			
Republiken Tjeckien	CZ	1	1		1	
Danmark	DK	2		3		
Estland	EE	1	1	1		
Finland	FI	1	1			1
Frankrike	FR	4	1			
Tyskland	DE	2		1		
Grekland	EL	1	1		3	
Ungern	HU	1	1			1
Island	IS	1				3
Italien	IT		1		4	
Lettland	LV	2	2			1
Litauen	LT	1	1			1
Luxemburg	LU	1				3
Malta	MT	2				
Norge	NO	2	1			
Polen	PL	1	2			1
Portugal	PT		2			
Slovakien	SK	1	1			1
Slovenien	SI	1	3			2
Spanien	ES	5				
Sverige	SE	2	1			
Nederländerna	NL	1	1		2	
Turkiet	TR	3				
Storbritannien	UK	4				
Belgien (Obs.)	BE					1
Bulgarien (Obs.)	BG	1				
Irland (Obs.)	IE	1				
Rumänien (Obs.)	RO					
<b>Totalt</b>	<b>99</b>	<b>44</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>16</b>

## Bilaga 2: ELGPN medlemsländers bidrag till ELGPN:s aktiviteter 2009–2010<sup>4</sup>

		WP1 Karriär- hantering	WP2 Tillgång	WP3 Samarbete och samordning	WP4 Kvalitet	TG1 Policy- analys	TG2 Synergi mellan projekt	ELGPN Styr- grupp möten	ELGPN Plenar- möten
Österrike	AT	x		x, LC			x		
Cypern	CY		x	X, SM					
Republiken Tjeckien	CZ	X, LC, FV	x				x		
Danmark	DK	x			X, LC		x, TGM		
Estland	EE				x, SM	x, TGM			
Finland	FI			x	x, FV	x			
Frankrike	FR	x	x, LC, FV		x	x		SgM	
Tyskland	DE		x	x, LC	x, FV	x		SgM	
Grekland	EL			x	x		x, TGM		
Ungern	HU			x, FV	x	x		SgM	
Island	IS		X, LC, SM						
Italien	IT	x		x					
Lettland	LV			x	x			SgM	PM
Litauen	LT	x, FV	x						
Luxemburg	LU	x			x			SgM	PM
Malta	MT	x							
Norge	NO			x					
Polen	PL		x				x, TGM		
Portugal	PT	x			x			SgM	PM
Slovakien	SK	x, SM				x, TGM		SgM	
Slovenien	SI	x		x, FV		x	x, LC		
Spanien	ES		x	x				SgM	PM
Sverige	SE	x							
Nederländerna	NL		x						
Turkiet	TR		x	x		x			
Storbritannien	UK	x	x, FV		x				
Belgien (Obs.)	BE								
Bulgarien (Obs.)	BG								
Irland (Obs.)	IE								
Rumänien (Obs.)	RO								

<sup>4</sup> LC = Lead Country, FV = Field Visit host, SM = Synthesis meeting host, TGM = Task group meeting host, SgM = Steering group meeting host, PM = Plenary meeting host, x = participant

