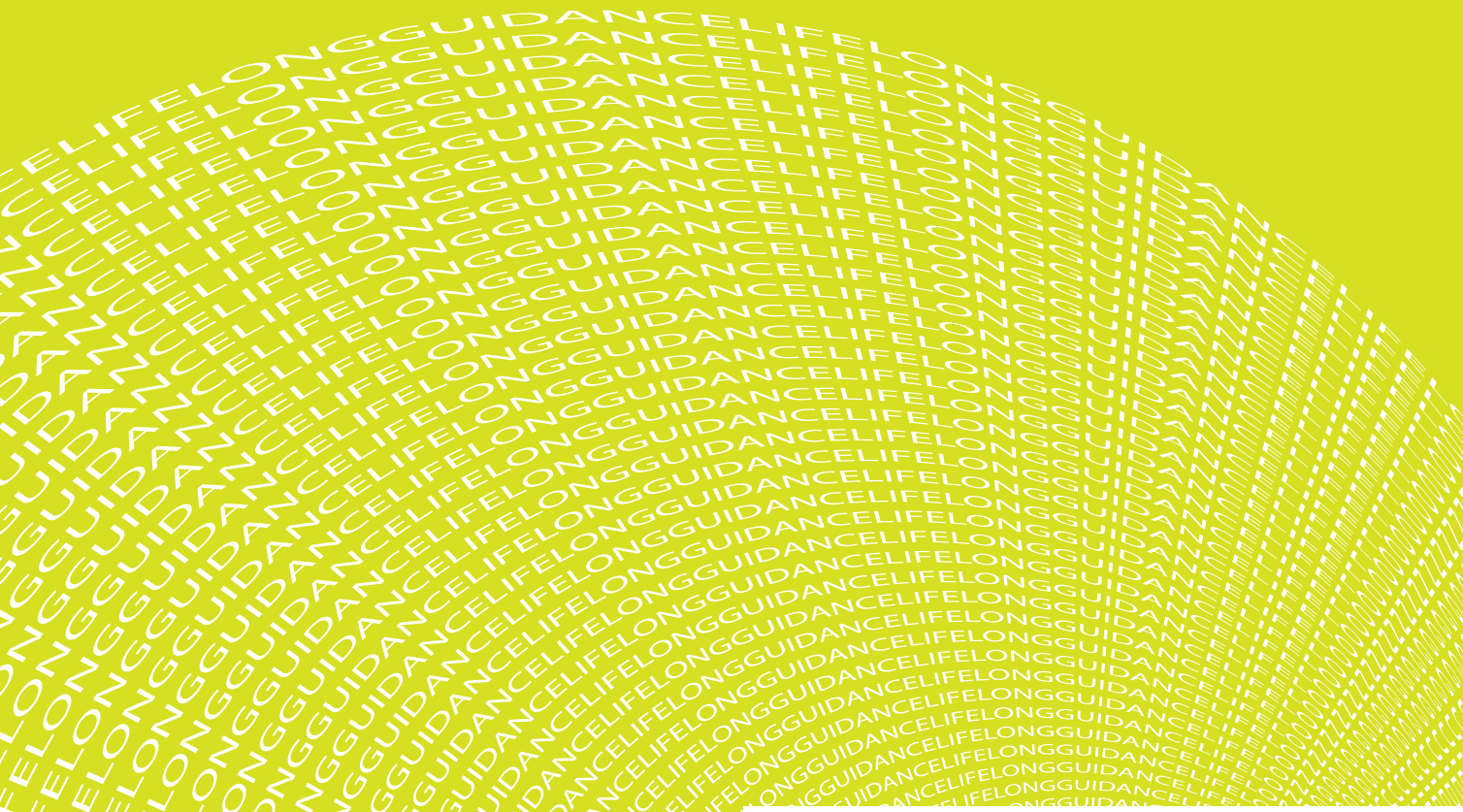
Erasmus+

ELGPN TOOLS

Retningslinjer for udvikling af politikker og systemer inden for livslang vejledning:

EN REFERENCERAMME FOR DEN EUROPÆISKE UNION OG EUROPA-KOMMISSIONEN



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK

ELGPN Tools No. 6

Retningslinjer for udvikling af politikker og systemer inden for livslang vejledning: En referenceramme for Den Europæiske Union og Europa-Kommissionen

EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK

Dette dokument er et uafhængigt arbejde bestilt af The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), et netværk bestående af medlemsstater, som modtager økonomisk støtte fra EU under Erasmus+-programmet. De synspunkter, som er udtrykt i denne rapport, tilhører ELGPN og afspejler ikke nødvendigvis den officielle holdning i Europa-Kommissionen eller hos personer, der handler på vegne af kommissionen.

Strukturen og indholdet af disse retningslinjer bygger på viden og erfaring blandt medlemmerne af The European Lifelong Guidance Policy Network i samråd med relevante politiske enheder hos DG EAC og DG EMPL, CEDEFOP og ETF, EUPARL samt andre europæiske (ETUC, FEDORA/EAIE, Det europæiske netværk af offentlige arbejdsformidlinger, Euroguidance) og internationale (IAEVG, ICCDPP) organisationer. Retningslinjerne trækker endvidere på viden opnået gennem politiske undersøgelser og reviews af karrierevejledning udført af OECD, Verdensbanken, UNESCO, ILO og EU-institutioner såsom CEDEFOP og ETF samt på erfaring fra ikke-medlemslande. Dette redskab sammenstykker arbejde udført af medlemmerne af ELGPN i perioden 2007-2015 og er udarbejdet med konsulentbistand fra John McCarthy.

© European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)
Koordinator 2007-2015
University of Jyväskylä, Finland
Finnish Institute for Educational Research (FIER)
http://elgpn.eu
elgpn@jyu.fi

Omslag og grafisk design: Martti Minkkinen / Finnish Institute for Educational Research (FIER)
Layout: Taittopalvelu Yliveto Oy
Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance: A Reference Framework for the EU and for the Commission
Oversættelse: Marie Lauritzen, Vision Editing
Finansieret af Euroguidance Danmark

euro | guidance

ISBN 978-87-92962-45-4 (trykt udgave)
ISBN 978-87-92962-44-7 (pdf)

Tryk: Rosendahls A/S
København, Danmark 2015

Indhold

1 Indledning ... 5

1.1 Baggrund ... 5
1.2 Det politiske og administrative ansvar for livslang vejledning ... 6
1.3 Formål ... 6
1.4 Metode til udvikling af retningslinjerne ... 7
1.5 Hvorfor er livslang vejledning vigtigt? ... 8
1.6 Retningslinjernes anvendelsesområde ... 8
1.7 Principper, der understøtter retningslinjerne ... 8
1.8 Værktøjer til implementering af retningslinjerne ... 9
1.9 Præsentation og udformning af retningslinjerne ... 10
1.10 Anvendelse af retningslinjerne ... 10
1.11 Sådan bruges retningslinjerne ... 12

2 Retningslinjer for elementer, der går på tværs af politikker og systemer for livslang vejledning ... 13

Retningslinje 1: Karrierekompetencer ... 13
Retningslinje 2: Adgang til livslang vejledning ... 15
Retningslinje 3: Kvalitetssikring af livslang vejledning ... 17
Retningslinje 4: Vurdering af effekten af livslang vejledning ... 18
Retningslinje 5: Strategisk ledelse: samarbejde og koordinering ... 19
Retningslinje 6: Bedre karriereinformation ... 21
Retningslinje 7: Vejlederes uddannelse og kvalifikationer ... 23
Retningslinje 8: Finansiering af livslang vejledning ... 25
Retningslinje 9: Informations- og kommunikationsteknologi inden for livslang vejledning ... 26

3 Retningslinjer for politikker og systemer inden for livslang vejledning på uddannelsesområdet 29

Retningslinje 10: Livslang vejledning af skoleelever 29
Retningslinje 11: Livslang vejledning af elever og deltagere i erhvervsrettede uddannelser (EUD) 33
Retningslinje 12: Livslang vejledning af studerende på videregående uddannelser 36
Retningslinje 13: Livslang vejledning af deltagere i voksenuddannelser 39

4 Retningslinjer for politikker og systemer inden for livslang vejledning på beskæftigelses- og ældreområdet 41

Retningslinje 14: Livslang vejledning af voksne i beskæftigelse 41
Retningslinje 15: Livslang vejledning af ledige voksne 44
Retningslinje 16: Livslang vejledning af seniorer 47

5 Social inklusion: Retningslinjer for politikker og systemer inden for livslang vejledning af udsatte grupper 50

Retningslinje 17: Livslang vejledning af udsatte unge 50
Retningslinje 18: Livslang vejledning af udsatte grupper 53

BILAG 1: ELGPN-værktøjer, der understøtter implementering af retningslinjerne 55

1 Indledning

1.1 Baggrund

Ifølge Det Europæiske Råd (2004, 2008) er livslang vejledning en fortsat proces, der sætter borgere i alle aldre og livssituationer i stand til at identificere egne færdigheder, kompetencer og interesser, træffe uddannelses- og erhvervsmæssige valg samt varetage egen udvikling inden for uddannelse, arbejde og i andre sammenhænge, hvor disse færdigheder og kompetencer tillæres og/eller anvendes. Vejledning dækker over en række individuelle og kollektive aktiviteter inden for oplysning, rådgivning, kompetencevurdering, mentorordninger samt undervisning i de kompetencer, der er nødvendige for beslutningstagning og karriereplanlægning[1]. Det er et af få aktive arbejdsmarkedstiltag, der har indvirkning på udfaldet af borgeres læring (uddannelse, erhvervsuddannelse) og deltagelse på arbejdsmarkedet[2].

De europæiske borgere står over for en række udfordringer, når de indtræder og genindtræder på arbejdsmarkedet. Disse indbefatter viden om samt evnen til at vurdere mangfoldigheden af uddannelser og uddannelsesretninger, særligt i sammenhæng med de nationale og europæiske kvalifikationsrammer samt den løbende udvikling i udbuddet af og efterspørgslen på viden og færdigheder på det lokale, nationale og bredere europæiske arbejdsmarked. Borgere har ulige adgang til kvalitetsbetonede uddannelsessystemer og -resultater. Livslang vejledning hjælper borgere med at træffe meningsfulde valg mellem uddannelses- og erhvervsmuligheder samt vælge den rette læringsvej til disse muligheder. Det støtter borgere i deres overgange, herunder national og tværnational uddannelses- og erhvervsmobilitet.

Betydningen af karrierevejledning, 'livslang vejledning'[3], med henblik på at hjælpe borgere til at vurdere alle typer af uddannelses- (inklusive åbne digitale læringsressourcer) og erhvervsmuligheder samt med henblik på mobilitet har længe været anerkendt af borgere[4] såvel som regeringer[5], individuelt og i fæl-

[1] Det Europæiske Råd (2008) Resolution om bedre integration af livslang vejledning i strategierne for livslang læring.

[2] Det Europæiske Råd (2010) Retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitiker nr. 8.

[3] Se ELGPN's gloseliste (2012), som består af 75 vedtagne definitioner af termer inden for udviklingen af livslang vejledning og relateret vejledningsterminologi. Listen er oversat til fem sprog.

http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_tools_no2_glossary/

[4] Eurobarometerundersøgelsen 'Det europæiske område for færdigheder og kvalifikationer', juni 2014, er den seneste opinionsundersøgelse blandt EU-borgere, der adresserer denne problematik. 70 procent af de adspurgte anså karrierevejledning for at være nyttig i valget af uddannelsesretning, mens 60 procent angav, at karrierevejledning var værdifuld i processen med at finde et job.

[5] Den europæiske socialpagt, paragraf 9 (1961, revideret i 1996), International Labour Organisations 'Recommendation on Human Resource Development' (1975, revideret i 2004).

lesskab[6]. Dette fremgår af 'Det europæiske område for færdigheder og kvalifikationer', 'Uddannelse 2020' samt 'Retningslinjer for beskæftigelsespolitik'. Et stort antal EU-borgere har imidlertid stadig ikke adgang til livslang vejledning[7]. The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) blev etableret i 2007 med det formål at forbedre medlemsstaternes politikker og systemer inden for livslang vejledning gennem EU-samarbejde[8]. Nærværende retningslinjer er et resultat af dette mellemstatslige samarbejde.

Livslang vejledning er af almen interesse og går på tværs af nationale og europæiske politikker for uddannelse, erhvervsuddannelse, beskæftigelse samt social inklusion. Enkeltpersoner og grupper i samfundet har ikke de samme færdigheder, hvad angår at indhente information om lærings- og erhvervsmuligheder, fortolke denne information, træffe meningsfulde valg samt implementere disse valg med succes i livet. Livslang vejledning kan spille en central rolle som et socialpolitisk modsvar til denne ulighed. Selvom der er stor forskel på, hvordan de enkelte EU-medlemsstater sammensætter et sådant modsvar, er der en vis enighed om, hvad der udgør gode delelementer i relevante politikker og systemer. Disse fællestræk danner baggrund for nærværende retningslinjer.

1.2 Det politiske og administrative ansvar for livslang vejledning

Det politiske og administrative ansvar for livslang vejledning deles af flere ministerier på nationalt og regionalt plan. Disse er typisk ministerier, der beskæftiger sig med uddannelse og færdigheder, videregående uddannelse og forskning, erhvervsuddannelse, beskæftigelse, unge og sociale forhold. Mange medlemsstater har nedsat nationale råd eller fora for livslang vejledning og/eller fællesadministrative enheder/udvalg for at sikre samarbejde og koordinering af livslang vejledning fra både politisk og administrativ side. Nærværende retningslinjer afspejler, at man er fælles om dette politiske og administrative ansvar. De er struktureret i overensstemmelse med politiske retningslinjer, der vedrører problemstillinger, som er fælles (tværgående) for de politisk relevante ministerier, og politiske retningslinjer, hvis ansvar hviler på enkelte ministerier. Ministerierne kan overdrage det administrative ansvar for udviklingen og udbuddet af tjenester og værktøjer inden for livslang vejledning til organisationer og institutioner[9].

På europæisk niveau er livslang vejledning et fælles politisk ansvar, der går på tværs af områderne uddannelse, erhvervsuddannelse, unge, beskæftigelse og sociale forhold. Hvad angår udviklingen af fælleseuropæiske politikker og samarbejde på tværs af EU er Ministerrådet (Uddannelse, Unge) og Ministerrådet (Beskæftigelse, Sociale forhold) sammen ansvarlige for at udarbejde nogle politiske retningslinjer. Disse understøttes af relevante EU-udvalg, netværker og ekspertgrupper samt af politiske enheder i DG EAC, DG EMPL og Europa-Parlamentet.

1.3 Formål

Disse retningslinjer er udarbejdet af The European Lifelong Guidance Policy Network. De bygger på de

[6] I 2004 og 2008 vedtog Rådet for Den Europæiske Union (Uddannelse) to resolutioner, som begge fremhæver den politiske vigtighed af at tilbyde karrierevejledning gennem hele livet, 'livslang vejledning', samt prioriterede aktionsområder.

[7] Eurobarometerundersøgelsen 'Det europæiske område for færdigheder og kvalifikationer', juni 2014. 45 procent angav ikke at have adgang til sådanne tjenester.

[8] www.elgpn.eu De nuværende medlemmer af netværket består af grupper, der er ansvarlige for at udvikle politikker (uddannelse, beskæftigelse) på nationalt niveau, repræsentanter for andre nationale myndigheder, professionelle ledere og eksperter fra 30 EU- og EEA-lande samt et observatørland, Schweiz, repræsentanter for Europa-Kommissionen (DG EAC og DG EMPL), herunder EFT og CEDEFOP, europæiske organisationer (Det europæiske netværk af offentlige arbejdsformidlinger, Den europæiske faglige samarbejdsorganisation, Det europæiske ungdomsforum, Euroguidance samt Det europæiske forum for studievejledning (tidligere FEDORA)) og internationale samarbejdsorganisationer (IAEVG, ICCDPP).

[9] I dette dokument henviser 'institution' til miljøer, der tilbyder livslang vejledning, såsom skoler, erhvervsskoler, voksen- og videre uddannelsesinstitutioner, offentlige arbejdsformidlinger og lignende miljøer.

fælles målsætninger og principper for tilrettelæggelse af livslang vejledning, der blev vedtaget af medlemsstaterne i 2005[10]. De er præget af ELGPN's arbejde og erfaring foruden bedste praksis fra internationalt niveau.

- Den endelige målsætning med disse retningslinjer er at bidrage til at forbedre kvaliteten og virkningsgraden af alle EU-borgeres erfaring med karrierelæring. De bidrager til at sikre, at denne er konsekvent på tværs af uddannelses- og erhvervsområder, samt til at øge graden af professionalisme i tjenester, værktøjer og produkter.
- Retningslinjerne fungerer som en lettilgængelig håndbog for nationale og EU-politikere, hvad angår at identificere de politiske aspekter, der skal tages højde for i udviklingen af tjenester og produkter inden for livslang vejledning i en lang række miljøer på tværs af uddannelses- og erhvervsområder.
- Retningslinjerne fungerer som en kilde af fælles referencepunkter, viden, ekspertise og hjælp til udarbejdelsen af reviews og forbedringer i medlemsstaterne og på regionalt plan, af fagfællebedømmelser og andre eksterne reviews (OECD, CEDEFOP, ETF, EHEA-ministerkonference) samt til nabolande til EU-medlemsstaterne.
- De fremmer dialog/udveksling og læring på tværs samt bidrager med inspiration på nationalt, europæisk og internationalt niveau. Hensigten med retningslinjerne er at højne værdien af et lands politikker og systemer, samtidig med at de anerkender, at landenes politikker og systemer befinder sig på forskellige udviklingsstadier.
- De sætter medlemsstaterne i stand til at reagere sammenhængende på fælles udfordringer vedrørende politikker inden for uddannelse, erhvervsuddannelse, unge, beskæftigelse og social inklusion, eksempelvis som angivet i 'Uddannelse 2020', ved at muliggøre udveksling af læring og erfaring samt levere rammerne for yderligere politisk arbejde med livslang læring på EU-niveau.
- De tillader de europæiske institutioner at styrke samarbejdet og koordineringen af politikker medlemsstaterne imellem samt mellem medlemsstater og nabolande.

Retningslinjerne henvender sig til beslutningstagere inden for områderne uddannelse, erhvervsuddannelse, beskæftigelse og social inklusion, til arbejdsmarkedets parter, til udbydere af livslang vejledning samt til borgere i Den Europæiske Union.

1.4 Metode til udvikling af retningslinjerne

Strukturen og indholdet af disse retningslinjer tager udgangspunkt i en række kilder:

- Erfaring fra de medlemsstater, associerede lande og observatørlande, som i de seneste syv år har arbejdet med politikker og systemer inden for livslang vejledning under regi af ELGPN samt i samarbejde med Europa-Kommissionen (DG EAC, DG EMPL), herunder CEDEFOP (som bidrog med en officiel tilbagemelding på retningslinjerne) og ETF, Europa-Parlamentet (Politisk enhed A) og andre europæiske (ETUC, FEDORA/EAIE, Det europæiske netværk af offentlige arbejdsformidlinger, Euroguidance) og internationale (IAEVG, ICCDPP) organisationer.
- Nationale erfaringer opnået af embedsmænd i uddannelses- og beskæftigelsesministerier, medlemmer af ELGPN, gennem arbejdet med at udvikle politikker og systemer inden for livslang vejledning.
- Viden opnået gennem politiske undersøgelser og reviews af karrierevejledning foretaget af CEDEFOP, ETF, OECD og Verdensbanken, hvori flere medlemmer af ELGPN deltog.

[10] CEDEFOP (2005) *Improving lifelong guidance policies and systems – using common European reference tools*, Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor.

- Politiske EU-instrumenter såsom Ministerrådets (Uddannelse, Unge) resolutioner om livslang vejledning og europæisk samarbejde om erhvervsuddannelse (København-processen – se Riga Conclusions 2015[11]).

Strukturen og indholdet af disse retningslinjer er diskuteret løbende, først på et møde i ELGPN i maj 2013, hvor man gennemgik politikken, og senere både på plenarmøder i ELGPN samt ind imellem møder over de næste to år.

1.5 Hvorfor er livslang vejledning vigtig?

Livslang vejledning medvirker til en række offentlige politiske målsætninger og udfald inden for social og økonomisk politik:

- **Uddannelse**: deltagelse i læring; fastholdelse og gennemførelse af kurser; indsats og resultat; overgang til videre uddannelse og beskæftigelse; mobilitet; livslang læring.
- **Arbejdsmarkedet**: deltagelse på arbejdsmarkedet; beskæftigelsesegnethed og fastholdelse af job; indkomst- og lønpotentiale; bedre balance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet; kortere perioder med arbejdsløshedsunderstøttelse; engagement, indsats og produktivitet; arbejdsgiverinvestering i ansattes udvikling af færdigheder; mobilitet og jobskifte; læring på arbejdspladsen; udvikling af arbejdsstyrken.
- **Social inklusion**: social og økonomisk integration af enkeltpersoner og grupper; nedbringelse af antallet af langtidsledige og fattigdomscirkler; nedbryde uddannelses- og beskæftigelsesbarrierer; aktiv aldring; kønsmæssig og social lighed.
- **Økonomisk udvikling**: udbytte af øget deltagelse, produktivitet og udvikling af arbejdsstyrken; håndtering af uoverensstemmelser mellem arbejde og færdigheder.

Livslang vejledning sætter EU-borgere i stand til at træffe det mest fornuftige valg med henblik på videre uddannelse eller beskæftigelse.

1.6 Retningslinjernes anvendelsesområde

Idet størstedelen af EU's borgere i løbet af deres liv tager en uddannelse og er aktive på arbejdsmarkedet, bidrager retningslinjerne med vejledning og information vedrørende tilrettelæggelsen af tjenester inden for livslang vejledning på uddannelsesområdet, arbejdsmarkedet samt inden for social inklusion. De omfatter ligeledes problemstillinger, der er fælles for alle disse områder.

Retningslinjerne tager højde for, at de forskellige lande strukturerer deres systemer for livslang læring forskelligt, f.eks. områdeopdelt versus tjenester for alle aldersgrupper.

1.7 Principper, der understøtter retningslinjerne

Principper for udvikling og anvendelse:

- Udviklet af medlemsstaterne (ELGPN) i samarbejde samt med råd fra Europa-Kommissionen (DG EAC og DG EMPL), herunder CEDEFOP og ETF, Europa-Parlamentet (Politisk enhed A) og andre aktører (se afsnit 1.4 ovenfor).
- Deling og gensidig læring af politikker i EU som et værktøj til at forbedre nationale politikker og systemer ved hjælp af den åbne koordinationsmetode.
- Respekt for mangfoldigheden af nationale politikker og miljøer for udvikling af karrierevejledningspolitikker og -systemer.
- Medlemsstaternes frihed til at vælge at anvende eller ikke at anvende retningslinjerne.

[11] http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf

Operationelle principper for livslang vejledning:

- **Borgeren i centrum:** Offentlige tjenester og produkter inden for livslang vejledning er til for at betjene borgere. Sådanne tjenester og produkter skal gøres tilgængelige, uden at diskriminere, på en fleksibel og sikker måde, som muliggør personliggørelse heraf. Borgere spiller en central rolle i deres udformning og evaluering.
- **Holistisk, inkluderende tilgang:** Offentlige tjenester og produkter inden for livslang vejledning tager hensyn til borgeres livserfaring, livsfase, forskellighed, køn samt sociale og økonomiske vilkår.
- **Nem, lige adgang:** Borgere har adgang til offentlige tjenester og produkter inden for livslang vejledning gennem en række kanaler (ansigt til ansigt, brev, telefon, e-mail og internet). Alle borgere har adgang til de samme tjenester.
- **Gennemsigtighed:** Borgere gøres opmærksomme på og forstår karakteren af de tilgængelige tjenester og produkter inden for livslang vejledning, de involverede processer og procedurer samt rationalet bag disse.
- **Enkeltpersoners og gruppers karrierekompetencer:** Politikker for offentlige tjenester og produkter inden for livslang vejledning anerkender, at enkeltpersoner og samfundsgrupper har forskellige kompetencer til at varetage egen lærings- og beskæftigelsesudvikling. De hjælper borgere til at blive i stand til at planlægge og varetage egen lærings- og beskæftigelsesudvikling samt overgangene deri.
- **Aktørers deltagelse og åbenhed:** Alle aktører deltager i udviklingen af politikker og systemer inden for livslang vejledning og er villige til at dele viden (f.eks. strategier, metoder, koncepter, værktøjer, politiske evalueringer) samt skabe debat med henblik på at opnå yderligere viden og forbedre problemløsning på fælleseuropæisk, nationalt, regionalt og lokalt plan.
- **Effekt og effektivitet:** Offentlige tjenester og produkter inden for livslang vejledning er i stand til at påvise den merværdi og det investeringsafkast, de skaber, over for regeringer og skatteborgere.
- **Erfaringsbaseret udvikling:** Forskningsbaseret undersøgelse og evaluering af politikker er en integreret del af den politiske debat samt beslutninger vedrørende udviklingen af tjenester og produkter inden for livslang vejledning.
- **Resultatorienteret:** Politikker understøtter og fremmer læringsmæssige, økonomiske og sociale resultater af aktiviteter inden for livslang vejledning.
- **Professionelle tjenester og værktøjer:** Tjenester (ansigt til ansigt, fjern, telefon) og værktøjer (i enhver form) inden for livslang vejledning udvikles og implementeres i overensstemmelse med nationale bestemmelser. Personale, der udfører aktiviteter inden for livslang vejledning, har den nødvendige faglige viden, kompetence og kvalifikationer.
- **Integreret tilgang:** Politikker inden for livslang vejledning er en integreret del af uddannelses-, beskæftigelses-, unge- og socialpolitikker. Der lægges særlig vægt på, at der er overensstemmelse mellem politikker inden for livslang vejledning på tværs af disse områder.

1.8 Værktøjer til implementering af retningslinjerne

The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) har udarbejdet en række værktøjer, der skal hjælpe beslutningstagere og andre aktører til at implementere mange af disse retningslinjer. Disse værktøjer inkluderer en kildeliste, en gloseliste, notater samt orienteringer om EU-politikker. Teksten for hver enkelt retningslinje angiver deres relevans herfor. Der henvises ligeledes til andre relevante kilder. Bilag 1 indeholder en komplet liste og kort beskrivelse af disse værktøjer. Værktøjerne bør læses i forbindelse med den relevante retningslinje.

1.9 Præsentation og udformning af retningslinjerne

Retningslinjerne er opdelt i fire afsnit:

Tværgående elementer (ni retningslinjer)
1. Karrierekompetencer
2. Adgang til livslang vejledning
3. Kvalitetssikring af livslang vejledning
4. Vurdering af effekten af livslang vejledning
5. Strategisk ledelse: samarbejde og koordinering
6. Bedre karriereinformation
7. Vejlederes uddannelse og kvalifikationer
8. Finansiering af livslang vejledning
9. Informations- og kommunikationsteknologi inden for livslang vejledning

Uddannelses- og erhvervsuddannelsesområdet (fire retningslinjer)
10. Livslang vejledning af skoleelever
11. Livslang vejledning af elever og deltagere i erhvervsrettede suddannelser (EUD)
12. Livslang vejledning af studerende på videregående uddannelser
13. Livslang vejledning af deltagere i voksenuddannelser

Beskæftigelses- og ældreområdet (tre retningslinjer)
14. Livslang vejledning af voksne i beskæftigelse
15. Livslang vejledning af ledige voksne
16. Livslang vejledning af seniorer

Social inklusion (to retningslinjer)
17. Livslang vejledning af udsatte unge
18. Livslang vejledning af udsatte grupper

Hver retningslinje består af fire dele: (i) Beskrivelse, (ii) Hvorfor er det vigtigt?, (iii) Hvad er god praksis? – elementer i gode politikker og systemer samt iv) Kilder til brug for beslutningstagere.

God praksis i politikker og systemer tager udgangspunkt i fælles konsensus blandt medlemmerne af ELGPN, herunder både repræsentanter for uddannelses- og beskæftigelsesministerier, samt i resultaterne af internationale reviews og komparative studier (se afsnit 1.4 ovenfor).

1.10 Anvendelse af retningslinjerne

De tværgående retningslinjer (1-9) kan anvendes til at gennemgå hvert af de områder, der fremgår af nedenstående tabel:

Medlemsstaterne kan anvende tabel 1 til at beslutte, hvilke tværgående retningslinje(r) de ønsker at bruge til at gennemgå et eller flere relevante områder i det pågældende land.

Tabel 1: *Gennemgang af områdeorienteret vejledning ved hjælp af de tværgående retningslinjer*

	SKOLER	EUD	VIDERE-GÅENDE UDDAN-NELSE	VOKSEN-UDDAN-NELSE	VOKSNE I BESKÆF-TIGELSE	LEDIGE VOKSNE	SENIORER	UDSATTE UNGE	UDSATTE GRUPPER
KARRIERE-KOMPETENCER									
ADGANG									
KVALITET									
VURDERING									
LEDELSE									
KARRIERE-INFORMATION									
UDDANNELSE									
FINANSIERING									
IKT									

Selvom hver enkelt retningslinje er skrevet og fungerer som en selvstændig tekst, der kan anvendes uafhængigt af de andre retningslinjer, er der tydelig sammenhæng mellem nogle retningslinjer, eksempelvis mellem retningslinje nr. 9 (Finansiering) og retningslinje nr. 4 (Vurdering af effekten) samt mellem retningslinje nr. 3 (Kvalitetssikring) og retningslinje nr. 7 (Vejlederes uddannelse og kvalifikationer). Tabel 2 nedenfor gør det muligt for læseren at visualisere forholdet mellem de tværgående områder samt beslutte, på nationalt plan, hvilken kombination af retningslinjer der bør anvendes med henblik på en gennemgang af nationale områder.

Tabel 2: *Forholdet mellem de tværgående retningslinjer*

	KARRIERE-KOMPETENCER	ADGANG	KVALITET	VURDE-RING	LEDELSE	KARRIERE-INFORMATION	UDDAN-NELSE	FINANSIE-RING	IKT
KARRIERE-KOMPETENCER									
ADGANG									
KVALITET									
VURDERING									
LEDELSE									
KARRIERE-INFORMATION									
UDDANNELSE									
FINANSIERING									
IKT									

1.11 Sådan bruges retningslinjerne

Retningslinjerne kan anvendes på nationalt, regionalt og lokalt plan af aktører, der er interesserede i at evaluere, gennemgå og forbedre eksisterende politikker og systemer inden for livslang vejledning. Disse aktører kan eksempelvis udvælge en (eller flere) retningslinje(r), f.eks. EUD, og på basis heraf sammenligne eksisterende politikker inden for livslang vejledning på erhvervsuddannelserne med de elementer, der ifølge denne retningslinje udgør gode politikker og systemer. Hvis aktørerne ønsker at gå mere i dybden med indholdet af denne retningslinje, kan de gøre brug af de kilder, der henvises til i retningslinjen.

Retningslinjerne kan også anvendes på nationalt og regionalt plan som referencepunkt for politikker inden for uddannelse, erhvervsuddannelse, beskæftigelse og social inklusion.

På fælleseuropæisk niveau kan retningslinjerne fungere som referencepunkter for EU-politikker inden for uddannelse, erhvervsuddannelse, beskæftigelse og social inklusion. De kan ligeledes anvendes af CEDEFOP i udarbejdelsen af nationale reviews og komparative studier samt fungere som inspiration for EFT i deres støttearbejde i nabolande til EU.

2

Retningslinjer for elementer, der går på tværs af politikker og systemer for livslang vejledning

Dette afsnit fremsætter retningslinjer for ni politiske områder, der er relevante for livslang vejledning på uddannelsesområdet samt på arbejdsmarkedet. De første fem (karrierekompetencer, adgang, kvalitetssikring, vurdering af effekten samt koordinering og samarbejde) vedrører prioritetsområderne i Rådets resolution fra 2008 og har været centrale i ELGPN's arbejde.

Retningslinje 1: Karrierekompetencer

Beskrivelse

Karrierekompetencer (eller career management skills (CMS)) dækker over en række kompetencer (viden, færdigheder, holdninger), der sætter borgere i alle aldre i stand til gennem hele livet at tilrettelægge deres livsforløb inden for læring og arbejde.

Denne viden og disse færdigheder og holdninger vedrører personlig kompetence, læringskompetence og karrierekompetence. Personlig kompetence involverer eksempelvis erkendelse af egne evner og interesser, selvevaluering, sociale færdigheder og planlægning. Læringskompetence involverer eksempelvis deltagelse i uddannelse og arbejde med læring samt forståelse af forholdet mellem personlighed, læring og arbejde. Karrierekompetence involverer eksempelvis indhentning, evaluering og analyse af information om lærings- og erhvervsmuligheder og krav hertil samt evnen til at sammenholde denne information med egen selverkendelse, at træffe karrierebeslutninger og at skabe succesfulde overgange.

Denne viden og disse færdigheder og holdninger ændrer sig over tid sammen med forventninger til beherskelse af disse færdigheder på forskellige tidspunkter i livet. Nogle af disse færdigheder er fælles for alle livssituationer, mens andre specifikt vedrører læring, identitetsdannelse og beslutningstagning inden for læring og arbejde

Hvorfor er det vigtigt?

- Karriereidentitetsdannelse er en fortsat proces gennem hele livet. Hvad angår uddannelse bidrager undervisning i og tilegnelse af karrierekompetencer til deltagelse i og arbejde med læring, til læringsindsats og -udvikling, til avancement til arbejde, til avancement gennem arbejdslivet og fortsat læring samt til at øge egen beskæftigelsesegnethed.
- Udviklingen af karrierekompetencer medvirker til udvikling af arbejdsstyrken, til virksomheders performance, til individuelle borgeres kar-

riere- og beskæftigelsesudvikling samt til deres fortsatte beskæftigelsesegnethed.

- For borgere, der af en hvilken som helst årsag står uden for arbejdsmarkedet, kan udvikling af karrierekompetencer medvirke til integration på arbejdsmarkedet, social inklusion samt aktivt medborgerskab.
- Karrierekompetencer medvirker til at øge arbejdsstyrkens produktivitet, konkurrenceevne, tilpasningsevne og mobilitet samt til at skabe individuel, familie- og samfundsmæssig fremgang.
- Karrierekompetencer sætter den enkelte i stand til at fokusere på egen præstation samt identificere de strategier og opgaver, der er nødvendige for at nå mål.

Hvad er god praksis?

Politikker og systemer, der:

- Støtter udvikling af rammer for de kompetencer, borgere skal have for på en effektiv måde at varetage egne lærings- og erhvervsvalg på lang sigt, og som skelner mellem de forventninger til og resultater af karrierekompetencer, der er gældende for forskellige udviklingsstadier.
- Støtter undervisning i og tilegnelse af karrierekompetencer i formelle uddannelses- og erhvervsuddannelsesmiljøer, enten gennem særskilte 'fag' eller på tværs af uddannelsesforløb.
- Støtter offentlige arbejdsformidlinger i at undervise relevante målgrupper i karrierekompetencer[12].
- Uddanner underviserne: fremmer uddannelse af personale og vejledere[13] med henblik på at sikre, at de på en effektiv måde kan medvirke til borgeres tilegnelse af karrierekompetencer.
- Støtter undervisning i, tilegnelse og udvikling af karrierekompetencer blandt arbejdsstyrken (personaleudvikling, efteruddannelse og tilbud til ledige og grupper, der er i risiko for at miste deres job).
- Støtter evaluering og bedømmelse af resultaterne af denne undervisning.
- Tager hensyn til læringsmiljøet (kultur, uddannelse, efteruddannelse, uddannelsesmæssige og pædagogiske traditioner).
- Udnytter forskelligheder i undervisningen i karrierekompetencer og bruger disse som en kilde til større værdi og bedre forståelse.
- Anvender en tværgående fremgangsmåde, herunder samarbejder med forskellige aktører, med henblik på at fremme fortsat erhvervelse af karrierekompetencer på tværs af sektorer.

Kilder til brug for beslutningstagere[14]

- ELGPN (2015) ELGPN-værktøj nr. 4: *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*
- ELGPN (2012) *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*. ELGPN-værktøj nr. 1, kapitel 4 *Career Management Skills*
- Forefindes på bulgarsk, engelsk, estisk, finsk, fransk, græsk, hollandsk, italiensk, kroatisk, lettisk, litauisk, polsk, portugisisk, serbisk og slovensk, tjekkisk, tysk og ungarsk
- Gravina, Dorianne og Lovšin, Miha (2012) *Career Management Skills: Factors in Implementing Policy Successfully*, ELGPN-notat nr. 3
  Forefindes på engelsk, græsk, hollandsk, kroatisk, lettisk, portugisisk og tysk
- Hooley, T., Watts, A.G., Sultana, R.G. og Neary, S. (2013) The 'Blueprint' framework for career management skills: a critical exploration. *British Journal of Guidance & Counselling*, årgang 41, nr. 2, 117131
  http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/03069885.2012.713908

[12] Offentlige arbejdsformidlingers bidrag til Europa 2020-strategien. http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9690&langId=en

[13] I disse retningslinjer henviser 'vejleder' til personer, hvis primære rolle og speciale er at udføre karrierevejledningsaktiviteter, lige meget i hvilket arbejdsmiljø de udføres. 'Personale' henviser til personer, for hvilket det gælder, at udførelsen af karrierevejledningsaktiviteter udgør en mindre del af deres officielle funktion. 'Lærer' er et eksempel herpå.

[14] Alle ELGPN's udgivelser findes på http://www.elgpn.eu/publications

Retningslinje 2: Adgang til livslang vejledning

Beskrivelse

Med adgang menes de midler og vilkår, under hvilke borgere kan gøre brug af tjenester, værktøjer og ressourcer inden for livslang vejledning samt deltage i karriereudviklingsaktiviteter i hele livet med det formål at hjælpe dem til at træffe meningsfulde lærings-, karriere- og erhvervsvalg samt udvikle karrierekompetencer. Tjenester inden for livslang vejledning indbefatter selvhjælpstjenester, kortvarige personaleunderstøttede tjenester samt individuelle sagsbehandlingstjenester, der hjælper borgere til at træffe kvalificerede og meningsfulde beslutninger vedrørende håndtering af erhvervsmæssige, uddannelsesmæssige, beskæftigelsesmæssige og livsrelaterede valg. Disse tjenester leveres ansigt til ansigt (individuelt eller i grupper) eller som fjerntjenester via internettet eller telefon. Karriereressourcer indbefatter vurderinger og information, der er udviklet med henblik på at hjælpe enkeltpersoner til at afklare, hvad de ved om sig selv, deres muligheder samt tilgang til beslutningstagning. Værktøjer til levering af vejledningstjenester kan hjælpe borgere til at bruge karriereressourcer på en måde, der er hensigtsmæssig i forhold til deres behov.

Behovet for livslang vejledning i den brede befolkning overstiger udbuddet af tjenester. Mange mennesker har af forskellige årsager – fysiske, geografiske, økonomiske og sociale samt i nogle tilfælde på grund af manglende viden om deres eksistens og fordele – ikke adgang til livslang vejledning.

Hvorfor er det vigtigt?

- Bedre adgang til tjenester, aktiviteter, værktøjer og ressourcer inden for livslang vejledning medvirker til at sikre borgere lige muligheder samt social retfærdighed, mobilitet og samhørighed.
- Adgang til tjenester inden for livslang vejledning øger den lærende borgers bevidsthed omkring 'Det europæiske område for færdigheder og kvalifikationer', EU-mobilitetsværktøjer samt åbne digitale læringsressourcer til faglig udvikling.
- Bedre adgang medvirker til at gennemføre den anbefaling om borgeradgang, der fremgår af Rådets (Uddannelse, Unge) Resolution om livslang vejledning fra 2008[15], samt til at realisere europæiske borgeres ret til vejledningstjenester[16], som fremgår af Den europæiske Socialpagt.

Hvad er god praksis?

Politikker og systemer, der letter adgangen til tjenester, der:

- Er borgervenlige: leveret på vilkår og tidspunkter, som øger tilgængeligheden, på en måde, som fremmer både fjernadgang via IKT (telefoniske og internetbaserede støtteredskaber) og fysisk adgang, og på en måde, der skelner mellem personer, der har behov for nogen eller megen hjælp, og personer, som kan gøre brug af selvhjælp.
- Tilbyder lettilgængelige tjenester, der tager udgangspunkt i en evaluering af borgeres ønsker og behov, og som tager hensyn til deres livs- og arbejdsvilkår samt deres kulturelle udgangspunkt for at benytte disse tjenester (især brugere med indvandrerbaggrund) i forbindelse med vigtige beslutninger og overgange igennem hele livet.
- Fremmer karriereuddannelse i studieordningerne som en omkostningseffektiv måde til at nå ud til en hel årgang.
- Er rettet mod grupper, der er i risiko for social og økonomisk marginalisering.
- Anvender hovedsproget og, hvor relevant, andre sprog (regionale eller fremmede).

[15] "Vejledningstjenesterne bør som tjenester af almen interesse være tilgængelige for alle borgerne uanset oplysningsniveau og oprindelige færdigheder og bør være let forståelige og relevante. Der bør gøres en særlig indsats for at forbedre adgangen til disse tjenester for de dårligst stillede og personer med særlige behov."

[16] Den europæiske Socialpagt, Torino, 18. oktober 1961.

- Formidler egenskaberne ved livslang vejledning, fordelen heraf for borgere samt tilgængelige tjenesteydelser gennem social markedsføring.
- Anvender en partnerskabs-/kollegial model til at udvide udbuddet af vejledningstjenester i ethvert arbejdsmiljø.
- Gør brug af ikke-formelle og uformelle vejledningspartnerskaber med udsatte grupper og enkeltpersoner og, hvor relevant, mobile tjenesteydelser.
- Fremmer koordinering af og samarbejde omkring tjenester, værktøjer og ressourcer inden for og på tværs af sektorer.
- Fremmer fri adgang til informationskilder gennem alle typer af medier, dog især med vægt på fordelene ved IKT.

Kilder til brug for beslutningstagere

- ELGPN (2012) *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit.* ELGPN-Værktøj nr. 1, kapitel 5 *Adgang.*
- Forefindes på bulgarsk, engelsk, estisk, finsk, fransk, græsk, hollandsk, italiensk, kroatisk, lettisk, litauisk, polsk, portugisisk, serbisk, slovensk, tjekkisk, tysk og ungarsk
- ELGPN (2015) ELGPN-værktøj nr. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*
- OECD (2001) *The Role of Information and Communication Technologies in an integrated career information and guidance system*
  http://www.oecd.org/edu/research/2698249.pdf
  Forefindes på engelsk og fransk

Retningslinje 3: Kvalitetssikring af livslang vejledning

Beskrivelse

Kvalitetssikring inden for livslang vejledning vedrører politikker, standarder og procedurer, der medvirker til at evaluere vejledningstjenester, -produkter og -aktiviteter fra borgeres og andre aktørers perspektiv, og som fører til løbende forbedring heraf.

Hvorfor er det vigtigt?

- Kvalitetssikring inden for livslang vejledning beskytter EU-borgeres interesser ved at sikre, at tjenesteydelser og produkter inden for livslang vejledning tager højde for på forhånd fastsatte faglige kvalitetsstandarder[17].
- Det skaber et grundlag for at sammenligne livslang vejledningsstøtte af borgere inden for og på tværs af sektorer, gennem hele livet samt uanset geografiske, sociale og økonomiske vilkår.
- Det sikrer endvidere, at skatteborgeres og private investorers bidrag til aktiviteter inden for livslang vejledning bruges på en hensigtsmæssig måde, særligt i tilfælde hvor regeringen overdrager ansvaret for aktiviteter inden for livslang vejledning til en region, kommune og/eller institution.

Hvad er god praksis?

Politikker og systemer, der:

- Fremmer aktørers (brugere og potentielle brugere af tjenester, skatteborgere, arbejdsmarkedets parter, personer, der er ansvarlige for levering af tjenesteydelser, vejledere) interesse i kvalitetssikringssystemer inden for livslang vejledning, der tager højde for mangfoldigheden af interesser.
- Fremmer formuleringen af fælles faglige kvalitetsstandarder, der både gælder for private og offentlige udbydere af livslang vejledning samt inden for og på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og sociale områder.
- Understøtter systemer for monitorering og feedback, særligt fra et brugerperspektiv.
- Fokuserer på vejlederes kompetencer: understøtter den grundlæggende og fortsatte faglige uddannelse af personale, som leverer tjenester og aktiviteter inden for livslang vejledning.

Kilder til brug for beslutningstagere

- CEDEFOP (2005) *Improving lifelong guidance policies and systems – using common European reference tools*. Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor.
- Forefindes på engelsk, fransk, italiensk, polsk, portugisisk, spansk og tysk
- ELGPN (2015) ELGPN-værktøj nr. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*
- ELGPN (2012) *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*. ELGPN-værktøj nr. 1, kapitel 6 *Quality and Evidence*, og Bilag D *Quality Assurance and Evidence-Base Framework*
  Forefindes på engelsk, estisk, finsk, fransk, græsk, hollandsk, italiensk, kroatisk, lettisk, litauisk, polsk, portugisisk, serbisk, slovensk, tjekkisk, tysk og ungarsk

[17] Rådets (Uddannelse) Resolution (2008) om *Bedre integration af livslang vejledning i strategier for livslang læring* peger på udviklingen af kvalitetsikring af vejledning som et prioritetsområde for medlemsstaterne.

Retningslinje 4: Vurdering af effekten af livslang vejledning

Beskrivelse

Vurdering af effekten vedrører indhentning og analyse af data gennem forskning og andre metoder med fokus på anvendelsen og effekten af politikker, systemer og aktiviteter inden for livslang vejledning samt evaluering heraf. Disse data indbefatter information om udfald, resultater, processer og input på uddannelses-, beskæftigelses- og socialområdet.

Hvorfor er det vigtigt?

- Indhentning og analyse af denne type data understøtter udvikling af erfaringsbaserede politikker.
- Det bidrager til mange aspekter af udviklingen af politikker og systemer, eksempelvis udformning af strategiske mål, planlægning af tjenester, udvikling af programmer, identificering af mangler i leveringen af tjenester, uddannelsesbehovet hos professionelle vejledere samt optimal anvendelse af ressourcer og investering i levering.
- Det behandler spørgsmål om ansvarlighed, medvirker til at sikre sammenlignelighed mellem vejledningsmetoder, -værktøjer og -praksisser samt forholder sig kritisk til deres omsættelighed og tilpasningsevne i forskellige miljøer.
- Et pålideligt erfaringsgrundlag vedrørende effekten af karrierevejledningsaktiviteter er en forudsætning for udvikling af gode politikker[18].

Hvad er god praksis?

Politikker og systemer, der:

- Understøtter regelmæssig indsamling af data om udfald, resultater og input af karrierevejledning samt monitorering og evaluering af disse data med fokus på omkostningseffektiviteten heraf for enkeltpersoner og regeringer.
- Understøtter en kollektiv tilgang til politisk relevant indikatorudvikling og -anvendelse inden for og på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og socialområdet.
- Fremmer forskning, der understøtter erfaringsbaseret beslutningstagning, heriblandt markeds- og akademisk forskning, forløbs- og tidsseriemæssige konsekvensanalyser samt omkostningseffektivitetsundersøgelser.
- Understøtter dataindsamlingsstrategier til at identificere behovet for nye, anderledes og udvidede tjenester og målgrupper.
- Er opmærksomme på data vedrørende brugerfordele og brugertilfredshed samt data vedrørende karrierelæringskonsekvenser blandt borgere.
- Støtter indsamling og evaluering af data vedrørende vejledningstilbud i den private sektor.
- Redegør, på basis af fakta, og hvor vejledning leveres gennem forskellige kanaler, for logikken bag fordelingen af økonomisk støtte til forskellige kanaler og prioritetsgrupper.

Kilder til brug for beslutningstagere

- ELGPN (2014) ELGPN-værktøj nr. 3: *The Evidence Base on Lifelong Guidance: A Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice*
- Forefindes på engelsk og tysk i et komplet, udvidet resumé og i kort form på finsk (kort form) og lettisk (udvidet resumé)
- ELGPN (2015) ELGPN-værktøj nr. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*
- ELGPN (2012) *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit.* ELGPN-værktøj nr. 1, kapitel 6 *Quality and Evidence*, og Appendiks D *Quality Assurance and Evidence-Base Framework* Forefindes på engelsk, estisk, finsk, fransk, græsk, hollandsk, italiensk, kroatisk, lettisk, litauisk, polsk, portugisisk, serbisk, slovensk, tjekkisk, tysk og ungarsk

[18] Rådets (Uddannelse) Resolution (2008) om *Bedre integration af livslang vejledning i strategier for livslang læring* opfordrede medlemsstaterne til at fokusere på at udvikle erfaringsbaserede politikker.

Retningslinje 5: Strategisk ledelse: samarbejde og koordinering

Beskrivelse

Strategisk ledelse vedrører den måde, hvorpå et land, en region eller et sted varetager udviklingen af politikker og systemer inden for livslang vejledning. Det vedrører i særlig grad samarbejds- og koordineringsmetoder, der inddrager alle relevante aktører i udviklingen af politikker og systemer. Mange lande har tradition for at planlægge og organisere livslang vejledning inden for enkeltområder med begrænset fokus på samarbejde og koordinering inden for og på tværs af områder. De vigtigste variabler i planlægning og organisering af livslang vejledning er: politisk og administrativt ansvar (ministerium), videndeling mellem ministerier, centraliseret versus decentraliseret regeringsansvar (region, kommune, institution), aktørinddragelse og inkluderende politiske rammer såsom personaleudvikling, livslang læring og beskæftigelsesegnethed, som er et fælles ansvar, der deles af flere ministerier.

Hvorfor er det vigtigt?

- Samarbejds- og koordineringsordninger understøtter den livslange karakter og dimension af vejledningspolitikker samt af borgeres adgang til tjenester og produkter. Det gør det muligt for borgere at se en klar kontinuitet af tjenester på tværs af sektorer gennem hele livet samt gennemskue, hvilke tjenester og produkter der er designet og udbydes særligt til deres aldersgruppe og personer med deres sociale, økonomiske og geografiske vilkår.
- Samarbejde og koordinering fremmer konvergens i forståelsen og forbedringen af tjenester og vejledere gennem deling af viden, metoder og værktøjer.
- Samarbejde omkring og koordinering af anvendelsen af nye teknologier mellem aktører øger adgangen til livslang vejledning og information ved at gøre leveringen heraf nyskabende og mere forskelligartet.
- Mangel på koordinering er medvirkende til den mangel på kontinuitet og sammenhæng inden for livslange tjenester, som EU-borgere oplever, når de bevæger sig både inden for og på tværs af uddannelses-, efteruddannelses- og beskæftigelsesområdet. De oplever sammenfald i indsatsen på området og begrænsede eller ingen forsøg på at koordinere deres deltagelse i karrierevejledning.
- Samarbejde og koordinering er særlig vigtigt fra borgernes perspektiv, idet individualiserede karrierevejledningsløsninger fordrer en koordineret indsats fra en række institutioner, som det er tilfældet med ledighed og skolefrafald.
- Fra et politisk og udøverperspektiv bidrager samarbejde og koordinering på tværs af områder, der har berøring med livslang vejledning, til at forhindre politisk fragmentering og sammenfald i indsatsen samt til at sikre effektiv investering i tjenester og produkter inden for livslang vejledning[19].
- Samarbejde og koordinering kan ligeledes medvirke til at sikre, at der tages højde for livslang vejledning i formulering af et lands politikker inden for uddannelse, beskæftigelse og social inklusion samt i nationale personaleudviklingsstrategier og -programmer.

Hvad er god praksis?

Politikker og systemer, der:

- Bruger borgeres ret til livslang vejledning og brugerbehov som en politisk løftestang i forhold til samarbejde og koordinering.
- Fremmer tværgående samarbejde og koordinering af politikker og systemer inden for livslang vejledning på uddannelses- og socialområdet.

[19] Rådets (Uddannelse, Unge) Resolution fra 2004 og 2008 om livslang vejledning opfordrede medlemsstaterne til at øge samarbejdet og koordineringen blandt alle aktører, der udbyder tjenester inden for livslang vejledning, med henblik på at øge adgangen til og sikre sammenhæng mellem tilbuddene. S http://www.uvm.dk/Administration/Tilskud-til-institutioner/Tilskud-til-erhvervsrettet-voksen-og-efteruddannelsee også: CEDEFOP (2008). *Establishing and Developing National Guidance Forums: a Manual for Policy-Makers and Stakeholders*. Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor.

- Støtter sammenhængen mellem politikker og systemer inden for og på tværs af områder.
- Fremmer standardiseret, tværgående deling af information om læringsresultater (f.eks. tilegnelse af karrierekompetencer), evalueringsresultater samt brugerinteraktion med vejledningsenheder og -produkter under hensyn til national lovgivning om databeskyttelse.
- Støtter udvikling og videreudvikling af mekanismer for koordinering og samarbejde såsom nationale vejledningsfora, interministerielle grupper eller politiske enheder.
- Tager hensyn til aktørers interesser, f.eks. den brede offentlighed og arbejdsmarkedets parter, i udvikling af politikker og leveringssystemer inden for livslang vejledning.
- Fremmer inkluderende politiske rammer såsom livslang læring og beskæftigelsesegnethed i uddannelse og udvikling af arbejdsstyrken, hvori livslang vejledning spiller en central rolle.
- Sikrer lige adgang til tjenester og sammenlignelige leveringsstandarder i decentraliserede systemer.
- Udnytter IKT som en kilde til politisk og systemmæssigt samarbejde samt til fælles handling blandt parterne til fordel for borgere.

Kilder til brug for beslutningstagere

- CEDEFOP (2009) *Establishing and developing national lifelong guidance policy forums: A manual for policy-makers and stakeholders*
  http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5188_en.pdf
- Forefindes på engelsk, fransk og tysk
- ELGPN (2012) *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*. ELGPN-værktøj nr. 1, kapitel 7 *Co-ordination and Co-operation*; og kapitel 3 *Key Features of a Lifelong Guidance System*
- Forefindes på engelsk, estisk, finsk, fransk, græsk, hollandsk, italiensk, kroatisk, lettisk, litauisk, polsk, portugisisk, serbisk, slovensk, tjekkisk, tysk og ungarsk
- ELGPN-værktøj nr. 2 *ELGPN Glossary* (2012). ELGPN's gloseliste består af en række fælles definitioner af termer inden for udviklingen af livslang vejledning og relateret vejledningsterminologi. Beslutningstagere vil muligvis finde gloselisten nyttig i forbindelse med udveksling af udviklingsarbejde på tværs af uddannelses- og beskæftigelsesområdet samt området for social inklusion.
  Forefindes på albansk, engelsk, græsk, kroatisk, lettisk, portugisisk, svensk, tjekkisk og ungarsk

Retningslinje 6: Bedre karriereinformation

Beskrivelse

Karriereinformation henviser til enhver form for information i ethvert medie, der hjælper borgere til at træffe meningsfulde valg mellem lærings- og erhvervsmuligheder. Det inkluderer information om erhverv, arbejdsmarkedet, uddannelse, EUD og videregående uddannelser samt vejen mellem disse. Information om de nationale og europæiske kvalifikationsrammer samt overførselsmekanismer er en vigtig del af denne information om veje eller forbindelsesled. Arbejdsmarkedet (offentlige og private arbejdsformidlinger og arbejdsgivere) er en væsentlig kilde til information om beskæftigelsestendenser (udbud og efterspørgsel) på forskellige områder samt om nye og uddøende erhverv. Arbejdsmarkedsinformation, omdannet til karriereinformation, spiller en væsentlig rolle, når borgere skal træffe gode karrierevalg.

Karriereinformation henviser også til information, der er opnået gennem erfaringsmæssig læring, f.eks. arbejdsobservation, erhvervserfaring og arbejdssimulering.

Hvorfor er det vigtigt?

- Karriereinformation giver EU-borgere mulighed for (a) at sammenligne sig selv, egne vilkår, interesser og ønsker med de krav og forventninger, der kendetegner job, uddannelser og arbejdsmarkedsmuligheder, (b) identificere en række veje hertil og (c) træffe meningsfulde valg.
- Kvalitetspræget, pålidelig arbejdsmarkeds- og karriereinformation sætter EU-borgere i stand til at vælge mellem lærings- og erhvervsmuligheder og veje, der afspejler virkeligheden inden for erhverv og på arbejdsmarkedet[20].
- Adgang og kompetence til at indhente, forstå, evaluere og anvende karriereinformation er en væsentlig faktor inden for social lighed, uddannelses-deltagelse og -præstation samt arbejdsmarkedsdeltagelse. Denne type kompetence er en væsentlig del af karrierekompetence.
- Enkeltpersoner og samfundsgrupper har forskellige kompetencer til at indhente, fortolke og anvende karriereinformation og har behov for særlig vejledningsstøtte i implementering heraf. Levering, eller dumping, af karriereinformation alene uden relevant medfølgende karrierevejledningsstøtte anerkender ikke enkeltpersoners og gruppers forskellige kompetencer til at indhente og bruge information[21].

Hvad er god praksis?

Politikker og systemer, der:

- Fremmer følgende standarder for karriereinformation[22], IKT og andre former for karrierelæring og -medier:
  - Er designet til at tage hensyn til brugeres behov (hvad er deres spørgsmål?) og sociale miljø.
  - Hjælper brugere til at identificere egne behov og stille sig selv spørgsmål.
  - Er forståelige (sprog, billede i multimodal tekst, grafik, lyd).
  - Er brugervenlige og pædagogiske.
  - Er nøjagtige, tidssvarende, præcise og ikke-diskriminerende.
  - Er uafhængige af område- og institutionsspecifikke interesser.
- Forbedrer kvaliteten af karriereinformation og sikrer, at den er objektiv og repræsenterer lighed mellem kønnene samt tager højde for brugeres forventninger og virkeligheden på arbejdsmarkedet.
- Sikrer pålidelig arbejdsmarkedsinformation.

[20] Rådets (Uddannelse, Unge) Resolution (2008) om *Bedre ingegration af livslang vejledning i strategier for livslang læring* opfordrede medlemsstaterne til at give borgere og vejledningsaktører pålidelige og omfattende informationskilder samt formulere en række politiske anbefalinger med henblik på at forbedre kvaliteten af den karriereinformation, der er medtaget i denne retningslinje.

[21] Grubb, W.N. (2002). *Who Am I? The Inadequacy of Career Information in an Information Age.* Paris: OECD.

[22] Tricot, A. (2002). *Improving Occupational Information.* Paris: OECD.

- Fremmer koordinering af indsamling og formidling af arbejdsmarkedsinformation gennem partnerskaber mellem hovedaktører: ministerium, arbejdsmarkedets parter, sektor og faglige sammenslutninger.
- Skaber forbindelse mellem information om uddannelsestilbud og muligheder på det lokale, regionale, nationale og internationale arbejdsmarked. Anvender værktøjer og ressourcer til udvikling af kompetence- og jobprognoser med henblik på at øge kvaliteten af karriereinformation, med udgangspunkt i nationale såvel som fælleseuropæiske ressourcer.
- Giver EU-borgere adgang til såvel erfarings- som ikke-erfaringsbaserede former for karriereinformation.
- Fremmer EU-borgeres erhvervelse af karrierekompetencer til at indhente, forstå og anvende karriereinformation samt til at evaluere disse kilder.
- Fremmer karriereuddannelse og karrierekompetencer i studieordninger for uddannelser for derigennem at tage højde for, at enkeltpersoner og grupper har forskellige kompetencer til at indhente, fortolke, evaluere og anvende karriereinformation.
- Er opmærksom på, at vejledere i deres grundlæggende og videre faglige udvikling erhverver viden og færdigheder inden for karriereinformation.
- Formidler information gennem forskellige medier, heriblandt internettet, og muliggør anvendelsen heraf.
- Gør EU-borgere opmærksomme på EU-mobilitetsværktøjer til brug for lærende og arbejdere inden for 'Det europæiske område for færdigheder og kvalifikationer' samt på åbne digitale læringsressourcer til brug for deres faglige udvikling. Eksempler på EU-mobilitetsværktøjer er ECVET, ECTS, EQF, ESCO (Det europæiske klassifikationssystem for færdigheder/kompetencer, kvalifikationer og stillingsbetegnelser), EUROPASS, EURES, YOUTHPASS, Det europæiske kvalifikationspas, Det europæiske sprogpas samt PLOTEUS.

Kilder til brug for beslutningstagere

- NCDA (revideret 2007) *Guidelines for the Preparation and Evaluation of Career and Occupational Information Literature*
  http://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3399
- NCDA (1992) *Guidelines for the Preparation and Evaluation of Video Career Media*
  http://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3401
- NCDA (1997) *Guidelines for the Use of the Internet for the Provision of Career Information and Planning Services*
  http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/guidelines_internet
- OECD (2002) *Improving Occupational Information*
  http://www.oecd.org/edu/innovation-education/2485392.pdf
  Forefindes på engelsk og fransk
- OECD (2002) *Who am I? The inadequacy of career information in an information age*
  http://iccdpp.org/wp-content/uploads/2014/03/OECD-Inadequacy-of-Career-Info-2002.pdf
  Forefindes på engelsk og fransk
- OECD (2001): *The Role of Information and Communication Technologies in an integrated career information and guidance system*.
  http://www.oecd.org/edu/research/2698249.pdf
  Forefindes på engelsk og fransk

Retningslinje 7: Vejlederes uddannelse og kvalifikationer

Beskrivelse

Uddannelse henviser til den oprindelige uddannelse og fortsatte faglige udvikling af vejledere og personer, hvis primære arbejdsfunktion er livslang vejledning. Uddannelse henviser til den viden og de færdigheder, kompetencer og holdninger, der er nødvendige for at påtage sig roller og opgaver inden for livslang vejledning i et hvilket som helst karrierevejledningsmiljø. Kvalifikationer henviser til det formelle resultat (f.eks. certifikat, eksamensbevis) af en evaluerings- og valideringsproces, som erhverves, når en kvalificeret enhed vurderer, at en person har erhvervet den nødvendige læring på et givet niveau for at påtage sig roller og opgaver inden for livslang vejledning over for borgere. Nogle aktiviteter inden for livslang vejledning kræver intensiv og specifik uddannelse (f.eks. karriererådgivning og -evaluering, karriereuddannelse/-pædagogik), mens andre aktiviteter kræver mindre intensiv og specifik uddannelse (f.eks. registrering af statistikker for brug af vejledningsydelser).

Hvorfor er det vigtigt?

- Borgere skal have tiltro til, at de aktiviteter inden for livslang vejledning, der udbydes, varetages af personer, der har den nødvendige viden, kompetence og etik.
- Borgere skal sættes i stand og hjælpes til at identificere egne behov inden for livslang vejledning, og disse behov skal håndteres på en kompetent og professionel måde, så de kan træffe meningsfulde og effektive lærings- og erhvervsvalg.
- Vejledere og andet personale, som varetager vejledningsaktiviteter, har større chance for at hjælpe borgere træffe gode beslutninger og skabe gode overgange, hvis de (vejledere, personale) har modtaget relevant uddannelse.
- Uddannelse styrker den faglige profil og hæver niveauet blandt vejledere og andet personale, som varetager vejledningsaktiviteter, ved at sætte dem i stand til bedre at imødekomme borgeres og politiske beslutningstageres behov og forventninger[23].
- Kvalifikationer inden for livslang vejledning sikrer, at der opnås et vist niveau af læring og kompetencer[24].

Hvad er god praksis?

Politikker og systemer, der:

- Beskytter EU-borgeres interesser ved at fremme professionalisering af karrierevejledningsaktiviteter.
- Fremmer grund- og videreuddannelse af personer, der er involveret i administration og levering af karrierevejledningsaktiviteter, og kræver, at de besidder relevante kvalifikationer.
- Fremmer grund- og videreuddannelse af vejledere og andet personale med fokus på kultur- og kønsorienteret vejledning og rådgivning.
- Sætter enkeltpersoner i stand til at avancere trinvist fra ikke-ekspert til ekspert i deres rolle og kvalifikationer inden for karrierevejledning, og anerkender og validerer forudgående læring.
- Fremmer etiske standarder og adfærd blandt vejledere.
- Fremmer vejlederes mobilitet på tværs af sektorer, f.eks. uddannelse, erhvervs-uddannelse, beskæftigelse, sociale anliggender.
- Styrker forbindelser mellem regeringspolitik inden for karrierevejledning og målsætningen med udøveruddannelse.
- Trækker på internationale og EU-undersøgelser og rammer for vejlederes kompetencer og kvalifikationer med henblik på at påvirke den nationale udvikling.

---

[23] Rådets (Uddannelse, Unge) Resolution om (2008) *Bedre integration af livslang vejledning i strategier for livslang læring.*

[24] Rådets (Uddannelse) Resolution (2004) om en *Styrkelse af politikker, systemer og praksis inden for livslang vejledning* opfordrede medlemsstaterne til at forbedre den oprindelige og fortsatte uddannelse af vejledere. Uddannelse af vejledere var også et fokuspunkt i et OECD-ekspertpapir *The Skills, Training and Qualifications of Guidance Workers* (Paris: OECD, 2002) samt i en CEDEFOP-undersøgelse *Professionalising Career Guidance* (Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2009).

Kilder til brug for beslutningstagere

- CEDEFOP (2009) *Professionalising Career Guidance: Practitioner Competences and Qualification Routes in Europe*
  http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5193_en.pdf
  Forefindes på engelsk og tysk
- ELGPN (2015) ELGPN-værktøj nr. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*
- Europa-Kommissionen (2014) *European Reference Competence Profile for PES and EURES counsellors*, Bruxelles: Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion
- OECD (2001) *The Skills, Training, and Qualification of Guidance Workers*
  http://www1.oecd.org/edu/innovation-education/2698214.pdf
  Forefindes på engelsk og fransk

Retningslinje 8: Finansiering af livslang vejledning

Beskrivelse

Aktiviteter og produkter inden for livslang vejledning kan finansieres på forskellige måder[25]: direkte statslig finansiering eller gennem finansiering af relevante offentlige myndigheder (som f.eks. på uddannelses- og beskæftigelsesområdet), finansiering af regioner eller kommuner eller institutioner, gennem finansiering fundet i regioner og kommuner, gennem offentlig udlicitering af tjenester til private, nonprofit- og frivillige organisationer, markedsbaserede tjenester med egenbetaling, bidrag fra arbejdsgivere og fagforeninger eller en kombination af ovenstående.

Hvorfor er det vigtigt?

- Livslang vejledning er både en almen og en privat interesse. Det bidrager i høj grad til at realisere politiske mål inden for uddannelse, beskæftigelse og social inklusion samt til økonomien generelt set (se afsnit 1.2 ovenfor). Det anerkendes af EU-Rådet[26] som 'tjenesteydelser af almen interesse', der bør være tilgængelig for alle. En sådan tilgængelighed er ikke mulig uden betydelig offentlig finansiering.
- En borgers ret til erhvervsvejledning er beskyttet af Artikel 9 i Den europæiske Socialpagt[27] med en tillægsprotokol[28] om lige muligheder og behandling af kønnet i anvendelsen af denne ret. Offentlig finansiering af tjenester inden for livslang vejledning understøtter implementeringen af denne ret.
- Denne retningslinje anerkender også, at den private sektor kan udbyde tjenester og produkter inden for livslang vejledning, samt at borgere kan betale for disse tjenester.

Hvad er god praksis?

Politikker og systemer, der:

- Fremmer passende finansiering af karrieretjenesteydelser, -aktiviteter og -produkter for at understøtte borgeres ret til vejledning i overensstemmelse med Den europæiske Socialpagt og tilgængeligheden heraf.
- Fremmer indsamling af data om udgifter og brug af ressourcer med henblik på at opnå indsigt i anvendelsen af eksisterende finansiering og identificere behov for yderligere finansiering på forskellige leveringsområder.
- Fremmer ansvarlig brug af midler øremærket til karrierevejledning.
- Behandler problematikker inden for omkostningseffektivitet af tjenesteydelser og produkter såsom koordinering inden for og på tværs af sektorer, enheder, institutioner.
- Støtter forskning i effektiviteten og resultaterne af karrierevejledningstilbud.
- Sikrer sig, at alle enheder og organisationer, der modtager offentlig støtte til at udbyde karrierevejledningstjenester, lever op til på forhånd definerede kvalitetsstandarder for tjenesteydelser og produkter og vejlederkompetence.
- Hvor det er passende, opfordrer den private sektor til at investere i karriere-vejledningstjenester og -produkter udviklet i overensstemmelse med på forhånd definerede nationale standarder.
- Hvor det er passende, opfordrer til deling af karrierevejledningsressourcer mellem den private og offentlige sektor.

Kilder til brug for beslutningstagere

- ELGPN (2015) ELGPN-værktøj nr. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*
- OECD (2002) *An Occupation in Harmony: The Role of Markets and Governments in Career Information and Career Guidance*
  http://www.oecd.org/education/innovation-education/1954694.pdf
  Forefindes på engelsk og fransk

[25] EC-OECD (2004). *Uddannelses- og erhvervsvejledning: En håndbog for beslutningstagere.*

[26] Rådets (Uddannelse, Unge) Resolution (2008) om *Bedre integration af livslang vejledning i strategierne for livslang læring.*

[27] Den europæiske Socialpagt, Torino, 18. oktober 1961.

[28] Tillægsprotokol til Den europæiske Socialpagt, Strasbourg, 5. oktober 1988.

Retningslinje 9: Informations- og kommunikationsteknologi inden for livslang vejledning

Beskrivelse

Informations- og kommunikationsteknologi (IKT) inden for livslang vejledning vedrører produkter, infrastruktur og elektronisk indhold, der fremmer udvikling af politikker og systemer inden for livslang vejledning samt udbud af tjenesteydelser, ressourcer og værktøjer inden for livslang vejledning. Det henviser til, hvordan interaktive tjenesteydelser, ressourcer og værktøjer er udformet og udviklet til borgere, hvordan borgere anvender dem, og hvordan denne anvendelse påvirker denne udformning. Det vedrører ligeledes den digitale kompetence, der er nødvendig for at bruge IKT i forbindelse med livslang vejledning.

Anvendelse af IKT spænder fra filer med karriere- og arbejdsmarkedsinformation og telefonisk støtte til avancerede digitale, internetbaserede vejledningssystemer, -ressourcer og -værktøjer, til apps, virtuelle 3D-miljøer for flere brugere og fjernydelser og til sociale medier, der muliggør interaktion mellem borgere og vejledere samt mellem forskellige brugere. Sidstnævnte indbefatter: coaching mellem kolleger, karrierestøttegrupper på internettet, forbindelsesled mellem jobsøgere og arbejdsgivere samt brugerdreven mentorstøtte i realtid. Introduktion til karrieremuligheder gennem spil og apps (f.eks. jobsøgning og jobnetværk) kan anvise det næste skridt i en undersøgelses-/informationssøgningsproces. Anvendelse af IKT kan også indbefatte nationale portaler, som forbinder det arbejde inden for livslang vejledning, der udføres af flere ministerier med fælles ansvar herfor.

IKT inden for livslang vejledning kan spille flere forskellige roller:

- Som et værktøj, der kan understøtte, forbedre og videreudvikle traditionelle tilgange til udbud af karriereudviklingstjenester, -ressourcer og -værktøjer.
- Som et alternativ til traditionelle tilgange til disse tjenester.
- Som en forandringsagent for måder, hvorpå eksisterende karriereudviklingstjenester, -ressourcer og -værktøjer kan forandres, tilgås, anvendes og administreres.
- Som et administrativt værktøj til at understøtte eksempelvis indsamling af evidens, erfaringsbaserede politikker, ansvarlighed, kvalitetssikring samt samarbejde om og koordinering af politikker og systemer inden for og på tværs af sektorer.
- Som en sammenfattende agent, der skaber en fælles konceptuel referenceramme for udformningen og leveringen af tjenester, ressourcer og værktøjer inden for livslang vejledning på tværs af forskellige områder (uddannelse, beskæftigelse og sociale anliggender).

Hvorfor er det vigtigt?

- IKT understøtter en borgerorienteret tilgang til at gøre alle offentlige tjenester, herunder tjenester, ressourcer og værktøjer inden for livslang vejledning, mere tilgængelige for borgere.
- IKT kan potentielt fungere som et sammenfattende element i udviklingen af politikker inden for livslang vejledning.
- Borgeradfærd ændrer sig: IKT-produkter, -infrastruktur og elektronisk indhold har ændret borgeres adfærdsmønstre. Dette inkluderer hyppigheden og varigheden af kommunikation (telefon, e-mail, sociale medier), mønstre for, hvordan borgere anvender deres tid, samt for ganske nylig optagelsen af apps på internettet og webbaserede ydelser i skyen, som giver hurtigere og mere frie peer to peer-muligheder. Dertil kommer omfattende brug af internettet som kilde til information og bibliotek samt den betydelige vækst i handel med produkter og ydelser på internettet. Politikker og leveringspraksis inden for livslang vejledning skal afspejle disse adfærdsændringer.
- Enkeltpersoner og grupper i samfundet har været meget aktive i udviklingen af brugen af IKT-produkter, -infrastruktur og elektronisk

indhold, eksempelvis i form af interessefællesskaber med en bestemt målsætning. IKT muliggør lokalt, regional, nationalt og internationalt samarbejde og projekter inden for livslang vejledning. Tjenester inden for livslang vejledning skal benytte sig af de nye muligheder, IKT giver potentielle brugere af tjenester, ressourcer og værktøjer.

- Nye IKT-værktøjer har gode muligheder for at balancere tilbud om selvhjælp og personaleunderstøttede ydelser til borgere for dermed på en omkostningseffektiv måde at skabe øget og lige adgang til tjenesteydelser.
- IKT fremmer kommunikation og kollaborativ indsamling af viden inden for livslang vejledning fra brugere gennem sociale medier og mobile enheder. Disse ressourcer anvendes med og uden hjælp fra karrierespecialister. Inden for livslang vejledning fungerer sociale medier som et nyt kommunikationsmedie, et interaktivt arbejdsrum samt en drivkraft i paradigmeskift og reformer.
- Brug af IKT i livslang vejledning fordrer en revurdering af de institutionelle rammer og faglige kompetencer samt en ny mentalitet og kultur, der bygger på koordinering og samarbejde med henblik på at gøre effektiv brug af begrænsede ressourcer.

Hvad er god praksis?

Politikker og systemer, der:

- Behandler IKT inden for livslang vejledning som en del af større nationale e-forvaltningsmekanismer.
- Sikrer, at de ministerier, der tilsammen er ansvarlige for at tilbyde livslang vejledning, i fællesskab har udviklet rammer for rollen og anvendelsen af IKT inden for livslang vejledning og formidler disse til alle vejledere og aktører.
- Leverer den nødvendige infrastruktur for udvikling og implementering af IKT-ressourcer, særligt uddannelse af og støtte til vejledere.
- Anerkender etiske problemstillinger (f.eks. digital identitet, privatliv) og faglige standarder for brug og udformning af moderne teknologi i forbindelse med livslang vejledning.
- Anerkender, at enkeltpersoner og grupper af borgere har forskellige almene og digitale kompetencer samt forskellige kompetencer til at indhente, fortolke, vurdere og anvende information og instruktioner inden for livslang vejledning, og støtter de, som har behov for det.
- Understøtter digital inklusion i livslang vejledning (social inklusion, der sikrer, at enkeltpersoner og udsatte grupper har adgang til og færdigheder til at bruge IKT i forbindelse med digital vejledning).
- Understøtter en 'klar tekst-tilgang' til hjemmesidenavigation inden for livslang vejledning, herunder karriereinformation formidlet gennem IKT.
- Fremmer borgeres interaktion på internettet med tjenester, ressourcer og værktøjer inden for livslang vejledning.
- Afser ressourcer til offentligt tilgængelige vejledningstjenester på internettet (f.eks. i uddannelsessammenhænge, arbejdsformidlinger, biblioteker).
- Integrerer IKT i karriereuddannelsesforløb for at hjælpe borgere til at udvikle færdigheder til at evaluere og bruge internetbaserede vurderinger og information vedrørende deres karriereudvikling.
- Understøtter brugen af virtuelle 3D-platforme for flere brugere med henblik på at skabe særligt dybtgående karrierelæringsoplevelser for slutbrugere, f.eks. jobsimulationer.
- Understøtter 'blended learning': ansigt til ansigt, fjernstøtte, hjemmeside, som støtter borgere i effektivt at udnytte denne læring.
- Sikrer, at nye og eksisterende vejledere gennem grund- og videreuddannelse er veluddannede og forstår nuancerne i mediet IKT, etikken bag og dets efterspørgselsstyrede svartidsproblematikker.

- Systematisk integrerer IKT i eksisterende tjenester inden for livslang vejledning, hvor det er passende, og tilpasser vejledningstjenester til IKT.
- Gør brug af 'big data' og åbne data (data, der kan anvendes, genanvendes og omfordeles) i udviklingen af et erfaringsgrundlag for politikker inden for livslang vejledning.
- Integrerer IKT i nationale kvalitetssikringsmekanismer inden for livslang vejledning.
- Udvikler og løbende forbedrer praksis for brug af IKT i tjenester og programmer inden for livslang vejledning.
- Udfører forskning og evaluering for på en hensigtsmæssig måde at påvirke udviklingen af moderne teknologier og de pædagogiske konsekvenser heraf for tjenester, ressourcer og værktøjer inden for livslang vejledning.

Kilder til brug for beslutningstagere

- ELGPN (2012) *European Lifelong Guidance Policies: Progress Report 2011-12. A Report of the European Lifelong Guidance Policy Network.*
- NCDA (1997) *Guidelines for the Use of the Internet for the Provision of Career Information and Planning Services*
  http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/guidelines_internet
- OECD (2001) *The Role of Information and Communication Technologies in an integrated career information and guidance system.*
  http://www.oecd.org/edu/research/2698249.pdf Forefindes på engelsk og fransk

3

Retningslinjer for politikker og systemer inden for livslang vejledning på uddannelsesområdet

Dette afsnit består af fire retningslinjer, der omfatter politikker inden for livslang vejledning af deltagere i almen uddannelse, erhvervsuddannelse, voksenuddannelse og videregående uddannelse.

Retningslinje 10: Livslang vejledning af skoleelever

Beskrivelse

Vejledning af skoleelever vedrører en række pædagogiske tjenesteydelser, strukturerede programmer og aktiviteter, herunder e-læring, samt produkter eller værktøjer, der hjælper elever til at forstå de læringsveje og -valg, der findes inden for en skoles uddannelser, til at forbinde disse med lærings- og erhvervsmuligheder efter endt skolegang, til at skabe succesfulde overgange til disse muligheder samt til at erhverve karrierekompetencer. Livslang vejledning hjælper elever og deres familier med at planlægge det næste skridt, særligt i forbindelse med afslutning af folkeskolen, når eleverne skal træffe meningsfulde valg om deres fremtidige uddannelse eller erhvervsuddannelse eller om indtræden på arbejdsmarkedet.

Støtte til forældre, lærere og skoleledelse i at forstå disse veje og forbindelsesled er en del af tilbuddet om livslang vejledning. Livslang vejledning af skoleelever kan finde sted på skolen eller uden for skolen eller som en kombination heraf.

At træffe beslutninger om uddannelses- og erhvervsmuligheder kan være en vanskelig proces, der kræver, at eleverne er i stand til kritisk at vurdere både interne, følelsesbetonede variabler såsom selverkendelse og eksterne variabler såsom forventninger og stereotyper i familien, blandt jævnaldrende og i samfundet, læringsveje og arbejdsmarkedet. Personer, der yder vejledning af skoleelever, skal derfor have særlig uddannelse i karrierevejlednings-pædagogik[29].

Hvorfor er det vigtigt?

- Vigtige faktorer for succesfuld implementering af en skoles uddannelsesprogram er elevernes motivation og deltagelse i egen læring uden frafald, skolens performance og resultater samt egen udvikling i og uden for skolen. Ved at give skoleelever viden om sammenhæng mellem skole og muligheder efter endt skolegang får livslang vejledning en central rolle i implemen-

[29] Rådets (Uddannelse, Unge) Resolution (2008) om *Bedre integration af livslang vejledning i strategierne for livslang læring* kræver bedre uddannelse og støtte af lærere/trænere.

teringen af en skoles uddannelsesprogram samt i at støtte elevers læring og læreres arbejde[30].

- Der er stor forskel på de enkelte elevers evne til at identificere, indhente og fortolke information om eleven selv og dennes fremtidige lærings- og erhvervsmuligheder samt forventninger fra familiens og samfundets side, og til at træffe valg. Der er ligeledes stor forskel på tempoet i unges udvikling af intellektuel, følelsesmæssig, social og karrierebeslutningsmodenheden i barndommen og teenageårene. Størstedelen har brug for nogen grad af støtte gennem livslang vejledning i løbet af deres skolegang, mens et betydeligt mindretal har brug for megen støtte til at træffe lærings- og erhvervsvalg.
- Forældres, gruppers, jævnaldrendes og læreres vidensgrundlag vedrørende beskæftigelsesområdet og arbejdsmarkedet er meget begrænset; det samme gælder deres viden om relevante læringsveje. Rettidige karrierevejledningsaktiviteter i skoleundervisningen kan forbedre deres evne til at hjælpe unge med at træffe lærings- og erhvervsvalg.
- I lyset af den måde, hvorpå uddannelses- og efteruddannelsessystemer er struktureret i et hvilket som helst land, og den måde, hvorpå de er forbundet til arbejdsmarkedet, har elevers tidlige valg af fag og uddannelse, f.eks. i overbygningen i folkeskolen eller tidligere, stor indflydelse på senere valg truffet på afgørende tidspunkter i livet, f.eks. i forbindelse med afslutning af ungdoms uddannelser og folkeskolen. Elever (og deres forældre) skal derfor allerede i en tidlig alder have adgang til aktiviteter inden for livslang vejledning.
- Nogle uddannelsessystemer har udvælgelsesprocedurer for elever, der bevæger sig fra et uddannelsesniveau til et andet, samt for overgange fra uddannelse til beskæftigelse. Støtte gennem livslang vejledning er nødvendig for at hjælpe unge, forældre og lærere til at håndtere uventede konsekvenser af et begrænset antal valg samt af anvisning af elever gennem sådanne udvælgelsessystemer, som ikke altid er afstemt med den unges ønsker, kompetencer, interesser og omstændigheder.
- Den offentlige udgift per indbygger per elev stiger, i takt med at en elev bevæger sig gennem folkeskolen, ungdomsuddannelser og videregående uddannelser. De gymnasiale uddannelser fungerer ofte som det sidste udviklingstrin før videregående uddannelse. Tilbud om kvalitetspræget vejledning på gymnasiale uddannelser medvirker til at sikre effektiv brug af offentlige midler ved at hjælpe elever og deres forældre til at træffe gode, meningsfulde valg af videregående uddannelse, hvilket reducerer omkostningerne ved frafald for skatteborgerne.
- Uddannelsessystemer er ansvarlige for at give studerende "nøglekompetencer for livslang læring", herunder særligt "læringskompetencer"[31], samt for at fremme succesfuld læringsmobilitet. Vejlednings- og rådgivningstilbud spiller en afgørende rolle i de sammenhængende strategier for skolefrafald, hvad angår de tre delelementer, der fremgår af Rådets Henstilling (2011): forebyggelse, indgreb og kompensation[32].

Hvad er god praksis?

Politikker og systemer, der:

- Støtter en sammenhængende tilgang til karrierelæring for skoleelever, som kombinerer karriereuddannelsesforløb integreret i studieordningen, erfaringsbaseret læring, arbejdspladslæring via sociale og alumneressourcer, støtte via telefon og internet samt individuelle

[30] Rådets (Uddannelse, Unge) Resolution (2004) om *Styrkelse af politikker, systemer og praksis inden for livslang vejledning i Europa gennem hele livet.*

[31] Europa-Parlamentet og Rådets Henstilling (2006).

[32] Rådets (Uddannelse) Henstilling af 28. juni 2011 om politikker, som skal mindske skolefrafald.

og kollektive aktiviteter, der finder sted ansigt til ansigt.

- Fremmer integrering af karriereuddannelse og karrierekompetencer i studieordningen som et middel til at tackle forskelle mellem enkeltpersoner og grupper, hvad angår evnen til at indhente, fortolke, vurdere og anvende karriereinformation, særligt i tilfælde hvor denne er indhentet fra internettet eller sociale medier.
- Formulerer en sammenhængende strategi for undervisning i og erhvervelse af karriere- og iværksætterkompetencer[33] i folkeskolen og ungdomsuddannelserne.
- Fremmer et sammenhængende forløb inden for livslang vejledning i og uden for skoler, som støtter elever, forældre, lærere og skoleledelser i forbindelse med for elever vigtige lærings- og erhvervsvalg.
- Fremmer karrierelæringsresultater som et middel til at føre tilsyn med kvaliteten og effektiviteten af vejledningsprogrammer for skoleelever.
- Giver særlig vejlednings- og rådgivningsstøtte til elever, der er i risiko for at forlade skolen for tidligt, særligt med hensyn til motivation gennem karrierekompetenceforløb samt gennem erhvervelse af de grundlæggende færdigheder for at tilgå tjenesteydelser på internettet.
- Tager højde for forskelle mellem elever og køn.
- Støtter og forbedrer grund- og videreuddannelse af vejledere og andet skolepersonale, der er involveret i vejledningsaktiviteter, samt af skoleledelser, særligt hvad angår undervisning i og evaluering af karrierekompetencer, samt metoder til at forhindre skolefrafald.
- Hvor det er passende, medvirker til at sikre, at skoleledelsen har de relevante ressourcer til at tilbyde kvalitetsbetonet livslang vejledning.
- Støtter monitorering af vejledningsforløb for skoleelever, bl.a. gennem feedback fra elever, forældre, lærere og arbejdsgivere.
- Fremmer samme kvalitetsniveau inden for livslang vejledning på tværs af skoler og regioner, hvor ansvaret og finansieringen heraf er overdraget til skoler, kommuner og regioner.
- Fremmer på forhånd definerede standarder for vejledningstjenester og -produkter, hvor forløb inden for livslang vejledning eller delelementer heraf leveres af eksterne institutioner og leverandører.
- Støtter indsamling af data om uddannelses- og erhvervsvalg blandt unge, der har afsluttet folkeskolen, samt metoder til at indhente disse data.
- Skaber opmærksomhed om 'Det europæiske område for færdigheder og kvalifikationer', om EU-mobilitetsværktøjer for lærende og arbejdere samt om åbne digitale læringsressourcer inden for livslang læring.

Kilder til brug for beslutningstagere

- CEDEFOP (2011) *Guidance Supporting Europe's Aspiring Entrepreneurs* http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18285.aspx
- ELGPN (2012) *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*. ELGPN-værktøj nr. 1, kapitel 4-7 beskæftiger sig med anvendelsen af ressourceværktøjet for politikker inden for livslang vejledning i skoler
- Forefindes på bulgarsk, engelsk, estisk, finsk, fransk, græsk, hollandsk, italiensk, kroatisk, lettisk, litauisk, polsk, portugisisk, serbisk, slovensk, tjekkisk, tysk og ungarsk
- ELGPN (2015) ELGPN-værktøj nr. 4: *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*
- ELGPN (2015) ELGPN-værktøj nr. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*
- Hughes, Deirdre og Borbély-Pecze, Tibor Bors

[33] Meddelelse fra Kommissionen (2006) om *Fremme af iværksættertankegang gennem uddannelse og læring*. Initiativ og iværksætterånd var en af otte nøglekompetencer fremhævet i Europa-Parlamentet og Rådets Henstilling af 18. december 2006 om nøglekompetencer for livslang læring (Den Europæiske Unions Tidende L394 af 30. december 2006).

(2012) *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst – The Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Market Supply and Demand*, ELGPN-notat nr. 2
Forefindes på engelsk, hollandsk, græsk, kroatisk, lettisk og portugisisk

- Borbély-Pecze, Tibor Bors og Hutchinson, Jo (2013) *The Youth Guarantee and Lifelong Guidance*, ELGPN-notat nr. 4
Forefindes på engelsk, kroatisk, lettisk, portugisisk og tysk
- Oomen, Annemarie og Plant, Peter (2014) *Early School Leaving and Lifelong Guidance*, ELGPN-notat nr. 6
Forefindes på engelsk og portugisisk

Retningslinje 11: Livslang vejledning af elever og deltagere i erhvervsrettet grund- og efteruddannelse

Beskrivelse

EUD henviser til erhvervsuddannelse, som har som formål at give personer viden, kundskaber, færdigheder og/eller kompetencer, der er nødvendige inden for bestemte erhverv eller mere bredt på arbejdsmarkedet[34]. Dertil kommer særlige uddannelsesforløb, som typisk er målrettet udsatte unge for at sætte dem i stand til at forbedre deres beskæftigelsesegnethed via erhvervelse af grundlæggende færdigheder til at komme i beskæftigelse eller påbegynde EUD. Man kan skelne mellem erhvervsuddannelse (EUD)[35] og erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse(VEU).

Livslang vejledning inden for EUD indbefatter en række aktiviteter og produkter, der giver unge viden om og hjælper dem til at forstå veje og valg før og ved opstart af EUD med henblik på at koble disse med videre uddannelses- og erhvervsmuligheder og skabe succesfulde overgange til disse. Støtte til forældre, lærere og skoleledelse i at forstå disse veje og overgange er en del af tilbuddet om livslang vejledning. Det indbefatter også støtte af det vejledningsarbejde, der udføres af lærere i særlige uddannelsesforløb for udsatte unge, samt af mentorfunktioner på arbejdspladser, i tilfælde hvor arbejdspladslæring er et hovedelement i erhvervsuddannelser.

Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse henviser til uddannelse af personer, der har afsluttet den grundlæggende uddannelse og/eller er trådt ind på arbejdsmarkedet. Formålet med erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse er at hjælpe enkeltpersoner i at forbedre eller opdatere deres viden og færdigheder, erhverve nye færdigheder med henblik på et karriereskifte eller omskoling eller fortsætte deres personlige eller faglige udvikling[36]. Det kan indbefatte forskellige videregående voksenuddannelser (VVU). Der tilbydes forskellige former for livslang vejledning inden for erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse, f.eks. mentorfunktioner og personalesamtaler på arbejdspladser, som kan kombineres med kommunale eller eksterne tilbud om livslang vejledning, f.eks. gennem arbejdsformidlinger, nationale tjenesteydelser inden for livslang vejledning til personer i alle aldre eller private tilbud. Det kan også indbefatte støtte i overgangen til selvstændig virksomhed.

Hvorfor er det vigtigt?

- Forskellen på den enkelte unges viden, evne og modenhed med henblik på at træffe meningsfulde karrierevalg (se retningslinje 9 ovenfor) har indvirkning på deres erhvervsvalg. At de har truffet et indledende valg om erhvervsuddannelse er ingen garanti for, at de vil holde fast i det valg. De har tværtimod brug for vejledningsstøtte for at fortsætte deres uddannelse og skabe en succesfuld overgang til arbejdsmarkedet. Elever på erhvervsuddannelser har lige så stort et behov for at erhverve karrierekompetencer som elever på almene uddannelser. Det fremgår af Brugge Kommuniké (2010).
- Unge og deres forældre står over for flere forskellige udfordringer, når de skal vælge erhvervsuddannelse. Det kan være den alder, de har, når der skal træffes en beslutning, karakteren af denne beslutning (aktiv eller passiv), hvorvidt der er en udvælgelses-proces samt tidspunktet for faglig specialisering. Information og vejledning kan hjælpe unge til bedre at forstå konsekvenserne af deres valg, til at træffe velfunderede valg om faglig specialisering samt til at engagere sig i egen læring. Livslang vejledning kan også støtte i uddannelsesskifte, hvor

[34] CEDEFOP (2011) *Vocational Education and Training at Higher Qualification Levels*. Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor.

[35] *Indledende erhvervsuddannelse (IEUD)* finder sted på forskellige uddannelsesniveauer:
- Overbygningen i folkeskolen
- Gymnasial uddannelse
- Lærlingeuddannelse
- Postgymnasial ikke-videregående uddannelse
- Videregående uddannelse

[36] CEDEFOP (2008) *Terminology of European Education and Training Policy – a Selection of 100 Key Terms.* Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor.

en elevs oprindelige valg af EUD eller specialisering viste sig at være uholdbart.

- For udsatte unge og unge, der er i risiko for eller allerede har forladt skolen for tidligt, er særlige uddannelsesforløb ofte deres sidste chance for at erhverve færdigheder, der gør dem beskæftigelsesegnede. Støtte gennem livslang vejledning fra lærere og specialister kan hjælpe dem til bedre at forstå egne barrierer for uddannelse, beskæftigelse og aktivt medborgerskab, samt hvordan de kan udnytte arbejdspladslæring med henblik på at overvinde disse barrierer og undgå frafald.
- Erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse (VEU) anses[37] for at spille en central rolle i uddannelse og udvikling af arbejdsstyrken, i at opfylde arbejdsgiveres behov samt i at medvirke til at øge beskæftigelsesegnetheden blandt personer, der er særlig sårbare over for ændringer på arbejdsmarkedet. Livslang vejledning er med til at gøre EUD-systemer mere effektive ved at hjælpe borgere til at træffe indledende EUD-valg og efterfølgende valg af efteruddannelse, understøtte læring og performance på erhvervsuddannelserne samt støtte overgange på arbejdsmarkedet eller til videre uddannelse. Det medvirker også til at skabe opmærksomhed omkring åbne digitale læringsressourcer inden for EUD.
- Livslang vejledning kan fungere som en støtte i beslutningstageres og arbejdsgiveres arbejde med at anvise nye ordninger såsom overgangsmekanismer på nationalt niveau mellem erhvervsmæssige og akademiske strømme, mekanismer for udvikling inden for og på tværs af veje, herunder til videregående og efteruddannelse, samt EUD som et attraktivt karrierevalg.
- Mange personer med en erhvervsuddannelse vælger i sidste ende at blive selvstændige og grundlægge små og mellemstore virksomheder (SMV'er). Tilbud til deltagere i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse om karriereuddannelse inden for iværksætter-muligheder kan medvirke til at skabe succesfulde overgange.
- På 'Det europæiske område for færdigheder og kvalifikationer' kan livslang vejledning fremme mobiliteten blandt deltagere i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse og arbejdere ved at gøre dem mere opmærksomme på eksisterende mobilitetsværktøjer, herunder Det europæiske kvalifikationspas og ECVET.
- Endelig er den offentlige udgift per indbygger til EUD betydeligt større for skatteborgerne end udgiften per indbygger til almen uddannelse. Omkostninger forbundet med frafald eller manglende kvalifikationer efter EUD er større for skatteborgerne og/eller arbejdsgivere, som tilbyder arbejdsbaseret uddannelse. På den anden side medvirker udvikling gennem EUD til at skabe en veluddannet arbejdsstyrke, der er i stand til at tilpasse sig skiftende arbejdsmarkedsbehov. Tidlige og rettidige tilbud om livslang vejledning mindsker i betydelig grad skatteborgeres eksponering for mulige og egentlige tab.

Hvad er god praksis?

Politikker og systemer[38], der:

- Fremmer tilbud om kvalitetsbetonet information og vejledning, herunder erfaringsbaseret karrierelæring, som sætter elever i folkeskolen og deres forældre i stand til at gøre sig bekendt med forskellige erhvervsmæssige specialiseringer, udviklingsveje og overgange samt karrieremuligheder.
- Understøtter undervisnings- og læringsaktiviteter, som fremmer udvikling af karrierekom-

[37] Maastricht-Kommunikéet om samarbejde inden for erhvervsuddannelser i Europa (2004); Helsinki Kommunikéet om samarbejde inden for erhvervsuddannelser i Europa (2006); Brugge-kommunikéet om støtte af erhvervsuddannelser i Europa (2010).

[38] Størstedelen af disse anbefalinger findes i Brugge-kommunikéet (2010) om *Støtte af erhvervsuddannelserne i Europa*.

petencer inden for erhvervsrettet grund- og efteruddannelse.

- Understøtter brug af feedback fra vejledningstjenester vedrørende overgangen fra EUD til beskæftigelse eller videre uddannelse med henblik på at forbedre kvaliteten og relevansen af EUD i forhold til arbejdsmarkedet.
- Tager højde for forskelle mellem lærlinge/deltagere og kønnene.
- Aktivt tilskynder enkeltpersoner og erhvervsuddannelser til at bruge tjenester inden for livslang vejledning til at øge arbejderes deltagelse og indsats i VEUD, med særlig fokus på personer, der står over for overgange på arbejdsmarkedet (såsom udsatte arbejdere og ledige), samt udsatte grupper.
- Fremmer og understøtter livslang vejledning med henblik på at hjælpe borgere til at identificere og få valideret kompetencer erhvervet gennem ikke-formel og uformel læring.
- Skaber opmærksomhed blandt EUD-elever omkring EU-mobilitetsværktøjer til lærende og arbejdere på Det europæiske område for færdigheder og kvalifikationer samt omkring åbne digitale læringsressourcer.

Kilder til brug for beslutningstagere

- CEDEFOP (2014) *The Attractiveness of Initial Vocational Education and Training: Identifying What Matters*
  http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/22510.aspx
- CEDEFOP (2013) *Keeping Young People in (Vocational) Education: What Works?*
  http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9084_en.pdf
  Forefindes på fransk, græsk, italiensk, litauisk, polsk, portugisisk, spansk og tysk
- CEDEFOP (2011) *Guidance Supporting Europe's Aspiring Entrepreneurs*
  http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18285.aspx
- ELGPN (2012) *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*. ELGPN-værktøj nr. 1, kapitel 4-7 beskæftiger sig med anvendelsen af ressourceværktøjet for politikker inden for livslang vejledning på erhvervsuddannelserne
  Forefindes på bulgarsk, engelsk, estisk, finsk, fransk, hollandsk, italiensk, kroatisk, lettisk, litauisk, polsk, portugisisk, serbisk, slovensk, tjekkisk, tysk og ungarsk
- ELGPN (2015) ELGPN-værktøj nr. 4: *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*
- Hughes, Deirdre og Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012) *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst - The Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Market Supply and Demand*, ELGPN-notat nr. 2
  Forefindes på engelsk, græsk, hollansk, kroatisk, lettisk og portugisisk
- Borbély-Pecze, Tibor Bors og Hutchinson, Jo (2013) *The Youth Guarantee and Lifelong Guidance*, ELGPN-notat nr. 4
  Forefindes på engelsk, kroatisk, lettisk, portugisisk og tysk

Retningslinje 12: Livslang vejledning af studerende på videregående uddannelser

Beskrivelse

Vejledning på videregående uddannelser henviser til en række aktiviteter og produkter, der hjælper studerende til at vælge en relevant uddannelse samt tackle overgangen til videregående uddannelse. Det støtter studerende med henblik på at øge deres akademiske muligheder samt skabe sammenhæng mellem disse og deres personlige og karrieremæssige udvikling. Det fremmer deres evne til at udforske og lære om arbejdsmarkedet, videre uddannelses- (f.eks. overbygningsuddannelse) og iværksættermuligheder samt til at skabe succesfulde overgange til disse muligheder. Det fremmer studerendes evne til effektivt at anvende deres akademiske viden i en faglig kontekst.

Vejledning på videregående uddannelser bidrager ligeledes til at støtte studerende, der skifter uddannelse, dvs. omdirigering af studerende, hvis oprindelige valg af videregående uddannelse viste sig ikke at være succesfuldt eller meningsfuldt[39], samt til at opfylde behovet for vejledning blandt det stigende antal voksne lærende, som søger faglig videreudvikling. Det vedrører ligeledes borgere, som tager videregående uddannelser gennem fjernundervisning og/eller åbne digitale læringsressourcer.

Karrierekompetencer er nødvendige for studerende på videregående uddannelser, idet de forbinder selvhjulpen og reflekterende læring inden for de valgte fagområder med de krav til studerendes karriereudvikling og iværksætterkompetencer, som findes i de moderne vidensbaserede samfund. De medvirker til at uddanne kreative, nytænkende, kritisk tænkende og ansvarlige voksne samt til at fremme de studerendes beskæftigelsesegnethed[40]. På grund af arbejdsmarkedets umiddelbare krav til afsluttende eksamen er kompetencer inden for jobsøgning samt iværksætterfærdigheder væsentlige for studerende på videregående uddannelser. Erhvervelse af disse færdigheder kan ske som ikke-obligatorisk læring eller i forbindelse med obligatorisk, meritbaseret læring. Sådanne karriereorienteringsforløb kan varetages af en central karrieretjeneste eller af fakultetet eller instituttet med central eller ekstern støtte. Kooperativ uddannelse/arbejdspladslæring, hvor denne er en del af et videregående uddannelsesforløb, bidrager væsentligt til de studerendes karrierelæring.

Aktiviteter inden for livslang vejledning og iværksætteruddannelse kan være kollektive (klasse/gruppe) eller individuelle og leveres telefonisk, via internettet, e-mail eller ansigt til ansigt i en gruppe eller enkeltvis, ofte suppleret med karrieremesser, jobrekruttering på universitetet samt mentorordninger med alumner og iværksættere.

Hvorfor er det vigtigt?

- Videregående uddannelser og forskning er væsentlige faktorer for økonomisk vækst samt uddannelse og udvikling af arbejdsstyrken. Karrierevejledning på videregående uddannelser er grundstenen til en bedre og mere fleksibel sammenhæng mellem færdigheder og behovene i et lands økonomi samt for teknologisk udvikling.
- Som følge af massificeringen og internationaliseringen af videregående uddannelser (herunder gennem øgede tilbud om fjernundervisning og åbne digitale læringsressourcer) fungerer graden af kandidaters succes på jobmarkedet som et vidnesbyrd om værdien af en videregående uddannelse. En forbedring af de studerendes beskæftigelsesegnethed medvirker til at sikre, at en videregående uddannelse er fagligt relevant.
- Formen for deltagelse i de videregående uddannelser er blevet betydeligt mere forskelligartet. Som følge heraf er der behov for flere tjenester inden for livslang vejledning samt et bredere udvalg af leveringsformer for at imødekomme den stigende mangfoldighed, hvad angår lærings- og erhvervsovergange samt de studerendes vilkår.

[39] Rådets (Uddannelse) Konklusioner (2011) om *Modernisering af videregående uddannelser.*

[40] Bolognaprocessen: Bukarest-Kommunikéet, 26. april 2012.

- Livslang vejledning kan medvirke til hurtigt og effektivt at omdirigere studerende, som for sent opdager, at deres oprindelige valg af videregående uddannelse ikke stemmer overens med deres kompetencer, interesser og realiteterne på arbejdsmarkedet.
- Fremme af mobilitet blandt studerende gennem europæiske programmer, udjævning af gradsstrukturen inden for rammerne af Bolognaprocessen, modulstrukturen i uddannelsesprogrammer samt indførelse af den Europæiske Kvalifikationsramme på nationalt niveau bidrager alle sammen til at øge kompleksiteten af videregående uddannelsesveje og nødvendigheden af karrierevejledning.
- Effektfulde og effektive vejledningstjenester på videregående uddannelser medvirker til at modernisere det videregående uddannelsessystem[41] til individuel læring samt til deres samfundsmæssige dimension[42].
- Mobilitet blandt studerende og arbejdere i EU: Livslang vejledning medvirker til at fremme og understøtte brugen af EU-mobilitetsværktøjer blandt studerende på 'Det europæiske område for færdigheder og kvalifikationer'.

Hvad er god praksis?

Politikker og systemer, der:

- Styrker forbindelsen mellem videregående uddannelsesinstitutioner, arbejdsgivere og arbejdsmarkedets institutioner med henblik på mere effektivt at imødekomme kravene fra den økonomiske verden og samfundet som helhed.
- Fremmer studerendes, arbejdsgiveres og andre aktørers deltagelse i udformningen og leveringen af aktiviteter og tjenesteydelser inden for livslang vejledning.
- Fremmer tilrettelæggelsen af tilbud inden for livslang vejledning på centralt plan samt på de enkelte fakulteter på videregående uddannelsesinstitutioner.
- Styrker forbindelsen mellem videregående uddannelsesinstitutioner og gymnasiale uddannelser og EUD-institutioner.
- Støtter potentielle studerendes overgange til videregående uddannelse ved at informere dem om det krævede præstationsniveau i forskellige fag på videregående uddannelser samt om færdiguddannedes karriereveje.
- Sikrer, at studerende på videregående uddannelser er i stand til at skabe forbindelse mellem deres læring og arbejdsmarkedet, herunder udvikling af færdigheder og holdninger, der medvirker til succesfuld indtræden i og tilpasning til arbejdssammenhænge, samt udvikle ansvarsbevidsthed i forhold til egne karrierevalg.
- Fremmer studerendes erhvervelse af karriere- og iværksætterkompetencer, særligt i tilfælde hvor studerende ikke tidligere har været præsenteret for disse i forbindelse med uddannelse og beskæftigelse.
- Fremmer aktiv deltagelse af den enkelte studerende i udvikling af dennes karriereprojekt/-plan.
- Tager højde for forskelle mellem studerende og kønnene og er opmærksom på identificerede behov hos bestemte målgrupper, f.eks. voksne studerende, internationale studerende, studerende med handicap, studerende med begrænsede finansielle midler.
- Sikrer løbende forbedring af vejlederes kvalifikationer og kompetencer.
- Giver studerende opdateret information om mobilitetsmuligheder, EU-mobilitetsværktøjer, 'Det europæiske område for færdigheder og kvalifikationer', krav på det europæiske arbejdsmarked samt åbne digitale læringsressourcer.
- Giver udsatte og underrepræsenterede grupper mere transparent information om uddannelsesmuligheder med henblik på at sikre, at de træffer det rigtige uddannelsesvalg.

[41] Meddelelse fra Kommissionen af 20. september 2011 om *En dagsorden for modernisering af Europas videregående uddannelser*.

[42] Bolognaprocessen: Bukarest Kommuniké, 26. april 2012.

- Fremmer indsamling og formidling af data om kandidaters beskæftigelse (herunder en gennemgang af kandidaters beskæftigelse). Dette inkluderer information og rådgivning til potentielle og eksisterende studerende om processer for validering af ikke-formel/uformel læring.
- Udvikler et system til evaluering af vejledningstjenester, herunder databaser og opfølgning af studerende.
- Skaber forbindelse mellem tilbud om livslang vejledning på videregående uddannelsesinstitutioner og kvalitetssikringsordninger, strategisk planlægning og resultatmål.
- Skaber forbindelse mellem personaliserede læringstilgange til aktiv læring og udvikling af karrierekompetencer på fakulteterne og på centralt plan.
- Støtter undersøgelser af frafald, de reelle omkostninger forbundet med frafald og cost-benefit-forholdet mellem at tilbyde livslang vejledning henholdsvis før og under deltagelse i et uddannelsesforløb.

Kilder til brug for beslutningstagere

- CEDEFOP (2011) *Guidance Supporting Europe's Aspiring Entrepreneurs*
  http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18285.aspx
- ELGPN (2012) *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit.* ELGPN-værktøj nr. 1, kapitel 4-7 beskæftiger sig med anvendelsen af ressourceværktøjet for politikker inden for livslang vejledning på videregående uddannelser
  Forefindes på bulgarsk, engelsk, estisk, finsk, fransk, græsk, hollandsk, italiensk, kroatisk, lettisk, litauisk, polsk, portugisisk, serbisk, slovensk, tjekkisk, tysk og ungarsk
- ELGPN (2015) ELGPN-værktøj nr. 4: *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*
- ELGPN (2015) ELGPN-værktøj nr. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*
- Hughes, Deirdre og Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012) *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst – The Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Market Supply and Demand*, ELGPN-notat nr. 2
  Forefindes på engelsk, græsk, hollandsk, kroatisk, lettisk og portugisisk
- Borbély-Pecze, Tibor Bors og Hutchinson, Jo (2013) *The Youth Guarantee and Lifelong Guidance*, ELGPN-notat nr. 4
  Forefindes på engelsk, kroatisk, lettisk, portugisisk og tysk
- ENQA (2009) *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area* (Afsnit 1.5-1.7)
  http://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2013/06/ESG_3edition-2.pdf

Retningslinje 13: Livslang vejledning af deltagere i voksenuddannelser

Beskrivelse

Voksenuddannelse er en vigtig del af livslang læring, som omfatter almen og erhvervsrettet efteruddannelse af voksne, der har gennemført den grundlæggende uddannelse. Det indbefatter:

- Formel, ikke-formel og uformel læring med henblik på at forbedre grundlæggende evner eller opnå nye kvalifikationer, op- eller genskoling med henblik på beskæftigelse.
- Deltagelse i social, kulturel, kunstnerisk og samfundsmæssig læring med henblik på personlig udvikling og tilfredsstillelse.

Livslang vejledning inden for voksenuddannelse henviser til en række aktiviteter og produkter, der sætter voksne i stand til at deltage i uddannelse og, hvor det er passende, opnå nye kvalifikationer, videre uddannelse og arbejdsovergange. Det indbefatter processer til identificering og validering af ikke-formel og uformel læring. Vejledning kan finde sted i kollektive sammenhænge, f.eks. som klasseundervisning, eller individuelt, f.eks. som karriererådgivning, og involvere internetbaseret og telefonisk støtte. Personer, der er involveret i levering af livslang vejledning, kan være uddannet inden for karrierevejledning eller andre relevante områder. Erfaringsbaseret karrierelæring såsom fag- eller arbejdserfaring er særlig relevant, når det drejer sig om at imødekomme voksnes behov.

Hvorfor er det vigtigt?

- Livslang vejledning er integreret i politikker inden for livslang læring. Det spiller en vigtig rolle i at skabe et behov for voksenuddannelse samt yde information og rådgivning suppleret med effektive opsøgende strategier med det formål at skabe opmærksomhed og motivation blandt potentielle lærende, herunder opmærksomhed om åbne digitale læringsressourcer.
- Uddannelses- og arbejdsverdenen samt vejene herimellem har ændret sig meget, siden mange voksne færdiggjorde deres grunduddannelse. Mange job er blevet utidssvarende, og nye er opstået. Nogle økonomiske sektorer er blevet mindre, mens andre er vokset, og nye er kommet til. Der er opstået nye veje mellem alle niveauer og typer af uddannelse. Det kan virke forvirrende for mange voksne. Mange har brug for specialiseret vejledning for at kunne navigere i denne nye uddannelses- og arbejdsverden.
- Voksne lærende er ikke nogen homogen gruppe. Nogle har haft succes med formel skoleuddannelse, andre besidder megen uformel eller ikke-formel uddannelse, som ikke er anerkendt, og mange har haft negative oplevelser. Vejledning af sidstnævnte gruppe er væsentlig for deres deltagelse i, gennemførelse af og udvikling gennem uddannelse samt for evnen til at overvinde uddannelsesbarrierer[43].
- Voksne lærende har generelt set påtaget sig mange roller og ansvar, hvilket gør det endnu vanskeligere at træffe lærings- og erhvervsvalg. Deres familiemæssige, økonomiske og sociale forhold kan enten virke som en katalysator eller hindring for deres udvikling. Specialiseret vejledning er nogle gange nødvendig, hvis de skal kunne forstå konsekvenserne af denne kompleksitet samt blive i stand til at finde meningsfulde løsninger på dilemmaer vedrørende lærings- og erhvervsvalg.
- Deltagelse i uddannelse kan være en betydelig finansiel eller anden investering for en voksen person. Et fornuftigt valg baseret på vejledningsstøtte kan mindske risikoen for finansielle eller andre tab.
- Ved at støtte voksenuddannelse medvirker karrierevejledning væsentligt til at skabe social inklusion, aktivt medborgerskab og personlig udvikling.
- Med hensyn til den fælleseuropæiske arbejds-

[43] Rådets (Uddannelse) Konklusioner af 22. maj 2008 om voksenuddannelse (Den Europæiske Unions Tidende C140 af 6. juni 2008).

styrkes økonomiske konkurrenceevne er det nødvendigt at øge antallet af voksne, der deltager i livslang læring, til minimum 15 procent i gennemsnit i 2020[44]. Livslang vejledning spiller en central rolle i at nå dette mål. Voksne er ofte ikke informeret om tilgængelige kvalifikations- eller anerkendelsesmuligheder og uddannelsesveje, herunder åbne digitale læringsressourcer.

Hvad er god praksis?

Politikker og systemer, der:

- Understøtter en integreret informations- og vejledningstjeneste leveret gennem forskellige kanaler (internettet, telefonisk, ansigt til ansigt).
- Giver voksne lærende mulighed for at modtage personlig, individuel vejledning.
- Understøtter tilbud om karrierevejledning i voksenuddannelsessammenhænge, især før og under deltagelse i uddannelse samt på udviklingsstadier til videre uddannelse og/eller beskæftigelse.
- Sætter borgere i stand til at udnytte støtte til at opnå validering og anerkendelse af formel, ikke-formel og uformel læring.
- Fremmer fag- og erhvervserfaring som midler til erfaringsbaseret karriereuddannelse.
- Tager højde for forskelle mellem lærende og kønnene.
- Fokuserer særligt på udsatte grupper, personer, der har forladt skolen for tidligt, unge, der hverken er under uddannelse eller i beskæftigelse (NEET-gruppen), langtidsledige og voksne med få kvalifikationer[45] med henblik på at forbedre deres evne til at varetage overgange og tilpasse sig forandringer på arbejdsmarkedet og i samfundet.
- Understøtter social markedsføring af uddannelse (herunder åbne digitale læringsressourcer) og livslang vejledning samt af valideringen af ikke-formel og uformel læring.
- Understøtter udvikling af karrierekompetencer gennem voksenuddannelsesforløb med henblik på at hjælpe borgere til at tackle forskellige udfordringer gennem hele livet samt varetage egen karriere og overgange i et livslangt perspektiv[46].
- Understøtter uddannelse og professionalisering af alt personale, som yder karrierevejledning i forskellige roller i voksenuddannelsessammenhænge.
- Sikrer, at karrierevejledning er en integreret del af voksenuddannelsesforløb i offentligt finansierede uddannelses- og erhvervsuddannelsesinstitutioner.
- Understøtter samarbejde med virksomheder, arbejdsgiverforeninger, offentlige arbejdsformidlinger og sociale organisationer med henblik på at skabe adgang til voksenuddannelse, herunder livslang vejledning, eksempelvis ved brug af uddannelsesbilletter.

Kilder til brug for beslutningstagere

- CEDEFOP (2011) *Guidance Supporting Europe's Aspiring Entrepreneurs*
  http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18285.aspx
- ELGPN (2012) *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit.* ELGPN ELGPN-værktøj nr. 1, kapitel 4-7 beskæftiger sig med anvendelsen af ressourceværktøjet for politikker inden for livslang vejledning på voksenuddannelser
  Forefindes på bulgarsk, engelsk, estisk, finsk, fransk, græsk, hollandsk, italiensk, kroatisk, lettisk, litauisk, polsk, portugisisk, serbisk, slovensk, tjekkisk, tysk og ungarsk
- ELGPN (2015) ELGPN-værktøj nr. 4: *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*

[44] Europa 2020.

[45] Rådets Resolution om en ny europæisk dagsorden for voksenuddannelse (2011).

[46] "Karrierekompetencer vedrører en række kompetencer, som giver enkeltpersoner og grupper strukturerede måder at indsamle, analysere, sammenholde og organisere information om sig selv, uddannelse og beskæftigelse." ELGPN: *Lifelong Guidance Policies: Work in Progress 2008-10*, s. 23. (Oversat her)

Retningslinjer for politikker og systemer inden for livslang vejledning på beskæftigelses- og ældreområdet

Dette afsnit består af tre retningslinjer, der vedrører politikker for livslang vejledning af voksne, som er en del af arbejdsstyrken, og seniorer.

Retningslinje 14: Livslang vejledning af voksne i beskæftigelse

Beskrivelse

Livslang vejledning af voksne i beskæftigelse vedrører en række læringsaktiviteter og -produkter, der sætter dem i stand til at gøre status over deres nuværende arbejdssituation (rolle, vilkår, indhold) og kompetencer erhvervet gennem arbejde og livsbred læring og validering heraf samt til at planlægge lærings- og arbejdsovergange samt livsbrede overgange såsom pensionering.

Aktiviteter inden for livslang vejledning af voksne i beskæftigelse kan finde sted i virksomheder i forbindelse med personaleudviklingsstrategier eller i fagforeninger, men leveres typisk gennem nationale vejledningsenheder, arbejdsformidlinger, specialiserede vejledningsenheder eller private udbydere[47]. Livslang vejledning af voksne i beskæftigelse kan også leveres af omskolingsinstitutioner, coachingvirksomheder og voksenuddannelsescentre (se retningslinje 12 om deltagere på voksenuddannelser). Internettet er det første kontaktpunkt for mange voksne i beskæftigelse, som ønsker at udforske nye uddannelses- og erhvervsmuligheder. Det er en rig kilde til erfarings- og informationsudveksling vedrørende karriereudvikling, karriereinformation og -rådgivning. Uformel karriereinformation og -rådgivning kan også gives i forbindelse med uddannelse, mentorordninger og evaluering på arbejdspladsen.

Hvorfor er det vigtigt?

- Livslang vejledning har stor merværdi for arbejdstagere, arbejdsgivere og beslutningstagere[48]. Det hjælper arbejdstagere til at bibeholde deres beskæftigelsesegnethed samt til at forbedre deres kvalifikationer gennem relevante uddannelsesforløb og gennem validering af deres læring. Det hjælper arbejdsgivere til at sikre sig bedre uddannet og kompetent personale. Det understøtter arbejdstageres erhvervsmæssige og personlige udvikling. På arbejdspladsen virker det til at understøtte

[47] CEDEFOP (2008). *Career Development at Work: a Review of Career Guidance to Support People in Employment.* Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor.

[48] Arbejdsmarkedets parter i Europa (2002). *Framework of Actions for the Lifelong Development of Competences and Qualifications*.

enkeltpersoners og virksomheders beslutningstagning inden for uddannelse og opkvalificering med henblik på at tilpasse sig teknologiske forandringer og forandringer inden for erhvervsmiljøet samt at bevæge sig og tackle overgangen fra et job til et andet.

- For arbejdsgivere udgør livslang vejledning et vigtigt værktøj inden for personaleudvikling, til at bibeholde et højt produktivitetsniveau i arbejdsstyrken, til at tiltrække, motivere og fastholde dygtige arbejdstagere samt til at skabe overensstemmelse mellem personalets kompetenceniveau og varslede fremtidige kompetencebehov.
- For både arbejdsgivere og arbejdstagere spiller livslang vejledning en central rolle i strategier for flexicurity[49]. Det understøtter personale-rokering med henblik på at imødekomme nye erhvervsudfordringer og hjælper personer, der er ledige/gjort overflødige, til både at revurdere deres kompetenceprofil og udnytte læringsmuligheder med henblik på at forbedre deres kompetencer og beskæftigelsesegnethed.
- For beslutningstagere understøtter livslang vejledning af voksne i beskæftigelse et lands økonomiske konkurrenceevne generelt set ved at fremme udvikling af en effektiv og kompetent arbejdsstyrke, en vidensbaseret økonomi og et inkluderende samfund. Det understøtter arbejdsstyrkens tilpasningsevne og bæredygtighed samt målsætninger om genindtræden på arbejdsmarkedet[50].
- Tjenesteydelser inden for livslang vejledning kan medvirke til at skabe opmærksomhed om og fremme brugen af EU-mobilitetsværktøjer for arbejdere, såsom EURES på 'Det europæiske område for færdigheder og kvalifikationer', samt af åbne digitale læringsressourcer i forbindelse med udvikling af arbejdsstyrken.

Hvad er god praksis?

Politikker og systemer, der:

- Søger måder, hvorpå offentlige arbejdsformidlinger i højere grad kan medvirke til at levere livslang vejledning af voksne i beskæftigelse.
- Sikrer, at voksne i beskæftigelse har adgang til vejledning, hvor de kan validere ikke-formel/uformel læring, dvs. giver voksne i beskæftigelse information og støtte, så de kan analysere deres arbejdspladslæring og livsbrede læring, støtte dem i akkrediteringsprocessen samt rådgive dem om videre uddannelsesveje inden for såvel som uden for virksomheden.
- Understøtter samarbejde (fagforeninger, erhvervsorganisationer, arbejdsgiverforeninger, uddannelsesinstitutioner, offentlige og private arbejdsformidlinger samt lokalorganisationer) om at levere livslang vejledning af voksne i beskæftigelse.
- Tydeliggør fordelene ved livslang vejledning over for både arbejdsgivere og arbejdstagere og gør arbejdsgivere og arbejdstagere opmærksomme på eksisterende vejledningsydelser.
- Tilskynder virksomheder, særligt små og mellemstore virksomheder (SMV'er), til at yde vejledningsstøtte: f.eks. ved at gøre livslang vejledning fradragsberettiget under uddannelsesafgiftsordninger eller ved offentligt at anerkende virksomheder, som tilbyder forbilledlige vejledningsprogrammer.
- Sikrer, at politikker for arbejdsstyrke- og personaleudvikling lægger vægt på livslang vejledning, samt at human resource-personale har den nødvendige faglige uddannelse til at varetage denne aktivitet.
- Fremmer udvikling af karrierekompetencer blandt voksne i beskæftigelse.
- Sikrer, at livslang vejledning af arbejdstagere optræder i forhandlinger mellem arbejdsmar-

[49] Sultana, R.G. (2012). *Flexicurity: Implications for Lifelong Career Guidance*. Jyvaskyla: ELGPN, 2012. Flexicurity henviser til en social aftale mellem arbejdsgivere, arbejdstagere og regeringer, som bygger på begrænset jobbeskyttelse kombineret med høj arbejdsløshedsunderstøttelse og aktive arbejdsmarkedspolitikker, og som giver arbejdsgivere større frihed og arbejdstagere større sikkerhed.

[50] *Communiqué* fra The Third International Symposium on Career Development and Public Policy, Sydney, Australien, 2006.

kedets parter på nationalt plan samt inden for den pågældende sektor.

- Anerkender den rolle, den private sektor spiller i livslang vejledning af voksne i beskæftigelse.
- Udvider allerede eksisterende tjenester på voksen- og videreuddannelsesområdet til også at omfatte voksne i beskæftigelse.
- Fremmer udvikling af en national tilgang til vejledning af voksne i beskæftigelse, som består af forskellige kanaler (telefon, internet, ansigt til ansigt), og som yder information og rådgivning om videre lærings- og erhvervsmuligheder, herunder åbne digitale læringsressourcer.
- Sikrer, at jobsøgende og arbejdere, der søger karriereskift, er bekendt med 'Det europæiske område for færdigheder og kvalifikationer' og den internationale dimension af arbejdsmarkedet, bl.a. (i Europa) gennem brug af EURES (Det europæiske netværk af offentlige arbejdsformidlinger) og andre EU-mobilitetsværktøjer for lærende og arbejdere.

Kilder til brug for beslutningstagere

- CEDEFOP (2008) *Career Development at Work: A Review of Career Guidance to Support People in Employment*
  http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12936.aspx
  Forefindes på engelsk og tysk
- CEDEFOP (2014) *Navigating Difficult Waters: Learning for Career and Labour Market Transitions*
  http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5542_en.pdf
- CEDEFOP (2014) *Use of Validation by Enterprises for Human Resources and Career Development Purposes*
  http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23963.aspx
- ELGPN (2012) *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*. ELGPN-værktøj nr. 1, kapitel 4-7 beskæftiger sig med anvendelsen af ressourceværktøjet for politikker inden for livslang vejledning på beskæftigelsesområdet
  Forefindes på bulgarsk, engelsk, estisk, finsk, fransk, græsk, hollandsk, italiensk, kroatisk, lettisk, litauisk, polsk, portugisisk, serbisk, slovensk, tjekkisk, tysk og ungarsk
- Sultana, Ronald G (2012) *Flexicurity: Implications for Lifelong Career Guidance*, ELGPN-notat nr. 1
  Forefindes på engelsk, græsk, hollandsk, kroatisk, lettisk, portugisisk og tysk
- ELGPN (2015) ELGPN-værktøj nr. 4: *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*
- ELGPN (2015) ELGPN-værktøj nr. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*
- Europa-Kommissionen 2014) *European Reference Competence Profile for PES and EURES counsellors*, Bruxelles: Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion
- Europa-Kommissionen (2011) *European Public Employment Services and Lifelong Guidance*, analysedokument (Dialog mellem arbejdsformidlinger), Bruxelles: Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion

Retningslinje 15: Livslang vejledning af ledige voksne

Beskrivelse

Vejledning af ledige voksne henviser til et bredt udvalg af karrierevejledningsaktiviteter og -produkter, der hjælper ledige jobsøgende til at forbedre deres beskæftigelsesegnethed og genindtræde på arbejdsmarkedet[51]. Disse aktiviteter inkluderer: evaluering, profilering eller screening, støtte til at håndtere jobskifte, coaching i karriere- og sociale kompetencer, arbejdsformidling og -støtte, støtte til jobsøgning, rådgivning, jobklubber, levering af arbejdsmarkedsinformation og, hvor relevant, anvendelse af psykometriske tests. Formålet med beskæftigelsesrådgivning, som er en tjenesteydelse leveret af rådgivere på arbejdsformidlinger, er at sikre bæredygtig aktivering og integration (evaluering, profilering mv.) af ledige voksne på arbejdsmarkedet. Offentlige arbejdsformidlinger kan yde specialiseret karrierevejledning til personer, som søger en mere sammenhængende løsning, f.eks. lavtuddannede ledige unge eller voksne, som ønsker at deltage i videreuddannelse. Karrierevejledning anses for at være et af de mest effektive tiltag inden for aktiv arbejdsmarkedspolitik. Ledige voksne er ikke en homogen gruppe, men indbefatter flere grupper med forskellige karakteristika og behov (f.eks. seniorer, personer, som pludseligt er blevet overflødige, kvinder, der vender tilbage til arbejde efter barsel, etniske minoriteter, personer med handicap, kandidater, der søger deres første job, unge, der har forladt skolen for tidligt uden kvalifikationer, langtidsledige, migranter), som har brug for kort- eller langvarig støtte og tjenesteydelser.

Vejledningstjenester for ledige udbydes hovedsageligt af offentlige arbejdsformidlinger, hvor private institutioner og lokalsamfundsorganisationer spiller en målrettet outreach-rolle.

E-vejlednings- (telefon, e-mail, chatfunktioner på internettet, sms) og selvhjælpstjenester gør det muligt at udvikle en niveauopdelt tilgang til vejledningstjenester som et naturligt svar på enkeltpersoners og gruppers forskellige behov.

Hvorfor er det vigtigt?

- Livslang vejledning hjælper ledige voksne til at håndtere de negative psykosociale konsekvenser af (langvarig) ledighed og tilskynder og sætter dem i stand til at varetage deres egen karriere og til at undgå diskvalificering og tab af beskæftigelsesegnethed.
- Livslang vejledning af ledige voksne medvirker til at bremse strømmen af ledige, herunder især langtidsledige.
- Det understøtter udviklingen af en kompetent arbejdsstyrke, der er i stand til at imødekomme arbejdsmarkedets behov, og fremmer livslang læring[52]. Det medvirker til at mindske uoverensstemmelser mellem arbejde og færdigheder på arbejdsmarkedet. Det fremmer arbejdskraftens beskæftigelsesegnethed og mobilitet på EU- og regionalt plan, særligt på 'Det europæiske område for færdigheder og kvalifikationer', ved at udnytte EU-mobilitetsværktøjer for lærende og arbejdere samt åbne digitale læringsressourcer.
- Det medvirker til at mindske den tid, hvor borgere modtager arbejdsløshedsunderstøttelse, og udgiften hertil samt til velfærdsydelser for skatteborgerne. Disse målsætninger er en del af nationale og europæiske beskæftigelsesstrategier.

Hvad er god praksis?

Politikker og systemer, der:

- Støtter fleksible og bæredygtige løsninger for personer med forskellige sociale, erhvervs- og uddannelsesmæssige baggrunde samt oplevelser med ledighed i stedet for at fokusere på hurtig genindtræden på arbejdsmarkedet på

[51] Integrerede retningslinjer for implementering af Europa 2020-strategien.

[52] Rådets (2010) Retningslinjer for beskæftigelsespolitikker i medlemsstaterne, retningslinje nr. 8.

bekostning af individuelle kompetencer, interesser og ønsker.

- Tager højde for forskelle mellem klienter og kønnene.
- Understøtter en sagsbehandlingstilgang: individuelle handlingsplaner for ledige med forskellige forhindringer, herunder samarbejde med en række andre tjenester med henblik på at tackle helbredsproblemer, personlige problemer, problemer i familien, gældsproblemer mv. Integrerer aktiviteter inden for livslang vejledning i både forebyggende og afhjælpende politikker, der vedrører ledige.
- Implementerer vejledningsstøtte i forebyggende tiltag med henblik på at hjælpe personer, der bevæger sig i retning mod ledighed, herunder unge, der har forladt skolen for tidligt uden kvalifikationer, unge, der hverken er under uddannelse eller i beskæftigelse (NEET-gruppen), og arbejdere i sektorer under omstrukturering.
- Fremmer livslang vejledning som et værktøj i aktive arbejdsmarkedsstrategier. I tilfælde hvor vejledning af ledige er en obligatorisk del af aktive arbejdsmarkedstiltag, bør leveringen af og metoderne for vejledning leve op til kvalitetsstandarder for produkter og tjenesteydelser. Der bør tages højde for ledige voksnes langsigtede karriereudvikling.
- Støtter individuel livslang vejledning af forskellige målgrupper af ledige voksne ved hjælp af partnerskabs- og outreach-strategier.
- Støtter tæt samarbejde mellem offentlige arbejdsformidlinger og uddannelsesinstitutioner.
- Skaber bedre forbindelse mellem leverandører af livslang vejledning og arbejdsgivere, finansielle sektorer og fagforeninger.
- Investerer i vejledningsuddannelse af personale i offentlige arbejdsformidlinger.
- Fremmer og understøtter iværksætteri, selvstændig virksomhed, sociale virksomheder og opstartsvirksomheder gennem relevant information, vejledning og rådgivning.
- Tilskynder vejledningstjenester til at bruge nationale og EU-værktøjer til at forudsige kvalifikationsbehov med henblik på at identificere fremtidige kvalifikationsmangler inden for bestemte erhverv samt inden for og på tværs af sektorer og regioner og med henblik på at gøre ledige voksne opmærksomme herpå.
- Understøtter en niveauopdelt tilgang til livslang vejledning: herunder (i) lige adgang for alle til information gennem forskellige kanaler, selvhjælp eller personlig støtte; (ii) brugerbehovsanalyse; (iii) kollektiv hjælp til personer, der har behov herfor, gennem tilegnelse af karrierekompetencer eller jobklubber; og (iv) personlig vejledning af personer, som har brug for yderligere hjælp.

Kilder til brug for beslutningstagere

- CEDEFOP (2008) *Career Development at Work: A Review of Career Guidance to Support People in Employment*
  http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12936.aspx
  Forefindes på engelsk og tysk
- CEDEFOP (2014) *Navigating Difficult Waters: Learning for Career and Labour Market Transitions*
  http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5542_en.pdf
- CEDEFOP (2014) *Use of Validation by Enterprises for Human Resources and Career Development Purposes*
  http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23963.aspx
- CEDEFOP (2013) *Return to Work: Work-based Learning and the Reintegration of Unemployed Adults into the Labour Market*
  http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6121_en.pdf
- CEDEFOP (2013) *Returning to Learning, Returning to Work: Helping Low Qualified Adults out of Unemployment*
  http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9082_en.pdf

- ELGPN (2012) *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit.* ELGPN-værktøj nr. 1, kapitel 4-7 beskæftiger sig med anvendelsen af ressourceværktøjet for politikker inden for livslang vejledning på beskæftigelsesområdet
  Forefindes på bulgarsk, engelsk, estisk, finsk, fransk, græsk, hollandsk, italiensk, kroatisk, lettisk, litauisk, polsk, portugisisk, serbisk, slovensk, tjekkisk, tysk og ungarsk
- Hughes, Deirdre og Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012) *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst - The Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Market Supply and Demand*, ELGPN-notat nr. 2
  Forefindes på engelsk, græsk, hollandsk, kroatisk, lettisk og portugisisk
- Borbély-Pecze, Tibor Bors og Hutchinson, Jo (2013) *The Youth Guarantee and Lifelong Guidance*, ELGPN-notat nr. 4
  Forefindes på engelsk, kroatisk, lettisk, tysk og portugisisk
- ELGPN (2015) ELGPN-værktøj nr. 4: *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*
- ELGPN (2015) ELGPN-værktøj nr. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*
- Europa-Kommissionen (2011) *European Public Employment Services and Lifelong Guidance*, analysedokument (Dialog mellem arbejdsformidlinger), Bruxelles: Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion
- Europa-Kommissionen (2014) *European Reference Competence Profile for PES and EURES counsellors*, Bruxelles: Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion

Retningslinje 16: Livslang vejledning af seniorer

Beskrivelse

"Seniorer" henviser til en bred gruppe af personer: seniorer med fuldtidsarbejde, seniorer med deltidsarbejde, ledige seniorer, pensionister. Der gælder særlige karriereproblemstillinger for seniorer. Vejledning er beregnet på at give dem specialiseret information og råd med henblik på at fremme "aktiv aldring".[53] Aktiv aldring henviser til tiltag, der fokuserer på beskæftigelse, frivilligt arbejde/social deltagelse, uafhængig levevis og kapacitet til aktiv aldring (individuelle karakteristika og miljømæssige faktorer)[54].

I dag opfordres eller tvinges (grundet underskud i offentlige og private pensionsfonde) seniorer i stigende grad til at arbejde længere, til de når eller, i flere og flere tilfælde, overskrider den lovfæstede pensionsalder. Den aldrende arbejdsstyrke gør det nødvendigt at se på seniorers behov fra et livslangt perspektiv, herunder pensionering.

For at medvirke til at sikre, at seniorers beskæftigelsesegnethed er tidssvarende, og undgå forældelse bør vejledningsaktiviteter for seniorer, hvis de skal være succesfulde, indbefatte: udvikling af karrierekompetencer, indkredsning af overførbare færdigheder og validering af kompetencer opnået gennem ikke-formel og uformel læring, adgang til information om videre uddannelsesmuligheder og individuel rådgivning med henblik på at stimulere og øge deres motivation for at lære nyt samt deres kapacitet til at skifte erhverv.

Den livslange tilgang fremmer fleksible overgange og veje mellem fuldtidsbeskæftigelse og fuldtidspensionering. Vejledning med nem adgang til information sætter før-pensionister i stand til at identificere egne kapaciteter og interesser inden for frivilligt arbejde, sociale og fritidsaktiviteter.

Hvorfor er det vigtigt?

- Seniorer er i større risiko for at blive langtidsledige. Mange har udfyldt forskellige roller og ansvar gennem livet, som påvirker deres karrierevalg. Rettidig karrierevejledning kan hjælpe dem til at træffe meningsfulde valg i overensstemmelse med deres økonomiske og sociale vilkår.
- Seniorer er en vigtig kilde til erhvervsviden og -erfaring. De spiller en central rolle i vidensoverføring mellem generationerne samt i vejledning af yngre arbejdere.
- Politikker inden for aktiv aldring er baseret på at udnytte seniorers potentiale i lønnet og ulønnet arbejde (f.eks. pleje af ældre familiemedlemmer, frivilligt arbejde) og er en form for social investering (aktiv socialpolitik kan føre til betydelige økonomiske og sociale resultater). Karrierevejledning af seniorer kan dermed medvirke til at maksimere det økonomiske og sociale udbytte for denne gruppe, som for andre grupper gennem livet.
- Seniorer udgør en stadigt større del af befolkningen, mens den erhvervsaktive del af befolkningen falder. I 2020 vil der i Den Europæiske Union være to personer i den arbejdsdygtige alder (15-64) for hver person over 65 år. Politikker skal derfor sikre, at borgere, i takt med at de bliver ældre, kan fortsætte med at bidrage til økonomien og samfundet og være med til at sikre økonomisk velstand og social samhørighed. Rettidig og relevant karrierevejledning af denne aldersgruppe kan være med til at sikre deres fortsatte økonomiske og sociale deltagelse.
- Livslang vejledning af seniorer understøtter Europa-Kommissionens sociale investeringspakke til vækst og samhørighed[55].
- Europa 2020-strategien søger at øge beskæftigelsesgraden til 75 procent af befolkningen for

[53] Rådet for Den Europæiske Union (EPSCO) (2012). *Declaration on the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations*.

[54] EC-UNECE-notat: *Introducing the Active Ageing Index*, marts 2013.

[55] http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1044&newsId=1807&furtherNews=yes

at forebygge mangel på arbejdskraft i fremtiden som følge af den demografiske udvikling. Dette mål er nemmere at opnå, hvis seniorer har den nødvendige vejledningsinformation og -støtte til at blive på arbejdsmarkedet i længere tid.

Hvad er god praksis?

Politikker og systemer, der:

- Betragter seniorer som en særlig kategori inden for mangfoldighedspolitik, med en innovativ tilgang til levering af tjenesteydelser: f.eks. støtte gennem karrierevejledningstjenester på internettet. Videnoverførsel mellem generationerne, herunder: successionsplanlægning, inddragelse af seniorer i mentor- og træningsfunktioner og registrering af den viden, de har akkumuleret i løbet af deres karriere.
- Inddrager offentlige arbejdsformidlinger i målbevidst vejledning af seniorer.
- Sikrer, at livslang vejledning er en integreret del af voksenuddannelser på offentligt finansierede uddannelsesinstitutioner, herunder forberedelse af seniorer til aktiv aldring.
- Understøtter, at grund- og videreuddannelse af vejledere og lærere på erhvervsuddannelser tager højde for seniorers behov.
- Understøtter udvikling af integreret eller sammenhængende information og vejledningstjenester for folk i alle aldre på nationalt, regionalt og lokalt niveau.
- Tilskynder arbejdsgivere til at hjælpe ældre arbejdstagere til at sikre, at deres færdigheder er opdaterede, og til at bevare deres arbejdsevne gennem vejledningsstøtte med henblik på livslang læring.
- Understøtter en dedikeret og integreret aldersstyrings- og personaleudviklingspolitik med fokus på almen uddannelse, tilegnelse af færdigheder, karrierevejledning og -information samt fleksible arbejdsvilkår, herunder omrokering med henblik på at øge ældre arbejdstageres kompetencer og tilpasningsevne samt sikre, at de bliver på arbejdsmarkedet. Aktiveringspolitikker, der muliggør omrokering inden for samme virksomhed eller overgang til anden beskæftigelse blandt seniorer, der mister deres job som følge af omstrukturering.
- Understøtter udvikling af karrierekompetencer gennem hele livet, herunder forberedelse til aktiv aldring og pensionering samt til social og økonomisk deltagelse under pensionering. Fremmer livslang vejledning af seniorer gennem udlicitering af vejledningstjenester til organisationer, som samarbejder med seniorer.
- Understøtter kampagner, der fokuserer på sammenhængen mellem aktiv aldring og sundhed og informerer arbejdsgivere om, hvordan de kan tilpasse sig den aldrende arbejdsstyrke, og hvordan karrierevejledning kan hjælpe her.
- Fremmer forskning inden for livslang vejledning i forhold til aktiv aldring.

Kilder til brug for beslutningstagere

- CEDEFOP (2008) *Career Development at Work: A Review of Career Guidance to Support People in Employment*
  http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12936.aspx
  Forefindes på engelsk og tysk
- CEDEFOP (2014) *Navigating Difficult Waters: Learning for Career and Labour Market Transitions*
  http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5542_en.pdf
- CEDEFOP (2014) *Use of Validation by Enterprises for Human Resources and Career Development Purposes*
  http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23963.aspx
- CEDEFOP (2013) *Return to Work: Work-based Learning and the Reintegration of Unemployed Adults into the Labour Market*
  http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6121_en.pdf
  Forefindes på fransk, græsk, italiensk, litauisk, polsk, portugisisk, spansk og tysk

- CEDEFOP (2012) *Working and Ageing: The Benefits of Investing in an Ageing Workforce* http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/20649.aspx
- CEDEFOP (2011) *Working and Ageing: Guidance and Counsellors for Mature Learners* http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/19076.aspx
- CEDEFOP (2015) *Increasing the Value of Age: Guidance in Employers' Age Management Strategies*, forskningsartikel nr. 44, Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor. http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5544

Social inklusion: Retningslinjer for politikker og systemer inden for livslang vejledning af udsatte grupper

Dette afsnit består af to retningslinjer, som vedrører politikker inden for livslang vejledning med henblik på at støtte forskellige gruppers økonomiske og sociale inklusion i samfundet.

Retningslinje 17: Livslang vejledning af udsatte unge

Beskrivelse

Vejledning af udsatte unge består af en række tjenesteydelser, tiltag og aktiviteter med det formål at tilbyde karriereuddannelse og -vejledning i folkeskolen (forebyggelse), at hjælpe unge, der er i risiko for at forlade skolen for tidligt, til at blive i skolen (forebyggelse) eller at hjælpe unge, der har forladt skolen for tidligt og hverken er under uddannelse eller i beskæftigelse (NEET-gruppen), til at genindtræde i uddannelse, oplæring, erhvervspraktik eller beskæftigelse (afhjælpning).

Forebyggelse på skoler indbefatter karriereuddannelse og -vejledning samt udvikling af karrierekompetencer inden for og på tværs af uddannelsesforløb for udsatte unge. Formålet med forebyggelse og intervention er tidlige indgreb, herunder tidlig inddragelse af skolens eller andet personale samt af vejledere, med henblik på at opdage og arbejde med unge, der er i risiko for at forlade skolen for tidligt. Eftersom unge, der forlader skolen for tidligt, og NEET-gruppen ikke er en homogen gruppe, der står over for de samme sociale miljøer, starter livslang vejledning med samtaler og aktiviteter, der får unge til at overveje egne styrker, svagheder og evner, identificere uddannelsesmæssige og livsbrede hindringer for læring samt tilskynde dem til at blive i skolen, gå i lære eller fortsætte ad en anden uddannelsesvej. Tidlig intervention kan inddrage deres familier og andre fællesskaber.

Livslang vejledning (afhjælpning) gennem vejledningstjenester, arbejdsformidlinger eller socialforvaltninger kan hjælpe personer, som har forladt skolen og hverken er i uddannelse eller beskæftigelse (NEET-gruppen), til at udnytte alle relevante informationskanaler og give dem individuel og skræddersyet rådgivning, så de er i stand til at forstå forholdet mellem egne interesser, evner og vilkår på den ene side og lærings- og erhvervsmuligheder på den anden.

Opfølgning af unge, der har forladt skolen for tidligt, indbefatter desuden vejledning med henblik på at formulere individuelle handlingsplaner og hjælpe dem til at tackle deres næste skridt.

Hvorfor er det vigtigt?

- Det er anerkendt og påvist inden for EU, at unge, der forlader skolen for tidligt uden kvalifikationer, er i større risiko for at blive ledige og for at bevæge sig i retning mod langtidsledighed.
- Der er betydelige økonomiske og sociale omkostninger forbundet med ungdomsarbejdsløshed: hvad der svarer til 1,2 procent af BNP og et årligt tab på 153 milliarder euro i hele EU[56].
- De langsigtede økonomiske og sociale omkostninger for både enkeltpersoner og for skatteborgere ved skolefrafald uden kvalifikationer ophober sig i løbet af livet. Tidlige forebyggelsestiltag kan reducere disse omkostninger betydeligt.
- Tidligt og ukvalificeret skolefrafald har indflydelse på gennemførelsen af tre af de overordnede mål i Europa 2020-strategien: at antallet af unge, der forlader skolen for tidligt, skal ned under 10 procent, at 75 % af de 20- til 64-årige skal være i beskæftigelse, og at mindst 20 millioner færre mennesker skal være eller risikere at blive fattige eller socialt udstødte.
- Livslang vejledning er en afgørende faktor for succes, hvad angår at anvise og støtte EU's Ungdomsgaranti, hvor "personer under 25 år skal, senest fire måneder efter at de har forladt skolen eller mistet deres job, modtage et kvalitetsbetonet tilbud om beskæftigelse, videre uddannelse, læreplads eller erhvervspraktik"[57]. "Kvalitetsbetonede tilbud" indbefatter især: tilbud om personlig vejledning og formulering af en individuel handlingsplan, som resulterer i et tilbud, der passer til den pågældende (beskæftigelse, videre uddannelse, læreplads eller erhvervspraktik).

Hvad er god praksis?

Politikker og systemer, der:

- Sikrer, at livslang vejledning er en del af skolers strategier for at opdage og støtte unge, der er i risiko for at forlade skolen for tidligt og/eller uden kvalifikationer, med henblik på at hjælpe dem til at finde mening med at blive i skolen eller formulere en veltilrettelagt exit-strategi, der sætter dem i stand til at genindtræde på uddannelsesområdet og afslutte folkeskolen eller en ungdomsuddannelse.
- Fremmer erhvervelse af karrierekompetencer gennem skoleundervisning, herunder gennem erfaringsbaseret læring for udsatte unge.
- Understøtter en sammenhængende strategi for udsatte unge, herunder ordninger under Ungdomsgarantien og tidlig intervention fra skole- eller andet personale, herunder vejledere.
- Sikrer, at livslang vejledning er en del af fællesskabsbaserede tjenester på lettilgængelige vejledningspunkter eller 'one stop-shops', som er målrettet unge, der er i risiko for at forlade skolen for tidligt, og som er designet, så brugerne kan identificere sig med og føler sig hjemme blandt det personale, der arbejder med dem.
- Søger at øge kapaciteten blandt sociale grupper, der har stor risiko for skolefrafald, med henblik på at hjælpe unge, der er i risiko for at forlade skolen for tidligt, til at blive i skolen eller, hvis de har forladt skolen, til at genoptage deres uddannelse eller finde beskæftigelse.
- Udnytter outreach-tiltag i lokalsamfundet (leveret, hvor unge mødes) og arbejder gennem betydningsfulde voksne, der har daglig kontakt med disse unge, med henblik på at tilbyde livslang vejledning af udsatte unge.
- Sikrer, at alle unge, der forlader skolen for tidligt, har en individuel handlingsplan for videre uddannelse, beskæftigelse og andre livsmål.
- Sikrer, at skoler følger op på unge, der forlader skolen for tidligt, og tilbyder livslang vejledning, hvor det er nødvendigt og muligt, i op til to år efter at eleven har forladt skolen. Udvikler stra-

[56] Eurofound (2012). *NEETs – Young People Not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe.* Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor.

[57] http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-4102_en.htm (Oversat her).

tegier for tidlig intervention, der arbejder med og gennem familier, møder dem i deres hjem og organiserer støtte, f.eks. i form af lektiecaféer.

- Sikrer, at alt personale, der arbejder med udsatte unge, modtager relevant uddannelse.
- Sikrer, at livslang vejledning er en integreret del af træningsprogrammer, der skal give udsatte unge en ny chance.
- Eftersom udgangspunktet for at levere Ungdomsgarantien til unge bør være registrering hos en offentlig arbejdsformidling, skal arbejdsformidlinger være i stand til: at give NEET-gruppen individuel vejledning og individuelle handlingsplaner, herunder skræddersyede, individuelle støtteprogrammer i en tidlig alder, baseret på princippet om gensidig forpligtelse; at sikre fortsat opfølgning med henblik på at forhindre, at mange ender som langtidsledige; samt at sikre en udvikling i retning mod uddannelse eller beskæftigelse.
- Fremmer en sagsbehandlingstilgang: individuelle handlingsplaner for unge med flere problemer, herunder samarbejde med en række andre tjenester med henblik på at tackle sundhedsproblemer, personlige problemer, problemer i familien, problemer med kriminalitet mv.
- Tager hensyn til forskelle mellem klienter og kønnene.
- Involverer arbejdsmarkedets parter på alle niveauer i arbejdet med at udforme og implementere politikker målrettet unge, herunder informere om muligheder på arbejdsmarkedet og lærepladser.
- Styrker partnerskaber mellem arbejdsgivere, skoler og vejledningstjenester med henblik på at øge unges muligheder for at finde beskæftigelse, lære- og elevplads.
- Tilskynder skoler, erhvervsuddannelsesinstitutioner og arbejdsformidlinger til at fremme og tilbyde fortsat vejledning inden for iværksætteri og selvstændig virksomhed til unge.
- Forbedrer grund- og videreuddannelse af skoleinspektører, lærere og vejledere, så de er i stand til i tværfaglige teams at opdage elever, som er i fare for at forlade skolen for tidligt, og yde rettidig støtte.
- Fremmer samarbejde, koordinering og henvisning mellem alle de organisationer og tjenester, der leverer vejledningstjenesteydelser på skoler, herunder skolepersonale, der er involveret i livslang vejledning, offentlige arbejdsformidlinger og lokalsamfundsorienteret personale såsom socialrådgivere og ungdoms- og lokalsamfundsarbejdere, med henblik på at maksimere effekten af støtte til udsatte unge og give dem troværdig og sammenhængende hjælp.
- Styrker samarbejde mellem arbejdsformidlinger, dem der tilbyder livslang vejledning, uddannelses- og erhvervsuddannelsesinstitutioner og støttefunktioner målrettet unge.
- Bruger finansieringsinstrumenter under Samhørighedspolitikken i perioden 2014-2020 til at understøtte etableringen af vejledningstjenester inden for rammerne af Ungdomsgarantien.

Kilder til brug for beslutningstagere

- Oomen, Annemarie og Plant, Peter (2014) *Early School Leaving and Lifelong Guidance*, ELGPN-notat nr. 6
  Forefindes på engelsk og portugisisk
- Hughes, Deirdre og Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012) *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst – The Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Market Supply and Demand*, ELGPN-notat nr. 2
  Forefindes på engelsk, græsk, hollandsk, kroatisk, lettisk og portugisisk
- Borbély-Pecze, Tibor Bors og Hutchinson, Jo (2013) *The Youth Guarantee and Lifelong Guidance*, ELGPN-notat nr. 4
  Forefindes på engelsk, kroatisk, lettisk, portugisisk og tysk
- ELGPN (2015) ELGPN-værktøj nr. 4: *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*

Retningslinje 18: Livslang vejledning af udsatte grupper

Beskrivelse

Denne retningslinje vedrører målrettede tjenesteydelser og produkter inden for livslang vejledning, der er designet til at hjælpe de mest udstødte og udsatte grupper i samfundet til at finde deres plads i samfundet gennem uddannelse og beskæftigelse og anden deltagelse i samfundet. Disse grupper inkluderer personer med særlige behov, personer med handicap, indvandrere, flygtninge, børn af indvandrere og flygtninge og andre, hvis personlige, økonomiske, sociale, kulturelle og sproglige vilkår virker som en barriere for at få fodfæste på uddannelses- og erhvervsområdet og blive aktive medborgere. Livslang vejledning kan tage form af:

- Vejledning udført af socialrådgivere, rehabiliteringsrådgivere og sagsbehandlere med henblik på at tackle komplekse problemer (personlige, sundhedsmæssige, sociale).
- Karrierevejledning, erhvervsvejledning.
- Outreach-strategier for genindtræden i systemet, herunder information og vejledning på steder, hvor de pågældende grupper opholder sig eller kan nås, f.eks. kulturcentre for etniske grupper.

Aktiviteter og produkter inden for livslang vejledning kan være en del af outreach- og/eller specialiserede uddannelsesforløb samt en del af støtte givet i forbindelse med overgange til uddannelse og beskæftigelse.

Hvorfor er det vigtigt?

- Grupper i samfundet har ikke de samme færdigheder til at indhente information om lærings- og erhvervsmuligheder, fortolke denne information, træffe meningsfulde valg samt implementere disse valg med succes i livet. Uden ekstern og supplerende støtte bliver deres veje gennem uddannelse og beskæftigelse, som allerede er vanskelige, yderst vanskelige. Livslang vejledning kan støtte og øge deres kapacitet til at tackle disse udfordringer.
- Alle borgere har mulighed for at bidrage til samfundets sociale og økonomiske trivsel. Marginalisering og eksklusion har sociale og økonomiske omkostninger, herunder inden for sundhed og retfærdighed. Rettidig og forebyggende intervention gennem specialiseret karrierevejledning er af almen interesse og kan mindske de langsigtede omkostninger for samfundet generelt set.
- Karrierevejledning kan hjælpe personer, som er i risiko for at blive udstødte eller er udstødte, ved at sætte dem i kontakt med institutioner, der kan støtte dem, med henblik på at genskabe deres motivation, tilbyde vejledning og rådgivning og, sammen med dem, udarbejde individuelle handlingsplaner med konkrete punkter, herunder uddannelse og erhvervsuddannelse, hvis det er nødvendigt.
- Livslang vejledning kan give udsatte grupper i samfundet håb og et positivt syn på fremtiden. Mange af disse grupper er ofte uvidende om og/eller modvillige til at bruge tjenester og produkter, der tilbydes i formelle, institutionsmæssige sammenhænge. Det er nødvendigt at udarbejde nye måder at nå ud til disse grupper for at øge svarprocenten.

Hvad er god praksis?

Politikker og systemer, der:

- Tager højde for forskelle mellem klienter og kønnene.
- Prioriterer livslang vejlednings rolle som et værktøj til at fremme social lighed og social inklusion.
- Foretrækker outreach- og andre tilgange (f.eks. mentorer, privatlærere, familier, særlige grupper og netværk mellem disse grupper, herunder f.eks. indvandrere eller institutioner/foreninger for handicappede) til at hjælpe udsatte grupper til at overvinde deres vanskeligheder eller modvillighed til at søge støtte hos formelle tjenester.

- Involverer disse grupper og deres repræsentanter i udformning, planlægning, implementering og monitorering af tjenester og produkter inden for livslang vejledning i overensstemmelse med deres særlige styrker og deres særlige behov.
- Øger disse gruppers kapacitet ved at uddanne nogle af deres ledere til facilitatorer af livslang vejledning.
- Fremmer samarbejde med institutioner og organisationer, der har erfaring med at arbejde med bestemte udsatte grupper, og øger deres kapacitet inden for karrierevejledning.
- Sikrer, at de, der tilbyder livslang vejledning, har den fornødne uddannelse til at arbejde effektivt med disse grupper, herunder interkulturel uddannelse og kultursensitiv vejledning og rådgivning.
- Understøtter indsamling og analyse af data om anvendelse, tilfredshed og resultater af tjenester og produkter inden for livslang vejledning af udsatte grupper.

Kilder til brug for beslutningstagere

- CEDEFOP (2014) *Valuing Diversity: Guidance for the Labour Market Integration of Migrants*, arbejdsdokument nr. 24, Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor. http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6124
- CEDEFOP (2013) *Guidance for Immigrants: The Labour Market Potential of Diversity*, Oplæg og papirer fra et peerlæringsarrangement. http://www.cedefop.europa.eu/EN/events/22313.aspx
- CEDEFOP (2013) *Empowering Vulnerable Adults to Tackle Labour Market Challenges* http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/21318.aspx
- Hughes, Deirdre og Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012) *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst - The Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Market Supply and Demand*, ELGPN-notat nr. 2
  Forefindes på engelsk, græsk, hollandsk, kroatisk, lettisk og portugisisk
- Borbély-Pecze, Tibor Bors og Hutchinson, Jo (2013) *The Youth Guarantee and Lifelong Guidance*, ELGPN-notat nr. 4
  Forefindes på engelsk, kroatisk, lettisk, portugisisk og tysk
- Oomen, Annemarie og Plant, Peter (2014) *Early School Leaving and Lifelong Guidance* ELGPN-notat nr. 6
  Forefindes på engelsk og portugisisk
- ELGPN (2015) ELGPN-værktøj nr. 4: *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*
- ELGPN (2015) ELGPN-værktøj nr. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*
- Launikari, M. og Puukari, S (redaktører) (2005) *Multicultural Guidance and Counselling – Theoretical Foundations and Best Practices in Europe.* http://ktl.jyu.fi/img/portal/5258/BookMulticulturalGuidance.pdf

BILAG 1: ELGPN-værktøjer, der understøtter implementering af retningslinjerne

ELGPN-værktøj nr. 1. *Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit*: fremsætter tilgange til politiske løsninger på de fire prioritetsområder identificeret i Rådets Resolution (2008) om livslang vejledning:

- Karrierekompetencer.
- Adgang, herunder akkreditering af tidligere erfaringsbaseret læring (APEL).
- Samarbejde og koordinering af udvikling af vejledningspolitikker og -systemer.
- Kvalitetssikring og erfaringsgrundlag for udvikling af politikker og systemer.

ELGPN-værktøj nr. 2. *Lifelong Guidance Policy Development – Glossary*: fremsætter en række fælles definitioner af termer inden for udvikling af livslang vejledning (LLG) samt relateret vejledningsterminologi, der er vedtaget af medlemmer af ELGPN med henblik på at støtte anvendelsen og oversættelsen af alle andre ELGPN-værktøjer og -materialer.

ELGPN-værktøj nr. 3: *The Evidence Base on Lifelong Guidance: A Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice* af Tristram Hooley: sammenholder eksisterende international forskning inden for effekten af livslang vejledning, herunder økonomiske, sociale, uddannelses- og beskæftigelsesmæssige resultater.

ELGPN-værktøj nr. 4: *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills (CMS)*: fremsætter tilgange til løsninger vedrørende udvikling og implementering af karrierekompetencepolitikker.

ELGPN-værktøj nr. 5: *Strengthening the Quality Assurance and Evidence-base of Lifelong Guidance*: fremsætter materiale til brug for beslutningstagere i diskussion og handling med henblik på løbende forbedring af politikker og praksisser inden for livslang vejledning med fokus på at styrke udvikling af systemer for kvalitetssikring og erfaringsbaserede politikker.

Derudover har ELGPN udarbejdet en række notater samt en forskningsartikel, som analyserer og debatterer aktuelle problemstillinger vedrørende udvikling af politikker inden for livslang vejledning:

ELGPN-notat nr. 1 – *Flexicurity: Implications for Lifelong Career Guidance* af Ronald G. Sultana

ELGPN-notat nr. 2 – *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst - The Role of Lifelong Guidance Policies in Addressing Labour Market Supply and Demand* af Deirdre Hughes og Tibor Bors Borbély-Pecze

ELGPN-notat nr. 3 – *Career Management Skills: Factors in Implementing Policy Successfully* af Dorianne Gravina og Miha Lovšin

ELGPN-notat nr. 4 – *The Youth Guarantee and Lifelong Guidance* af Tibor Bors Borbély-Pecze og Jo Hutchinson

ELGPN-notat nr. 5 – *Work-based Learning and Lifelong Guidance Policies* af Tibor Bors Borbély-Pecze og Jo Hutchinson

ELGPN-notat nr. 6 – *Early School Leaving and Lifelong Guidance* af Annemarie Oomen og Peter Plant

ELGPN-notat nr. 7 – *Career Guidance in Initial and Continuous Teacher Training*

NVL-/ELGPN-notat: *A Nordic Perspective on Career Competences and Guidance* af Rie Thomsen

ELGPN-forskningsartikel nr. 1 – *An Analysis of the Career Development Items in PISA 2012 and of their Relationship to the Characteristics of Countries, Schools, Students and Families* af Richard Sweet, Kari Nissinen og Raimo Vuorinen

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

FORMÅLET MED DISSE RETNINGSLINJER er at give rådgivning og opstille referencepunkter for livslange vejledningspolitikker og -systemer på tværs af uddannelse, beskæftigelse og det sociale område for herigennem at forbedre EU-borgeres karrierelæring og styrke karrierevejledningstjenester og værktøjer. Retningslinjerne har også til formål at vise, hvordan sammenhængende vejledningspolitikker og systemer bidrager til at nå uddannelses-, beskæftigelses-, ungdoms- og socialpolitiske mål. Retningslinjerne kan bruges af politiske beslutningstagere og udviklere, arbejdsmarkedets parter, civilsamfundet, karrierevejledningscentre og faglige ledere, vejledere og undervisere af vejledere. Dette værktøj sammenfatter det udviklingsarbejde, der er gennemført af medlemmerne af ELGPN i perioden 2007–15.

ELGPN repræsenterer et stort udviklingsarbejde, som støtter nationale politikker inden for udvikling af livslang vejledning i Europa. Netværket omfatter i dag 30 medlemslande (AT, BE, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI,FR, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, RS, SE, SI og SK), med CH som observatør. Deltagerlandene har udpeget deres repræsentanter i netværket, som omfatter både statslige og ikke-statslige repræsentanter. Som et medlemsstats-drevet netværk repræsenterer ELGPN en innovativ form for den Åbne Koordinationsmetode for Samarbejde inden for Den Europæiske Union (EU).

Cover: Martti Minkkinen

ISBN 978-87-92962-45-4

http://elgpn.eu