



Strategin för livslång handledning 2020–2023

LIV-forumet

STATSRÅDETS PUBLIKATIONER 2020:36

vn.fi/sv



VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

Statsrådets publikationer 2020:36

Strategin för livslång handledning 2020–2023

LIV-forumet

Statsrådet

ISBN PDF: 978-952-383-568-9

Layout: Statsrådets förvaltningsenhet, publikationsverksamheten

Helsingfors 2020

Presentationsblad

Utgivare	Statsrådet	3.12.2020	
Publikationens titel	Strategin för livslång handledning 2020–2023 LIV-forumet		
Publikationsseriens namn och nummer	Statsrådets publikationer 2020:36		
ISBN PDF	978-952-383-568-9	ISSN PDF	2490-0966
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-568-9		
Sidantal	62	Språk	svenska
Nyckelord	livslång handledning, livslångt lärande, handledning (rådgivning och vägledning), studiehandledning, servicesystem, lärande i arbete, yrkesval, läroplikt, sysselsättningspolitik, karriär, färdigheter för arbetslivet, karriärplanering		
Referat	<p>Undervisnings- och kulturministeriet samt arbets- och näringsministeriet tillsatte 27.4.2020 LIV-forumet, som fick till uppdrag att utarbeta ett förslag till strategi för livslång handledning.</p> <p>Strategin för livslång handledning 2020–2023 som undervisnings- och kulturministeriet samt arbets- och näringsministeriet publicerar gemensamt har att göra med målen för utbildning, sysselsättning, välmående och delaktighet som finns inskrivna i Sanna Marins regeringsprogram. I strategin undersöks handledningen som ett kontinuum som sträcker sig över hela livet och utgör en dialog mellan individen och de egna färdigheterna i karriärplanering samt den information, rådgivning och handledning som stöder dessa. Livslång handledning ska främjas som en helhet där man beaktar individers, samfunds och hela samhällets mål.</p> <p>Enligt strategin ska man under regeringsperioden 2020–2023 göra handledningen mera tillgänglig, stärka färdigheterna i karriärplanering genom hela livet samt att inom arbetslivet främja identifiering av kunnande, anskaffning av kompetens och karriärplanering. Målet är en fungerande digital servicehelhet för kontinuerligt lärande där man på ett bättre sätt använder sig av gemensam information om utbildning, arbetsmarknad och kompetens. Det sektorsövergripande samarbetet mellan olika förvaltningsområden ska effektiviseras. Det ska också skapas en nationell bestående struktur för att samordna det informationsbaserade utvecklandet av kvaliteten och verkningsfullheten i den livslånga handledningen samt för att stödja nationella, regionala och lokala aktörer. Avsikten är att främja kvaliteten i servicen genom en utredning av handledningens utbildningsstrukturer samt genom att utarbeta nationella beskrivningar av kärnkompetens och specialkompetens. Det långsiktiga målet är att handledningen ska främja ett jämlikt, rättvist och mångfaldigt samhälle i Finland.</p> <p>Forumet för livslång handledning och arbetssektionen ska utarbeta en handlingsplan för genomförandet och finansieringen av förslagen i strategin. Forumet för livslång handledning ska regelbundet följa upp hur strategin genomförs och se till att det ställs upp strategiska mål för den livslånga handledningen även under nästan regeringsperiod.</p>		
Förläggare	Statsrådet		
Distribution/ beställningar	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: vnjulkaisumyynti.fi		

Kuvailulehti

Julkaisija	Valtioneuvosto	3.12.2020	
Julkaisun nimi	Elinikäisen ohjauksen strategia 2020–2023 ELO-foorumi		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Valtioneuvoston julkaisuja 2020:36		
ISBN PDF	978-952-383-568-9	ISSN PDF	2490-0966
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-568-9		
Sivumäärä	62	Kieli	ruotsi
Asiasanat	elinikäinen ohjaus, elinikäinen oppiminen, ohjaus (neuvonta ja opastus), opinto-ohjaus, palvelujärjestelmät, työssäoppiminen, ammatinvalinta, oppivelvollisuus, työllisyyspolitiikka, työura, työelämävalmiudet, urasuunnittelu		
Tiivistelmä	<p>Opetus- ja kulttuuriministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö ovat 27.4.2020 asettaneet Elinikäisen ohjauksen ELO-foorumin, jonka tehtäväksi annettiin valmistella ehdotus elinikäisen ohjauksen strategiaksi.</p> <p>Opetus- ja kulttuuriministeriön sekä työ- ja elinkeinoministeriön yhteisesti julkaisema elinikäisen ohjauksen strategia 2020–2023 liittyy Sanna Marinin hallitusohjelman koulutusta, työllisyyttä, hyvinvointia ja osallisuutta koskeviin tavoitteisiin. Strategiassa tarkastellaan ohjausta koko elinkaaren mittaisena jatkumona, joka on vuoropuhelua yksilön ja hänen omien urasuunnittelutaitojen sekä niitä tukevan tiedon, neuvonnan ja ohjauksen välillä. Elinikäistä ohjausta edistetään kokonaisuutena, jossa huomioidaan niin yksilöiden, yhteisöjen kuin yhteiskunnankin tavoitteet.</p> <p>Strategian mukaan hallituskauden 2020–2023 aikana parannetaan ohjauksen saatavuutta, vahvistetaan elinikäisiä urasuunnittelutaitoja sekä edistetään työelämässä tapahtuvaa osaamisen tunnistamista, hankkimista ja urasuunnittelua. Tavoitteena on toimiva jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus, jossa hyödynnetään paremmin yhteistä koulutus-, työmarkkina- ja osaamistietoa. Eri hallinnonalojen monialaista yhteistyötä tehostetaan ja kootaan valtakunnallinen pysyvä rakenne koordinoimaan elinikäisen ohjauksen tietoon perustuvaa laadun ja vaikuttavuuden kehittämistä sekä tukemaan valtakunnallisia, alueellisia ja paikallisia toimijoita. Palvelujen laatua pyritään edistämään ohjausalan koulutusrakenteiden kokonaisarvioinnilla sekä laatimalla kansalliset ohjaustyön ydin- ja erikoisosaamisten kuvaukset. Pitkän tähtäimen tavoitteena on, että ohjaus edistää tasa-arvoista, oikeudenmukaista ja monimuotoista yhteiskuntaa Suomessa.</p> <p>ELO-foorumi ja työjaosto laativat toimintasuunnitelman strategian esitysten toimeenpanemiseksi ja rahoittamiseksi. ELO-foorumi seuraa säännöllisesti strategian toteutumista ja huolehtii, että elinikäiselle ohjaukselle asetetaan strategisia tavoitteita myös seuraavalle hallituskaudelle.</p>		
Kustantaja	Valtioneuvosto		
Julkaisun jakaja/ myynti	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi		

Description sheet

Published by	Finnish Government		3 December 2020
Title of publication	Strategy for Lifelong Guidance 2020–2023 National Lifelong Guidance Forum		
Series and publication number	Publications of the Finnish Government 2020:36		
ISBN PDF	978-952-383-568-9	ISSN (PDF)	2490-0966
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-568-9		
Pages	62	Language	Swedish
Keywords	lifelong guidance, lifelong learning, guidance (advice and direction), study guidance, service systems, On-the-job learning, career choice, compulsory education, employment policy, career path, working life skills, career planning		
Abstract	<p>The Ministry of Education and Culture and the Ministry of Economic Affairs and Employment appointed in April 2020 the National Lifelong Guidance Forum. The task for Forum was to prepare a proposal for a Lifelong Guidance Strategy.</p> <p>The Strategy for Lifelong Guidance 2020–2023, jointly published by the Ministry of Education and Culture and the Ministry of Economic Affairs and Employment, ties in with the objectives of the Programme of Prime Minister Sanna Marin’s Government related to education, employment, wellbeing and inclusion. The strategy examines the lifelong guidance as a continuum of the whole lifespan. It is seen as a dialogue between individuals and their own career management skills, as well as information, advice and guidance that support the acquisition of these skills. Lifelong guidance is promoted comprehensively, taking into account the objectives of individuals, communities and society alike.</p> <p>Based on the strategy, over the government term of 2020–2023, measures will be taken to widen access to guidance, strengthen lifelong career management skills and enhance skills assessment, upskilling and career development in the working life. The aim is to create a well-functioning digital service for continuous learning that makes better use of shared information on education, the labour market and competence. Co-operation across governmental sectors enhanced by a permanent national representative structure to co-ordinate the development of evidence-based quality and impact of lifelong guidance services. This entity will support both national and regional actors. The training programmes of career practitioners will be evaluated and subsequent descriptions of the core and special competences of career professionals will be developed to promote the overall quality of the guidance services. The long-term objective is that guidance advocates an equal, fair and diverse society in Finland.</p> <p>The National Lifelong Guidance Forum and its Secretariat will draw up an action plan for the implementation and funding of the proposals for the strategy. The Forum will regularly monitor the implementation of the strategy and will ensure that strategic objectives for lifelong guidance are also set for the next government term.</p>		
Publisher	Finnish Government		
Distributed by/ Publication sales	Online version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: vnjulkaisumyynti.fi		

Innehåll

Strategi för livslång handledning 2020–2023	9
Livslång handledning och centrala policyåtgärder.....	9
Handledning ger individen, organisationerna och samhället mervärde.....	10
Alla har inte jämlika möjligheter till karriärplanering	11
Aktörsfältet inom handledning är mångfasetterat, vilket gör att handledning behöver utvecklas som en helhet	13
Digitala tjänster som stödjer handledning utvecklas separat från varandra	13
De strategiska målen för livslång handledning och åtgärdsrekommendationer.....	14
Uppföljning av genomförandet av strategin	17
BILAGA 1: Nuläget och utmaningarna inom livslång handledning – förutredning som grund för den nya strategin för livslång handledning 2020	18
Förord	18
1 Bakgrund	19
2 Livslång vägledning och IRV-tjänster	21
3 Genomslaget av livslång handledning	24
4 Nuläget och utmaningarna inom livslång handledning i Finland samt förslag till utveckling	25
4.1 Samordningen av livslång handledning	26
4.2 Handledning på olika former av läroanstalter	31
4.3 Handledning i arbetslivet och vid övergångar i arbetet	33
4.3.1 Informations-, rådgivnings- och vägledningstjänsterna inom TE-förvaltningen	33
4.3.2 Tjänster för internationalisering	35
4.3.3 Andra aktörer och handledning för personer som arbetar	36
4.3.4 Identifiering och erkännande av kunnande	37
4.4 Sektorsövergripande handledningstjänster	38
4.4.1 Sektorsövergripande väglednings- och informationstjänster för invandrare	38
4.4.2 Informations-, rådgivnings- och vägledningstjänster för unga samt Navigator-tjänsterna	39
4.4.3 Sektorsövergripande samservice som främjar sysselsättningen (TYP)	40

4.5	Utbildnings- och arbetsmarknadsinformation.....	41
4.6	Karriärkompetens.....	42
4.7	Användning av teknik inom handledning	45
4.8	Handledningskompetens	48
4.9	Kunskapsbasen för den nationella utvecklingen av handledning	54
5	Sammanfattning av utmaningarna gällande livslång handledning	58
Källor	60

Strategi för livslång handledning 2020–2023

I maj 2020 tillsatte arbets- och näringsministeriet och undervisnings- och kulturministeriet ett forum och en arbetssektion för livslång handledning (LIV) som fick i uppdrag att bereda en ny strategi för livslång handledning i Finland. Strategin för livslång handledning¹ som fastställdes av den riksomfattande LIV-samarbetsgruppen, som tidigare samordnade den livslånga handledningen, är från år 2011.

Syftet med åtgärderna i enlighet med strategin för livslång handledning är att främja individernas egna förutsättningar att fatta karriärbeslut samt att säkerställa att de får ett tillräckligt stöd genom informations-, rådgivnings- och handledningstjänster i flera kanaler. Inledningsvis beskriver strategin nuläget och utmaningarna inom den livslånga handledningen. Målen i strategin är mer långsiktiga, men de konkreta rekommendationerna och åtgärderna gäller den innevarande regeringsperioden fram till år 2023.

Livslång handledning och centrala policyåtgärder

Strategin för livslång handledning har kopplingar till skrivningarna i Sanna Marins regeringsprogram² om reform av det kontinuerliga lärandet, höjning av sysselsättningsmålet, utvidgning av läroplikten, programmet för arbete och arbetshälsa, utvidgning av de mångsektoriella tjänsterna, ökning av välfärden, rättvisan och delaktigheten i samhället samt beredskap att vidta åtgärder vid oförutsedda globala förändringar (resiliensen). Strategin beaktar de europeiska principerna för livslång handledning³. Sådana principer är till

1 Undervisnings- och kulturministeriet. (2011). Strategiska mål för att utveckla livslång handledning. Undervisnings- och kulturministeriets arbetsgruppspromemorior och utredningar nr 15. Helsingfors: Undervisnings- och kulturministeriet. (På finska, svensk resumé). https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75476/tr15.pdf?_=1

2 Statsrådet. (2019). Regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering 10.12.2019. Ett inkluderande och kunnigt Finland – ett socialt, ekonomiskt och ekologiskt hållbart samhälle. Statsrådets publikationer 2019:31.

3 ELGPN [European Lifelong Guidance Policy Network]. (2015b). *Suuntaviivoja elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikalle ja palvelujärjestelyille. Yhteiset tavoitteet ja periaatteet EU:n jäsenmaille ja komissiolle*. ELGPN Tools No. 6. Jyväskylä, Kariteam.

exempel medborgarfokusering, ett helhetsmässigt och inkluderande angreppssätt, tillgängliga och jämlika tjänster.

Handledning (vägledning) i anslutning till livslångt lärande definieras i resolutionen av Europeiska unionens råd (2004)⁴. I 2020-talets Finland täcker definitionen de åtgärder och tjänster med vilka personer i alla åldrar i vilket livsskede som helst kan

- identifiera sitt kunnande, sina färdigheter, begränsningar, intressen och värderingar och reflektera över hur dessa förutsättningar förhåller sig till möjligheterna och behoven på arbetsmarknaden samt till tillgängliga möjligheter till kompetensutveckling
- göra upp meningsfulla planer och beslut som gäller sin utbildning, karriär, fritid och utkomst under hela sin livscykel
- ställa upp och främja individuella mål för lärandet vid utbildning, i arbetslivet och i andra sammanhang.

Handledning ger individen, organisationerna och samhället mervärde

Förändringarna i arbetet, tekniken och befolkningsstrukturen förutsätter att medborgarna har en stark bildning och ny kompetens samt kontinuerligt lärande. Den tekniska utvecklingen leder till att arbetsuppgifter blir automatiserade och arbetsplatser går förlorade, men ger samtidigt upphov till nytt arbete. Främjandet av hållbar utveckling kräver att tillväxt söks i nya branscher.

Det har blivit svårare för individen att förstå hur arbetsmarknaden fungerar och förändras och vilka kompetensbehov som finns på arbetsmarknaden. Det har också blivit svårare att hantera den egna utbildningen och karriärutvecklingen. Människor söker och behöver i allt högre grad pålitlig och lättbegriplig information och handledning som stöd för sina beslut. På det individuella planet förstärker handledningen engagemanget för studierna och gör de personliga studievägarna inom utbildningen och arbetslivet klarare.

En välfungerande handledning i olika utbildningsstadier minskar antalet studieavbrott, samtidigt som den effektiviserar avläggandet av examina och gör övergången till

4 Europeiska unionens råd. (2004). *Ärende: Utkast till resolution från rådet och företrädarna för medlemsstaternas regeringar, samlade i rådet, om förstärkning av politik, system och praxis på området livslång vägledning i Europa*. 9286/04. EDUC

109. SOC 109. (OR.en). den 18 maj 2004. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%2015030%202008%20INIT/SV/pdf>

arbetsmarknaden eller fortsatta studier snabbare. Inom sysselsättningstjänsterna förbättrar högklassig handledning matchningen mellan efterfrågan och utbud. Stöd för karriärplanering som erbjuds företag och arbetsgivare ökar produktiviteten och personalens engagemang⁵.

Livslång handledning är ett centralt redskap när det gäller att stödja samhället under omvälvningen av arbetslivet och kompetensen. Med handledning är det möjligt att påverka förvärvandet av kunskaper som är viktig för sysselsättning, övergångarnas smidighet och uppbyggandet av meningsfulla utbildnings- och karriärvägar inom studier, förvärvsarbete, företagande och andra former av arbete. Handledningen ger inte bara direkta ekonomiska fördelar utan bidrar också till uppnåendet av mer allmänna resultat i samhället, till tillgången till kunnig arbetskraft, matchningen och ett bättre arbetsliv samt till näringslivets och samhällets förnyelseförmåga.

I denna strategi och de åtföljande utvecklingsförslagen främjas det livslånga lärandet som en helhet och ett kontinuum, där man genom mångsektoriellt vertikalt och horisontellt samarbete strävar efter att kombinera individens, gruppernas och samhällets mål, aktionsberedskap och realistiska möjligheter.

Alla har inte jämlika möjligheter till karriärplanering

Övergångarna mellan utbildning och arbetsliv har blivit mångsidigare och fler. Till övergångarna anknyter särskilda behov hos grupper av olika slag, till exempel unga som hotas av utslagning, vuxna som har sämre grundläggande kunskaper och färdigheter, föräldrar som varit länge på föräldraledigheter, äldre, långtidsarbetslösa, partiellt arbetsförmögna, personer som byter bransch och personer med främmande språk. Handledning som erbjuds personer som arbetar eller byter bransch eller företagare hjälper dem att förutse och utveckla sina färdigheter och hantera sitt arbete, sitt kunnande och sin karriär vid förändringar eller kriser på arbetsmarknaden.

I Finland erbjuds mångskiftande informations-, rådgivnings- och handledningstjänster som i princip kan användas av alla men som i praktiken inte når alla⁶. Vårt land har långa traditioner till exempel inom högklassig studiehjälpsättning och arbetsförvaltningens

5 Hooley, T & Dodd, V. (2015) *The economic benefits of career guidance*. Careers England. <http://hdl.handle.net/10545/559030>

6 Goman, J., Rumpu, N., Hietala, R., Hilpinen, M., Kankkonen, H., Kjaldman, I-O., Niinistö-Sivuranta, S., Nykänen, S., Pantsar, T., Piilonen, H., Raudasjoki, A., Siippainen, M., Toni, A. & Vuorinen, R. (2020). *Alternativ, val och nya möjligheter – Utvärdering av ungdomarnas studievägar och handledningen vid övergången från den grundläggande utbildningen till andra stadiet*. Nationella centret för utbildningsutvärdering (NCU) Publikationer 6:2020 (På finska, svensk sammanfattning)

yrkesvals- och karriärhandledning som är tillgänglig på bred front.Handledningstjänsterna har blivit mångsidigare under de senaste åren, och samtidigt har mångsektoriella handledningstjänster som för samman flera aktörer etablerats. Nu behövs samlande information om de existerande serviceproducenterna och -nätverken så att det är möjligt att bättre tillgodose behoven hos olika användningsgrupper och i olika områden.

OECD har utfärdat rekommendationer till Finland särskilt i syfte att aktivera s.k. underrepresenterade grupper, dvs. grupper som deltar i mindre omfattning i utbildning, och öka kunskande hos människor med svagare kunskande. Rekommendationerna fokuserade på spridning av information om karriärplanering, utveckling av råd- och handledningstjänster som ges från en enda lucka och förstärkning av TE-byråernas resurser för handledning.⁷

Personer i olika områden och varierande livssituationer har olika förutsättningar att fatta beslut om utbildning och karriären i fråga om huruvida tjänster är tillgängliga och huruvida de motsvarar behovet.⁸Handledningens kvalitet och innehåll påverkas av handledarnas kunskande, men också av verksamhetskulturen, anvisningarna, inskolningen och resurstilldelningen i den organisation där handledaren arbetar.Handledningsarbetet har ökat i olika sektorer och kunskandet hos dem som utför handledningsarbete varierar beroende på heterogena utbildningsbakgrunder. Även om en del handledare har en tydlig grundutbildning och tydliga kompetenskrav (t.ex. studiehandledare, yrkesvalspsykologer), utför många andra yrkesgrupper i praktiken handledningsarbete trots att de inte alltid har kunskande och utbildning till detta, och trots att arbetets kravnivå inte identifieras. När de mångsektoriella informations-, rådgivnings- och vägledningstjänsterna (IRV-tjänsterna) utvidgas, ska medborgarna kunna lita på att de personer som erbjuder livslång handledning har tillräckliga kunskaper och tillräcklig yrkesskicklighet samt att de följer relevanta verksamhetsprinciper⁹.

Bland behoven av utveckling av handledningskunskandet på 2020-talet framträder globala teman, såsom internationell rörlighet, ökad ojämlikhet, digitalisering och klimatmål. Det finns ett behov av mer forskning och nya arbetsmetoder som gör det möjligt att främja jämlika utbildningsvägar och karriärer med hjälp av handledning. Genom att öka handledarnas kultur- och språkmedvetenhet skulle man kunna främja bland annat antirasistiska mål.

7 OECD (2020) *Continuous Learning in Working Life in Finland, Getting Skills Right*, OECD Publishing, Paris.

8 Mayer, M., Haanpää, S., Talvitie, J. & Valtakari, M. (2020) *AmmatINVALINTA- ja uraohjauksesta onnistumisiin. Elinikäisen ohjauksen kehittämistutkimuksen loppuraportti*. MDI Public Oy.

Goman, J., Rumpu, N., Hietala, R., Hilpinen, M., Kankkonen, H., Kjaldman, I-O. . . Vuorinen, R. (2020). *Alternativ, val och nya möjligheter – Utvärdering av ungdomarnas studievägar och handledningen vid övergången från den grundläggande utbildningen till andra stadiet* Nationella centret för utbildningsutvärdering (NCU) Publikationer 6:2020.

9 IAEVG [International Association for Educational and Vocational Guidance]. (2017). *IAEVG ethical guidelines*. https://iaevg.com/Resources#Ethical_S

Aktörsfältet inom handledning är mångfasetterat, vilket gör att handledning behöver utvecklas som en helhet

Skolor, läroanstalter, TE-förvaltningen, Navigatorn för unga, kompetenscentren för integration och väglednings- och informationstjänsterna för invandrare erbjuder unga och vuxna utbildnings- och karriärrådgivning. Utöver detta erbjuder organisationer och fackföreningar vägledning för sina egna medlemmar. Mångfalden av handledningstjänster har visat sig vara nödvändig, men enligt inspektionen av livslång handledning som Statens revisionsverk gjort¹⁰ samordnas utvecklingsprojekten och finansieringen inte helhetsmässigt, systematiskt och kunskapsbaserat. Handledningsverksamheten, dess förvaltning och utvecklingen av handledningen har spritts ut på olika sektorer och ministerier. Strukturen har en silokaraktär, vilket bromsar upp och till och med förhindrar den systematiska utvecklingen av handledningen och uppföljningen av dess effektivitet.

Digitala tjänster som stödjer handledning utvecklas separat från varandra

I jämförelse med många andra länder har Finland en rätt täckande teknisk infrastruktur och ett relativt täckande urval redskap i fråga om digitala tjänster som gäller karriärplanering och handledning. Tjänster för handledning som är riktade till användarna utvecklas dock utgående från de existerande strukturerna, även om aktörer i olika sektorer skulle ha vilja till en mer omfattande multiprofessionell och mångsektoriell sam användning av de totala resurserna. Digitala tjänster för handledning produceras inom både den privata sektorn och den offentliga förvaltningen. De olika digitala plattformar som används inom olika sektorer möjliggör inte en ändamålsenlig informationsöverföring, interaktion och kamratstött lärande (peer learning). Olika former av finansiering används för att stödja regionala utvecklingsprojekt och till och med utvecklingen av enskilda verktyg utan någon anknytning till existerande riksomfattande lösningar.

För att bygga upp en fungerande och heltäckande mångsektoriell och flerkanalig digital servicehelhet behövs ett permanent och mer systematiskt samarbete mellan förvaltningsområdena på nationell nivå.¹¹ För att utveckla en gemensam servicehelhet som är riktad till användarna gäller det att avgöra hur de många parallella digitala tjänsterna som samordnas av olika förvaltningsgrenar, de pågående och planerade utvecklingsprojekten och de privata digitala tjänsterna kan sammanpassas med varandra. Övergripande

10 Statens revisionsverk. (2015). *Yhteistyö opintojen ohjauksessa ja uraohjauksessa*. https://www.vtv.fi/files/4701/05_2015_Yhteistyö_opintojen_ohjauksessa_ja_uraohjauksessa.pdf

11 Kettunen, J. & Sampson, J.P., Jr. (2019). Challenges in implementing ICT in career services: Perspectives from Career Development Experts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19, 1-18. <http://dx.doi.org/10.1007/s10775-018-9365-6> Open access

samordning skulle förbättra de enskilda användarnas användarupplevelse, hantering av egna uppgifter i enlighet med principen för My Data, överföringen av information mellan olika förvaltningsområden, den kunskapsbaserade ledningen, den totala utvärderingen av tjänsternas kvalitet och effektivitet samt ett effektivare utnyttjande av de tillgängliga resurserna. Kärnan av den digitala servicehelheten för kontinuerligt lärande består av livslång handledning och digitala verktyg som stödjer individen vid övergångsskeden och beslut om utbildning och karriär.

De strategiska målen för livslång handledning och åtgärdsrekommendationer

Handledningen i Finland ska under de kommande åren utvecklas och genomföras:

1. Tillgängligt och kundorienterat

Det långsiktiga målet är att var och en har möjligheter och kunskapsmässiga färdigheter att medvetet göra upp planer och fatta beslut om sin utbildning och karriär i en värld där arbetet kontinuerligt förändras.

Under regeringsperioden 2020–2023:

- Förbättras de jämlika möjligheterna för personer i alla åldrar att använda sig av de informations-, rådgivnings- och handledningstjänster som de behöver under hela livstiden med följande metoder:
 - genom att öka handledningsresurserna i olika sektorer med beaktandet av kundorientering för att nå specialgrupper
 - främja flerkanalig handledning genom att uppmuntra de som erbjuder handledning att göra servicekanalerna och -metoderna mångsidigare
 - genom att öka kartläggningen av servicebehovet och kunnandet i anslutning till handledning samt genom att utnyttja multiprofessionellt och mångsektoriellt samarbete för att bygga upp ett kontinuum för individuell handledning, utbildning och service.
- Förstärks karriärkompetens hos personer i alla åldrar inom utbildning, arbetslivet och övergångsskeden i livet genom att
 - starta ett projekt för främjande av karriärkompetens
 - samordna utvecklingen av karriärplaneringsverktyg som personer kan använda på eget initiativ
 - uppta mål och innehåll som gäller dessa på ett ändamålsenligt sätt i läroplans- och examensgrunderna.

- Främjas identifiering och anskaffning av kunnande och karriärplanering som sker i arbetslivet genom att
 - förbättra tillgången till karriärplanerings- och handledningstjänster och utnyttjandet av dem på arbetsplatserna i samarbete med offentliga tjänster och tjänster inom arbetslivet
 - utveckla metoder och verktyg för kompetenskartläggning och karriärplanering för personer som är i arbetslivet och utnyttjandet av prognostiseringsdata samt genom att öka medvetenheten om kompetensutveckling och karriärplanering.
- Förstärks det regionala samarbetet och nätverken för att skapa kundorienterade tjänster, bl.a. genom att förstärka och etablera de regionala LIV-nätverkens verksamhet.

2. Digitalt

Det långsiktiga målet är en välfungerande digital servicehelhet för kontinuerligt lärande, där handledning och karriärplaneringsperspektiven är centrala och där helheten smidigt betjänar livslångt lärande bl.a. med hjälp av artificiell intelligens.

Under regeringsperioden 2020–2023:

- Säkerställs senast år 2023 det praktiska genomförandet av en servicehelhet för kontinuerligt lärande som har fokus på handledning och på karriärplaneringsaspekten. Eftersträvas en fungerande digital helhet för handledning och kartläggning som bättre utnyttjar gemensamma data om utbildning, arbetsmarknad och kompetens.
- Digitala informationssystem stödjer det systematiska sammanställandet och framtagandet av information som behövs för kunskapsbaserad ledning av livslång handledning som en del av den digitala servicehelheten för kontinuerligt lärande.
- Utnyttjas prognostiseringsdata bättre än i dag inom handledningstjänsterna, så att aktuell och lättillgänglig arbetsmarknadsinformation fungerar som stöd för individerna, utbildningsanordnarna och handledningstjänsterna.
- Främjas de digitala kunskaperna och färdigheterna hos individer och hos personer som arbetar med handledning som en del av förfarandena för livslång handledning och handledningstjänsterna.

3. Högklassigt

Det långsiktiga målet är att personer som arbetar med handledning har de färdigheter och kompetenser som behövs för att kunna utföra ett högklassigt flerkanaligt handledningsarbete.

Under regeringsperioden 2020–2023:

- Utarbetas nationella beskrivningar för kärnkompetenserna och specialkompetenserna inom handledningsarbetet.
- För att säkerställa professionalismen inom handledningsarbetet inleds en totalutvärdering av handledarutbildningarna. I utvärderingen granskas kompetenskraven på professionella inom handledningsbranschen i olika kontexter, olika utbildningsvägar, -strukturer och innehåll i fråga om utbildningen på både finska och svenska.
- Utvärderas utvecklingsbehoven i fråga om utbildningsstrukturerna inom handledning. Vid utvärderingen beaktas bl.a. behovet att tillgodose de alltmer diversifierade kompetensbehoven samt den professionella mobiliteten och det kontinuerliga lärandet under hela karriären hos dem som utför handledningsarbete.

4. Jämlikt och hållbart

Det långsiktiga målet är att handledningen främjar ett jämlikt, rättvist och mångskiftande samhälle i Finland.

Under regeringsperioden 2020–2023:

- Främjas den nationella och internationella professionella och regionala mobiliteten med hjälp av handledning.
- Säkerställs att all handledning är i linje med etiska principer och man i anslutning till handledningen tar hänsyn till målen för antirasism, främjande av språk- och könsmedvetenhet, förändringar i befolkningsstrukturen, klimatet och hållbar utveckling. Fästs uppmärksamhet vid att handledningen motsvarar behovet (t.ex. personer med neurokognitiva svårigheter, låg utbildningsnivå, funktionsnedsättning och kroniska sjukdomar) samt vid handledningskunnandet och förfarandena för handledning.
- Utökas handledningen på olika språk och säkerställs att handledning finns att få både på finska och på svenska.

5. Mångsektoriellt och samordnat

Det långsiktiga målet är att de sektorer som genomför handledning har ett smidigt samarbete och en tydlig uppgiftsfördelning. De åtgärder för utveckling av handledningen som bereds i olika sektorer planeras och genomförs i allt högre grad tväradministrativt, genom samarbete mellan olika förvaltningsområden.

Under regeringsperioden 2020–2023:

- Sammanställs en bestående nationell struktur som samordnar helheten av livslång handledning och stödjer nationella, regionala och lokala aktörer till exempel som en del av en serviceorganisation för kontinuerligt lärande.
- Vid planeringen och genomförandet av nationella handlednings- och rådgivningstjänster utnyttjas både nationella och internationella modeller som exempel.
- Stödet för, lagstiftningen om och den kunskapsbaserade ledningen av de mångsektoriella handledningstjänsterna utvecklas i dialog med serviceorganisationerna för sysselsättning och kontinuerligt lärande.

6. Evidensbaserat

Det långsiktiga målet är att beslut om hur handledningen anordnas baseras på evidens. Genom nationell och sektorsöverskridande uppföljning av tjänsterna och deras genomslag är det möjligt att effektivisera den kunskapsbaserade ledningen både lokalt och på det nationella planet. Behärskande av karriärkompetens skapar kontinuitet under hela processen för livslång handledning.

Under regeringsperioden 2020–2023:

- Fastställs gemensamma sektorsöverskridande uppföljningsobjekt och utvärderingsverktyg för livslång handledning. Erbjuds aktörer stöd för ibruktagnig av uppföljningsverktygen. Insamlas information om tillgången till handledningstjänster i olika sektorer och om deras kvalitet, effektivitet och resultat.
- Utvecklas permanenta arbetsformer och -metoder som systematiskt ställer nationellt producerad, enhetlig information och redskap som stödjer handledningsarbetet till de olika aktörernas gemensamma förfogande.
- Leds verksamheten i allt högre grad evidensbaserat nationellt, regionalt och lokalt samt på organisations- och expertnivå.

Uppföljning av genomförandet av strategin

LIV-forumet och LIV-arbetssektionen tar senast i början av år 2021 fram en verksamhetsplan för genomförande och finansiering av förslagen i strategin. I verksamhetsplanen ingår en beskrivning av hur de regionala LIV-nätverken implementerar strategin och hur implementeringen ges stöd. För varje centralt förslag definieras en indikator för uppföljning. LIV-forumet följer regelbundet upp hur strategin genomförs och ser till att strategiska mål för livslång handledning också ställs upp för den nästa regeringsperioden.

BILAGA 1: Nuläget och utmaningarna inom livslång handledning – förutredning som grund för den nya strategin för livslång handledning 2020

FÖRORD

I maj 2020 tillsatte arbets- och näringsministeriet och undervisnings- och kulturministeriet LIV-forumet och en arbetssektion för livslång handledning med uppgift att bereda en ny strategi för livslång handledning i Finland. I enlighet med det uppdrag som meddelades i tillsättningsbrevet av 1.4.2020 har LIV-forumets arbetssektion utarbetat en förutredning av nuläget och utmaningarna inom livslång handledning som grund för strategiarbetet. Ett utkast till utredning presenterades på LIV-forumets första sammanträde 28.8.2020. Under perioden 21.8–4.9.2020 hade LIV-forumets medlemmar och de regionala LIV-grupperna möjlighet att ge respons på utkastet till förutredningen och lämna nya utvecklingsförslag. Detta dokument har uppdaterats utifrån de samtal som fördes i LIV-forumet 28.8.2020 och den respons som erhöles via LIV-torget. Utifrån denna förutredning har LIV-forumets arbetssektion utarbetat till LIV-forumet ett förslag till strategiska mål och åtgärdsrekommendationer för livslång handledning.

Anna Toni & Ulla-Jill Karlsson

1 Bakgrund

I maj 2020 tillsatte arbets- och näringsministeriet och undervisnings- och kulturministeriet ett LIV-forum och en arbetssektion för livslång handledning, vilka har till uppgift att bereda ett förslag till en ny strategi för livslång handledning i Finland. Ett nytt forum har tillsatts för perioden 2.11.2020–31.12.2023. Målen i förslaget till en ny strategi är mer långsiktiga, men de föreslagna rekommendationerna och åtgärderna gäller den innevarande regeringsperioden fram till år 2023.

Förslaget till strategi för livslång handledning har kopplingar till skrivningarna i Sanna Marin's regeringsprogram (Statsrådet, 2019) om reform av det kontinuerliga lärandet, höjning av sysselsättningsmålet, utvidgning av läroplikten, programmet för arbete och arbetshälsa, utvidgning av de multiprofessionella tjänsterna, ökning av välfärden, rättvisan och delaktigheten i samhället samt beredskap att vidta åtgärder vid oförutsedda globala förändringar (resiliensen). Förslaget till strategi tar hänsyn till de europeiska principerna för livslång handledning (ELGPN, 2015b). Sådana principer är till exempel medborgarfokus, ett helhetsmässigt och inkluderande angreppssätt, tjänsternas tillgänglighet och jämlikhet.

Livslång handledning samt informations- och rådgivningstjänster (IRV-tjänster) är arbetsmetoder som har stort genomslag när det gäller att uppnå målen för utbildnings-, arbets- och närings- och välfärdspolitiken. Välfungerande IRV-tjänster gynnar individer, familjer, sammanslutningar, utbildningsorganisationer, företag och hela samhället. Som de viktigaste prioriteterna i fråga om kompetent arbetskraft har den för regeringsperioden tillsatta underarbetsgruppen för kompetens och matchning på arbetsmarknaden, som är underställd ministerarbetsgruppen för främjande av sysselsättningen, identifierat bättre prognostisering, smidig inriktning av utbildningsutbudet utifrån prognostiseringsdata och träffsäkert stöd till kompetensutveckling. Den sista punkten omfattar särskilt ett bättre övergripande system för identifiering av kompetens, föregripande förändringsskydd och jämlika möjligheter till träffsäkra informations-, rådgivnings- och vägledningstjänster (IRV-tjänster).

Ett annat viktigt mål i regeringsprogrammet (Statsrådet, 2019) är att utöka Finlands kompetenskapital och genomföra en strukturreform inom kontinuerligt lärande. Som en del av reformen av det kontinuerliga lärandet beställde Finland en utredning av nuläget och

utmaningarna inom kompetensutvecklingen för vuxna, tillsammans med åtgärdsrekommendationer, av OECD (OECD, 2020). Livslång handledning lyftes starkt fram i rapporten. Som en central observation konstaterades att personer i arbetsför ålder erbjuds handledning proaktivt först när de blir arbetslösa. För att utveckla kompetensen hos personer som är i arbetslivet och som är underrepresenterade i fråga om kompetens rekommenderar OECD att uppsökande verksamhet införs för att nå och motivera målgruppen, att handledningsresurserna utökas (särskilt inom de offentliga arbetskraftstjänsterna) och att omfattande och lättillgängliga sektorsövergripande handledningstjänster utvecklas för den vuxna befolkningen.

Ett av regeringens spetsprojekt är att utvidga läroplikten (Statsrådet, 2019). Syftet med propositionen är att höja befolkningens utbildnings- och kompetensnivå och att säkerställa att varje ung person som avslutar den grundläggande utbildningen avlägger examen på andra stadiet. I anslutning till att läroplikten utvidgas är avsikten att reformera de separata utbildningarna i övergångsskedena samt att trygga en tillräcklig och högklassig handledning. Målet är att samarbetet under övergångsperioden mellan den grundläggande utbildningen och andra stadiet är intensivare än i dag, så att alla unga efter den grundläggande utbildningen fortsätter till det andra stadiet, i första hand till examensinriktad utbildning, och vid behov till annan utbildning som omfattas av läroplikten. Effektivisering av handledningen är ett av de centrala målen för undervisnings- och kulturministeriets utvecklingsprogram Utbildning för alla, som förbättrar kvaliteten och jämlikheten inom småbarnspedagogiken och den grundläggande utbildningen, och i utvecklingsprogrammet för yrkesutbildning Rätt att kunna, vilka genomförs åren 2020–2022.

Under regeringsperioden har också inletts det fleråriga nationella utvecklingsprogrammet för arbete och arbetshälsa TYÖ2030 i syfte att ge fart åt förnyelsen av verksamhetsmetoderna och användningen av ny teknik på arbetsplatserna (Statsrådet, 2019). Programmet stödjer regeringens mål att höja sysselsättningsgraden och göra arbetskarriärerna hållbarare. Programmet anknyter till strategiförslaget för livslång handledning genom lärande och handledning i arbetet.

Internationella instanser (bl.a. Barnes, Bimrose, Brown, Kettunen & Vuorinen, 2020; Cedefop, 2019; ICCDPP, 2019) har som de viktigaste prioriteringsområdena inom utvecklandet av handledningen lyft fram a) den förändrade omvärlden och de rådande trenderna, till exempel befolkningsutvecklingen, digitaliseringen och COVID-19-pandemin, b) sammanlänkning av handledningen med andra policyåtgärder och ett sektorsövergripande samarbete, c) riksomfattande tväradministrativ samordning, d) bättre tillgång och kvalitet/professionalism och bättre förutsättningar hos medborgarna att göra karriärplanering på egen hand, e) användning av digitala tjänster och införande av innovativa verksamhetsmetoder inom handledningsförfarandena samt, f) öppen insamling av information, hantering och sammanställande av informationen för aktörernas användning och användning av information som ett verktyg för beslut.

2 Livslång vägledning och IRV-tjänster

Livslång vägledning

I resolutionen från Europeiska unionens råd (2004) avses med vägledning i samband med livslångt lärande en rad aktiviteter som gör det möjligt för medborgare i alla åldrar och vid vilken tidpunkt som helst i livet att identifiera sin kapacitet, sin kompetens och sina intressen, fatta beslut om utbildning och yrke och göra sina egna val när det gäller utbildning, arbete och i andra sammanhang där denna kapacitet och kompetens inhämtas och/eller utnyttjas.

I 2020-talets Finland täcker definitionen de åtgärder och tjänster med vilka personer i alla åldrar och vid vilken tidpunkt som helst i livet kan

- identifiera sitt kunnande, sina färdigheter, begränsningar, intressen och värderingar och reflektera över hur dessa förutsättningar förhåller sig till möjligheterna och behoven på arbetsmarknaden samt till tillgängliga möjligheter till kompetensutveckling
- göra upp meningsfulla planer och beslut som gäller sin utbildning, karriärväg, fritid och utkomst under hela livscykeln.

Informations-, rådgivnings- och vägledningstjänster

Tjänster kan indelas efter huruvida de i huvudsak är inriktade på att ge 1) exakt och aktuell *information*, 2) allmän *rådgivning* eller lösa enskilda eller tydliga problem eller 3) *vägledning*, med vilket avses en mer personlig eller fördjupad process mellan handledaren och den handledda. I Finland används därför ofta begreppet *informations-, rådgivnings- och vägledningstjänster* (IRV-tjänster) (Undervisnings- och kulturministeriet, 2011). IRV-tjänster erbjuds i allt högre grad i digital form och i flera kanaler.

Arbetsmarknadsinformation

Arbetsmarknadsinformation (Labour Market Information, LMI) är information om yrken, arbetsmarknaden, grundutbildning, yrkesutbildning, studieprogram på högskolenivå och lederna mellan dem. Med arbetsmarknadsinformation på ett mer allmänt plan avses också kunskaper som inhämtats genom erfarenhetsbaserat lärande, till exempel under praktisk arbetslivsorientering (PRAO), lärande i arbete, arbetspraktik eller arbetsförsök (ELGPN, 2015b).

Karriärkompetens

Karriärkompetens (career management skills, CMS) som ett separat kompetensområde som personer kan lära sig har upptagits bland Europeiska unionens nyckelkompetenser (Europeiska unionens råd, 2018). Enligt denna definition handlar karriärkompetens om *förmågan att reflektera över sig själv, effektivt hantera tid och information, samarbeta med andra på ett konstruktivt sätt samt styra sitt eget lärande och sin karriär. Man bör känna till vilka inlärningsstrategier man själv föredrar, vara medveten om sina kompetensutvecklingsbehov, känna till olika sätt att utveckla kompetens samt söka efter tillgängliga utbildnings- och karriärmöjligheter, vägledning och hjälp.*

Det europeiska policynätverket för livslång vägledning (ELGPN) har en definition av samma typ. Den hänvisar till kompetenser (kunskaper, färdigheter och attityder) genom vilka medborgare i alla åldrar och i olika livssituationer förbättrar sin förmåga att hantera sina egna utbildnings- och karriärvägar. Dessa kunskaper, färdigheter och attityder anknyter till personlighetsutvecklingen, planeringen av studierna och karriärplanerna (ELGPN, 2015b).

Sektorsövergripande verksamhet

I Finland fördelas verksamhetspolicyn och det administrativa ansvaret för livslång handledning på flera ministerier nationellt och lokalt. I ett tväradministrativt, sektorsövergripande och multiprofessionellt samarbete (Nykänen, 2018) betraktas olika organisationers relationsnätverk, skillnaderna i organisationernas uppgifter och relationer och servicearrangemangens gemensamma anslutningsyta.

- **Med sektorsövergripande samarbete** avses verksamhet som samlar samman olika förvaltnings- och vetenskapsområden och överskrider gränserna mellan dem. En sektorsövergripande arbetsgemenskap kan bestå till exempel av olika organisationers och yrkesgruppers representanter, studerande, kunder och samarbetspartner.

- **Multiprofessionellt samarbete** betraktas som ett smalare begrepp, som betecknar samarbetet mellan ett eller flera förvaltningsområden inom en enda organisation eller i nätverk mellan olika organisationer. Samverkan mellan experter förutsätter att avsikten med och målet för arbetet identifieras, och att man inte enbart nöjer sig med att utbyta information på olika sätt. Begreppet multiprofessionalitet kan användas för att beskriva planering, definition av mål och samordning av det gemensamma arbetet som experter gör tillsammans.
- **Tväroadministrativt samarbete** definieras som nätverksbaserat arbete mellan olika förvaltningsområden som anknyter till avtal, planering och beslut.

3 Genomslaget av livslång handledning

Enligt internationella utvärderingar (bl.a. Barnes m.fl., 2020) ingår handledningstjänster i verksamheterna inom flera förvaltningsområden och de har en koppling till ekonomisk tillväxt, regionernas livskraft och samhällelig jämlikhet. Därför är det nödvändigt att granska handledningens ställning och resultat i flera olika perspektiv.

Genom livslång handledning är det möjligt att bidra till (Barnes, m.fl. 2020; Hooley, & Dodd, 2015; Hughes, & Gration, 2006; Hughes, Bosley, Bowes, & Bysshe, 2002; Perdix, Stauffer, Masdonatib, Massoudia, & Rossiera, 2012) anskaffningen av kompetens som är viktig för sysselsättningen samt till smidiga övergångar och rätt inriktade och meningsfulla utbildnings- och karriärvägar inom förvärsarbete, studier, företagsverksamhet eller andra former av arbete. Genom handledningstjänster som har inriktats vid rätt tidpunkt och på rätt sätt kan man på individnivå främja delaktighet samt genom omedelbar ekonomisk nytta påverka på ett sådant sätt att mer omfattande samhälleliga resultat uppnås i enlighet med bild 1:



Bild 1. Fördelarna med livslång handledning för individen och samhället. (Efter Hooley & Dodd, 2015, sid. 8).

4 Nuläget och utmaningarna inom livslång handledning i Finland samt förslag till utveckling

I detta kapitel studeras de särdrag som präglar livslång handledning i nuläget med perspektiv på förvaltningen och på tjänster för olika kundgrupper. Dessutom beskrivs utvecklingsutmaningar som LIV-forumet identifierat och de utvecklingsförslag som lämnats utifrån dem med tanke på den kommande strategin för livslång handledning för åren 2020–2023.



Bild 2. Fältet av aktörer inom livslång handledning

Finland har en fungerande helhet av informations-, rådgivnings- och vägledningstjänster (IRV-tjänster) som bygger på en arbetsfördelning mellan olika sektorer och aktörer och på höga kvalitetskrav. I genomförandet av handledningen medverkar aktörer i den offentliga, tredje och privata sektorn i olika miljöer: inom utbildningen, vid övergångar i karriären, under perioder av arbetslöshet och på arbetsplatserna (Bild 2).

Utvidgningen av läroplikten, strukturomvandlingen inom kontinuerligt lärande och reformen av TE-tjänsterna förutsätter att den existerande servicestrukturen och arbetsfördelningen tas upp för ny granskning, utan att pruta på kvaliteten.

4.1 Samordningen av livslång handledning

Nuläget inom samordningen av livslång handledning

Viktiga faktorer i fråga om planeringen och anordnandet av tjänster för livslång handledning är bland annat verksamhetspolicyn och det administrativa ansvaret (de ansvariga ministerierna), informationsgången mellan ministerierna och de övriga aktörerna, statsförvaltningens centraliserade eller decentraliserade ansvar (till regioner, kommuner, organisationer), intressentgruppernas roller samt delaktighetsrelaterade ärendehelheter som ingår i flera ministeriers ansvarsområden, såsom personalens kompetensutveckling, livslångt lärande och anställningsbarhet (ELGPN, 2015b).

Strategisk ledning av livslång handledning avser administration av utvecklingen av verksamhetspolicyn och servicearrangemangen på landskaps-, region- och ortsnivå (ELGPN 2015b). Samordningen och samarbetet främjar en granskning av verksamhetspolicyn för handledning som en fråga som anknyter till individernas samtliga livsskeden och förbättrar tillgången till IRV-tjänster och genomslaget av de investeringar som gjorts i tjänsterna. Genom dessa arrangemang blir det möjligt för medborgarna att tydligt uppfatta tjänsternas kontinuitet vid övergången från en sektor till en annan och i livets olika skeden. Samtidigt kan de enkelt se vilka tjänster som är avsedda för olika åldersgrupper eller för olika sociala, ekonomiska eller geografiska omständigheter. Samordningen och samarbetet är särskilt viktiga för medborgarna när deras handledningsbehov eller individuella karriärhandledningslösningar kräver samarbete av olika instanser. En sådan situation kan uppkomma till exempel vid arbetslöshet eller studieavbrott.

Samordningen och samarbetet främjar den kunskapsbaserade ledningen, olika aktörers gemensamma kunskapsbildning, tjänsternas kvalitet och handledarnas professionalism genom delning av information, verksamhetsmetoder och verktyg.

Samordningen och samarbetet kan också hjälpa när det gäller att säkerställa att livslång handledning beaktas på ett ändamålsenligt sätt vid planeringen av verksamhetspolicyerna för undervisning, utbildning, sysselsättning och social inkludering samt i de nationella strategierna och programmen för utveckling av personalresursernas kompetens (ELGPN, 2015).

Internationellt har Finland aktivt medverkat i nätverken och verksamheten för utveckling av livslång handledning, till exempel i symposierna för det internationella centret för livslång handledning ICCDPP (International Centre for Career Development and Public Policy), EU-kommissionens nätverksarbete och samordningen av samarbetet mellan medlemsstaterna (t.ex. nätverket ELGPN åren 2007–2015) samt i de nordiska nätverken och aktiviteterna för gemensam utveckling. Vi har förbundit oss vid de internationella rekommendationerna, såsom vid rekommendationen att erbjuda alla medborgare karriärhandledning i Europeiska sociala stadgan (44/1991) och ILO:s rekommendation (ILO, 2004).

Nationellt har livslång handledning samordnats och utvecklats av den tväradministrativa LIV-arbetsgruppen (2010–2020) och det år 2020 tillsatta -forumet, som har två ordförande: en från arbets- och näringsministeriet och en från undervisnings- och kulturministeriet. LIV-forumet har en omfattande representation från utbildnings, arbetslivs-, ungdoms- och socialsektorerna. Reformerna i enlighet med regeringsprogrammet (Statsrådet, 2019) har egna ansvarspersoner och arbetsgrupper, som leds av ministerierna (UKM och ANM). Till exempel Navigator-verksamheterna, den sysselsättningsfrämjande samverksamheten (TYP) och invandrarnas kompetenscenterverksamhet har riksomfattande styrgrupper. KEHA-centret samordnar karriärhandledningen vid TE-byråerna och Utbildningsstyrelsen stödjer studiehandledningen vid läroanstalterna och vägledningen till internationalisering hos alla aktörer.

LIV-grupper, som samordnar samarbetet mellan de regionala handledningsaktörerna, började grundas i början av år 2013. Deras samordningsansvar överfördes på NTM-centralerna, och uppdraget antecknades i centralernas resultatavtal som följer:

NTM-centralerna förutsätts samla regionala nätverk för samordning av handlednings- och rådgivningstjänsterna och utse ansvariga personer för dem. NTM-centralerna ansvarar dessutom för att få till stånd regionala styr- och arbetsgrupper för livslång vägledning, där till exempel följande aktörer är representerade: NTM-centralerna, arbets- och näringsbyråerna, regionförvaltningsverken, läroanstalterna, kommunerna och eventuella andra aktörer.

LIV-nätverken samlar ihop regionala aktörer inom väglednings- och rådgivningstjänster. Regional koordination i kombination med riksomfattande stöd och handledning har fungerat resultatrikt t.ex. när det gäller utvecklandet av Navigator-verksamheten. De regionala LIV-samarbetsgrupperna har en sektorsövergripande och omfattande erfarenhet av att stödja lärande och karriärplanering samt av servicebehovet hos invånare i olika åldrar. Till NTM-centralerna har dessutom år 2020 anställts samordnare för kontinuerligt lärande. De kommer att samarbeta med LIV-kontaktpersonerna och -nätverken. I enlighet med de senaste resultatmålen ansvarar NTM-centralerna bl.a. för uppföljningen och utvecklingen av tillgången och kvaliteten på tjänsterna för livslång handledning via LIV-verksamheten.

Följande konkreta resultat har erhållits genom den regionala LIV-verksamheten (Kettunen & Vuorinen, 2018):

- den lättillgängliga sektorsövergripande vägledningsverksamheten har främjats (t.ex. Navigatorerna)
- kvaliteten på vägledningen och kompetensen hos professionella inom handledning har tryggats
- vägledningsverksamheten har bedömts och utvecklats och tillgången på tjänster har tryggats
- kompletterande utbildning, informationstillfällen och evenemang för nätverkande har ordnats
- samarbetet, informationsgången och en gemensam synpunkt har främjats både regionalt och nationellt
- dialogen mellan arbetslivet och utbildningen har främjats till stöd för prognostiseringen
- det vägledningsarbete som utförs av utbildningsanordnare, sysselsättnings servicen, Navigatorerna, aktörer inom den tredje sektorn, studerandevården och ungdomsarbetet har effektiviserats så att det blir en mer enhetlig och ekonomiskt sett effektivare servicehelhet.

Som stöd för livslångt lärande och livslång handledning bedrivs regionalt samarbete dessutom inom partnerpilotprojekten för sysselsättning och de planerade kommunförsöken för sysselsättning. Samarbetet har fått stöd bl.a. genom ett bidrag för kontinuerligt lärande som undervisnings- och kulturministeriet delar ut. Regionförvaltningsverken (RFV) övervakar bl.a. genomförandet av tjänsterna för unga och kommunernas verksamhet samt utvecklingen av handledning på svenska. Landskapsförbundens uppgift är att främja välfärden, kompetensmiljön och matchningen inom näringslivet regionalt och att sammanjämka kommunernas verksamhet och mål. Det regionala samarbetet inom projekt för kompetens och handledning har också främjats genom Europeiska socialfonden.

Utmaningarna och utvecklingsrekommendationerna gällande samordningen av livslång handledning

Enligt Statens revisionsverks (SRV) utredning av samarbetet inom livslång handledning (2015) har det blivit allt svårare att definiera handledningstjänsternas innehåll i takt med att åtgärderna och tjänsterna blivit mer omfattande och de potentiella handledarna blivit allt fler. Till följd av detta har det uppstått oklarhet om vilka uppgifter inom handledning som förutsätter samarbete med andra aktörer. Därför har den centrala utmaningen för det lokala utvecklingsarbetet varit att definiera de handledningsbehov som kräver samarbete och det konkreta innehållet av samarbetet mellan organisationerna och organisationernas gemensamma handledningstjänster. Till exempel inom arbetet med utvecklingen av livslång handledning har man observerat att innehållet kan variera rätt mycket då man tolkar handledning som en del av livslångt lärande, eller då handledning ses som ett stöd under övergångsperioden vid byte av arbetsplats eller yrke. I sin granskning av resultaten fäste SRV (2015) uppmärksamhet särskilt vid följande objekt:

SRV rapporterar följande:

- Den livslånga handledningen har utvecklats separat och i projektform, och dess effektivitet har inte undersökts i tillräcklig omfattning.
- Den riksomfattande arbetsgruppens har inte tillräcklig funktionsförmåga för att systematiskt styra den övergripande planeringen och beredningen, även om experter inom handledningsverksamhet och -tjänster skulle ha samlats från ministerierna som stöd för gruppen.
- Utvecklandet av serviceställen eller koncentrationer som samlar bestående samarbetsnätverk och handledningstjänster har varit rätt långsamt trots enstaka goda förfaranden. Varje ministerium strävar fortfarande i första hand att sköta och utveckla handledningstjänsterna i sitt eget ansvarsområde.

Som lösning föreslog SRV följande åtgärder:

- Beredningsarbetet och expertresurserna i ministerierna borde samlas till ett tätare nätverk än i dag eller till en gemensam expertpool.
- På grund av bristerna i kunskapsunderlaget om handledningsbehovet och handledningens kvalitet rekommenderade SRV att en ny riksomfattande utvärdering av handledningens status som omfattar hela fältet för handledning görs.
- Utöver en grundlig statusutvärdering vore det nödvändigt att i ministerierna utveckla verktyg som kan användas för utvärdering av handledningsbehovets utveckling, resurserna, tillgången till tjänster och tjänsternas kvalitet och som lämpar sig för kontinuerlig uppföljning, och som ytterligare gör det möjligt att jämföra lokala och regionala skillnader på så sätt att handledningstjänsternas och det lokala servicenätverkets status i fortsättningen kan utvärderas tillräckligt systematiskt.

Vid den uppföljning som SRV gjorde i efterhand år 2018 (Statens revisionsverk, 2018), framgick det att utbildning och coachning som stödjer handledning samt planering och beredning som gäller handledning har förbättrats mellan och inom ministerierna. Dessutom har handledningens kunskapsbas förstärkts och verktygen för uppföljning utvecklats. Man har lyckats göra det lokala handledningsarbetet enhetligare och utnyttja erfarenheter av det lokala samarbetet. Satsningar har gjorts på att säkerställa kontinuiteten inom Navigator-verksamheten. En sådan av statens revisionsverk efterlyst riksomfattande utvärdering av handledningens status som skulle täcka hela fältet inom handledning hade dock inte gjorts. Vid uppföljningen i efterhand konstaterades att det i inspektionsobjektet skett en utveckling som var förenlig med de rekommendationer och ställningstaganden som framfördes vid inspektionen och att det inte fanns anledning att fortsätta uppföljningen. (SRV, 2018).

Handledningsverksamheten, dess förvaltning och utvecklingen av handledningen är fortfarande utspridd på olika sektorer och ministerier. Det finns ingen instans som har en kontinuerligt aktuell helhetsbild av tillgången till livslång handledning och av handledningens kvalitet och utvecklingsobjekt. Utbildningsstyrelsen, KEHA-centralen, ministerierna, projektet Kohtaamo som samordnar och utvecklar den riksomfattande Navigator-verksamheten och TE-kundservicecentralen är exempel på aktörer som deltar i utvecklingen av handledningen och/eller utför samordning av handledning. Att utvecklandet av handledningen är utspritt på olika förvaltningsgrenar och aktörer innebär att det råder betydande överlappning inom arbetet och utvecklingsfinansieringen. Aktörerna på fältet för handledning är inte helt informerade om vad som utvecklats i olika sektorer, till vilka ändamål utvecklingsfinansiering beviljats och vad som åstadkommit med finansieringen. Strukturen har en silokaraktär, vilket minskar och till och med förhindrar effektiviteten inom utvecklingsarbetet.

LIV-forumet och arbetssektionen kan avtala om gemensamma mål och principer för att genomföra handledningen, men varje enskild aktör som är med i verksamheten verkställer de överenskomna besluten på det sätt som aktören själv finner för bäst. LIV-forumet har ingen behörighet och inga resurser för riksomfattande samordning. Det har inte varit möjligt i något land att lösa frågan om samordningen av de sektorsövergripande tjänsterna enbart med arbetsgrupper. Norge, Skottland och Irland har tillsatt permanenta nationella aktörer som ansvarar för samordningen av verksamheten inom livslång handledning och de riksomfattande forumen (Barnes m.fl. 2020).

Den riksomfattande samordningen av de sektorsövergripande handledningstjänsterna borde utvecklas, antingen separat inom de sektorsövergripande sysselsättningsfrämjande handledningstjänsterna eller som en del av servicestrukturen för kontinuerligt lärande i fråga om följande teman:

- Övergripande strategiska riktlinjer som bygger på information
 - som en del av större policyåtgärder
 - så att intressegrupperna (särskilt de styrande ministerierna) hörs
 - så att kommunikationen om och genomförandet av strategin ges stöd
 - i samarbete med högskolor och forskningssamfund
- Kunskapsbaserad ledning
 - prognostiseringsdata samlas in från olika källor
 - resultaten/genomslaget/kvaliteten/genomförandet av jämlikheten följs upp med hjälp av olika källor
 - transparent rapportering och förädling av information för olika aktörers bruk
- Stöd till regionerna och lokala aktörer
 - genom att möjliggöra lärande mellan jämbördiga och delning av information
 - genom att producera information, material och stöd till kommunikationen
 - genom att utveckla personalens kunnande
- Internationellt samarbete och internationell rapportering
- Stöd för de riksomfattande tjänsternas utveckling
 - stöd för utvecklingen och driften av digitala tjänster och informationssystem
- Utvärdering av lagstiftningen och identifiering av utvecklingsbehoven

4.2Handledning på olika former av läroanstalter

Nuläget inom studiehandedning

Största delen av utbudet av kontinuerligt lärande i enlighet med det offentliga utbildningssystemet tillhör undervisnings- och kulturministeriets verksamhetsområde. Arbets- och näringsministeriet ansvarar för arbetskraftsutbildning som inte leder till examen samt för integrationsutbildning. Även kommunerna spelar en viktig roll i helheten av kompetensutveckling för personer i arbetsför ålder.

Inom den grundläggande utbildningen styrs studiehandedningen med statsrådets förordning om timfördelning i den grundläggande utbildningen (793/2018), grunderna för läroplanen för den grundläggande utbildningen (Utbildningsstyrelsen, 2014), samt med kvalitetskriterierna för den grundläggande utbildningen som undervisnings- och kulturministeriet gav ut år 2012 (Undervisnings- och kulturministeriet, 2012). Enligt statsrådets förordning 793/2018 om riksomfattande mål för utbildningen enligt lagen om grundläggande utbildning och om timfördelning i den grundläggande utbildningen ska minst två årsveckotimmar elevhandedning ges i årskurserna 7–9.

Enligt grunderna för läroplanen för den grundläggande utbildningen (Utbildningsstyrelsen, 2014) är målet med elevhandedningen att främja elevernas fostran och utveckling

så att de kan vidareutveckla sina studievanor och sina sociala färdigheter och tillägna sig kunskaper och färdigheter som behövs i livet.Handledning ges som personlig handledning, smågruppshandledning och i klassen. Dessutom deltar eleverna i arbetslivsorientering och får erfarenheter av arbete. Målet är att handledningen bildar ett kontinuum som omfattar hela tiden inom den grundläggande utbildningen och sträcker sig ut till studierna efter den grundläggande utbildningen.

Inom yrkesutbildningen har studerande rätt att i olika lärmiljöer få sådan undervisning och handledning som dels gör det möjligt att uppfylla kraven på yrkesskicklighet och målen för kunnandet enligt examens- eller utbildningsgrunderna, dels stöder de studerandes utveckling till goda, harmoniska och bildade människor och samhällsmedlemmar. Därtill har en studerande rätt att få personlig och annan behövlig studiehandledning. (Lag om yrkesutbildning 531/2017). I de grundläggande yrkesexamina ingår dessutom tre gemensamma examensdelar i vilka delområden som anknyter till karriärplanering ingår. I den personliga utvecklingsplanen för kunnandet (PUK) antecknas överenskommelserna om handledningen och stödet. I PUK antecknas dessutom studerandens karriärplan. PUK uppdateras alltid när planerna ändras. (Statsrådets förordning om yrkesutbildning 673/2017).

Inom gymnasieutbildningen bildar handledningen en helhet som stödjer den studerande i studiernas olika skeden och utvecklar hens förmåga att göra val och fatta beslut om utbildningen och framtiden (Utbildningsstyrelsen, 2019). Genom den nya gymnasielagen (714/2018) har den personliga handledningen till den studerande förstärkts vid sidan av grupphandledningen. Dessutom har den studerande möjlighet att få handledning om hur hen söker sig till andra studier även om gymnasiestudierna snart ska sluta eller nyligen har slutat. I grunderna för läroplanen för gymnasiet definieras handledning som ett gemensamt arbete för hela läroanstaltens personal som leds på ett målinriktat sätt och som även omfattar samarbete med högskolorna och arbetslivet. Även i gymnasiet görs för den studerande upp en personlig studieplan där en karriärplan ingår. I utbildningen ingår mål som anknyter till karriärplaneringen.

Utmaningarna inom studiehandledning och rekommendationer för utveckling

Nationella centret för utbildningsutvärdering (NCU) har utvärderat elevhandledningen i övergångsskedet mellan den grundläggande utbildningen och utbildningen på andra stadiet (Goman m.fl. 2020). Enligt utvärderingsresultaten är tillgängligheten av och tillgången till handledning som gäller fortsatta studier och karriärval i huvudsak på en god nivå i olika områden, bland utbildningsanordnare av olika storlekar och med hänsyn till olika språkgrupper. Den personliga handledningen genomförs bra. Det finns plats för förbättring i fråga om utnyttjandet av de möjligheter som handledning i grupp, kamratstöd och digitaliseringen erbjuder. Det är svårt för anordnare av grundläggande utbildning

att reservera tillräckliga handledningsresurser i förhållande till antalet elever och handledningens mål. Det förekommer utmaningar särskilt i fördelningen av resurser till handledning för elever som behöver effektiviserat stöd och särskilt stöd samt för elever med främmande språk. Enligt utvärderingen genomförs uppgörandet av personliga utvecklingsplaner för kompetensen bättre inom yrkesutbildningen jämfört med uppgörandet av motsvarande planer inom gymnasieutbildningen. (Goman m.fl. 2020).

Undervisnings- och kulturministeriet har igångsatt ett utvecklingsprogram för studiehandledningen (Undervisnings- och kulturministeriet, 2020a). Utvecklingsprogrammet för studiehandledning omfattar åtgärder inom den grundläggande undervisningen och på andra stadiet, och det genomförs med en nära koppling till beredningen av utvidgningen av läroplikten, programmet Utbildning för alla och utvecklingsprogrammet för kvalitet och jämlikhet inom yrkesutbildningen Rätt att kunna samt till kvalitetsprogrammet för gymnasieutbildningen, som är under beredning. Syftet med programmet Rätt att kunna är bland annat att effektivisera handledningen under övergångsperioderna, öka mängden handledning och förbättra dess kvalitet i form av ett kontinuum som omfattar alla skeden i studierna. Dessutom uppdateras de nationella kriterierna för god handledning.

Reformerna som gäller handledningen till följd av den nya gymnasielagen tas i bruk fullt ut i augusti 2021 när de nya grunderna för läroplanen införs. För tilläggskostnaderna för reformen av studiehandledningen har det reserverats 4,33 miljoner euro från och med 2021. Syftet med utvecklingsprogrammet för elevhandledning är att stödja och stärka elevhandledningens genomförande, förfaranden, samarbete, systematik och kontinuitet från den grundläggande utbildningen till andra stadiet genom att fästa uppmärksamhet vid välriktad individuell handledning som bättre lyfter fram de möjligheter som arbetslivet och fortsatta studier erbjuder i framtiden. När utvecklingsprogrammets prioriteter diskuteras vore det viktigt att ta hänsyn till de observationer som statens revisionsverk gjorde vid inspektionen år 2015, till exempel för att utveckla ett riksomfattande responsystem för handledningen till utbildningsanordnarnas och ministeriernas bruk.

4.3 Handledning i arbetslivet och vid övergångar i arbetet

4.3.1 Informations-, rådgivnings- och vägledningstjänsterna inom TE-förvaltningen

Nuläget inom TE-förvaltningens IRV-tjänster

Yrkesvals- och karriärhandledningen och karriärcoachningen som en del av sysselsättningstjänsterna regleras i lagen om offentlig arbetskrafts- och företagservice (916/2012). Inom TE-förvaltningen är till exempel sakkunnigbedömningar, kompetenskartläggningar,

arbetsprövning och coachning också inslag inom karriärplaneringen. De regionala TE-byråerna och den riksomfattande TE-kundservicecentralen erbjuder utbildningsrådgivning och karriärhandledning oberoende av kundens sysselsättningsstatus. Kanalerna för genomförandet av den praktiska kundtjänsten, informationstjänsterna och handledningen varierar beroende på område. TE-kundservicecentralens tjänster erbjuds endast med distansförbindelser, medan TE-byråerna också har live-kundtjänst.

TE-Kundservicecentralen erbjuder riksomfattande informations-, rådgivnings- och handledningstjänster som anknyter till utbildning och karriär över distansförbindelser. KE-HA-centralen ansvarar för utvecklandet av de digitala informations-, rådgivnings- och vägledningstjänsterna. En del av sysselsättningstjänsternas informations-, rådgivnings- och vägledningstjänster upphandlas av privata serviceproducenter (t.ex. coachningar, sakkunnigbedömningar). Upphandlingarna utförs av TE-byrån eller NTM-centralen.

Utmaningar och utvecklingsrekommendationer som gäller TE-förvaltningens IRV-tjänster

Objektet för TE-förvaltningens karriärhandledningsutredning "Ammatinvalinta- ja uraohjauksesta onnistumisiin" (Mayer m.fl. 2020) var att utreda tillgängligheten, kvaliteten och effektiviteten av TE-förvaltningens tjänster som stödjer karriärplanering. Material samlades in av TE-byråernas personal och av kunder som deltog i handledning (n=4224).

Handledningsarbetet har upplevts som en välfungerande och nyttig helhet för kunderna och arbetet har i regel fått mycket positiv respons. Servicen håller dock inte helt jämn kvalitet och alla upplevde inte att de fått nytta av servicen. Såväl kunder som psykologer, TE-experter, chefer och ledning efterlyser mer resurser. En stor utmaning är tillgången på lokaler som lämpar sig för handledningsarbete; fler lugna, ljudisolerade möteslokaler för handledningsarbetet efterlyses på TE-byråerna. (Mayer m.fl. 2020).

I utredningen rekommenderas att den personliga karriärhandledningen som psykologer erbjuder riktas till klienter som har ett tydligt behov av detta, att antalet psykologer och TE-experter och deras multiprofessionella samarbete utökas och att nya sätt att åtgärda köbildning bland kunderna utvecklas, t.ex. gruppinformationsmöten. Uppmärksamhet borde fästas på att inkludera personer med utländsk bakgrund. Enligt rekommendationerna ska också mer information av olika slag och tjänster tillhandahållas på nätet. De informationssystem och den dokumentation som personalen använder bör förbättras och uppföljningen av verksamheten förbättras. Dessutom ska tillgången till lokaler som lämpar sig för karriärhandledning förbättras och psykologernas professionella utveckling stödjas. Yrkesvals- och karriärplaneringstjänster ska marknadsföras mer synligt och mer ingående beskrivningar av de instanser som producerar olika handledningstjänster uppgöras. (Mayer m.fl. 2020).

4.3.2 Tjänster för internationalisering

Nuläget inom tjänster för internationalisering

Euroguidance

Finlands Euroguidance-center är förlagt till Utbildningsstyrelsen. Det producerar tjänster som stödjer internationaliseringen av utbildningen och arbetslivet för professionella inom informations-, rådgivnings- och vägledningstjänster (IRV). Euroguidance erbjuder professionella och studerande inom handledning utbildning i frågor som gäller internationalisering och producerar information om internationalisering och god europeisk praxis. En av stödtjänsterna är att stödja internationaliseringen av professionella inom informations-, rådgivnings- och vägledningstjänster som en del av utvecklandet av den professionella internationella kompetensen.

Maailmalle.net

Nättjänsten maailmalle.net innehåller information om internationaliseringsalternativ för unga (såsom studier, arbetspraktik, frivilligarbete) och om betydelsen av internationellt kunnande för den enskilda individen. Maailmalle.net är dessutom ett arbetsredskap för vägledning till internationalisering för professionella inom information, rådgivning och handledning. I nättjänsten Maailmalle.net finns så opartisk information som möjligt om individens möjligheter till internationalisering. Tjänsten uppmuntrar dessutom medborgare till internationalisering och informerar om internationell kompetens.

Eures – arbeta i Europa

Europeiska kommissionen har ålagt medlemsstaterna skyldighet att ordna EURES-tjänster (europeisk arbetsförmedlingstjänst) med en förordning (EU 2016/589). Nätverket EURES producerar tjänster som anknyter till arbetskraftens fria rörlighet och stödjer kunnandet hos det nationella expertnätverket.

Utmaningarna i fråga om utvecklandet av internationaliseringstjänsterna

Utmaningarna i fråga om utvecklandet av handledningen inom internationaliseringstjänsterna anknyter i första hand till utvecklandet av kunnandet hos professionella inom handledning (se kap. 4.7). Internationaliseringens värde eller de fördelar som internationalisering medför identifieras inte. Många kan betrakta vägledning till internationalisering som en alltför svår uppgift, eller så upplever man att detta inte gäller ens egna kunder eller handledningsklienter. Ytterligare problem är den ringa utbildningsresursen och utvecklandet av samarbetsformerna.

4.3.3 Andra aktörer och handledning för personer som arbetar

Nuläget inom handledning för personer som arbetar

Arbetsmarknadsorganisationer och fackföreningar erbjuder vägledning i deras egna branscher. Även många privata serviceproducenter och arbetsgivare har utvecklat olika former av handledning för personer eller organisationer. Aktörer i den tredje sektorn spelar en väsentlig roll när det gäller att nå specialgrupper och styra dem till lämpliga handlednings- och utbildningstjänster.

Personer som arbetar har tillgång till ett stort utbud av åtgärder som stödjer identifieringen och utvecklingen av kunnandet och hanteringen av mål som gäller deras karriär och framtida övergångar inom arbetslivet. Inom arbetsgemenskapen kan handledningen ske till exempel i form av utvecklingssamtal som förs med chefen, mentorsarbete med en kollega eller som delning av information om karriärplanering och kunnande längs interna informationskanaler. Fackföreningarna erbjuder medlemmarna stöd i arbetslivet. Dessutom upphandlar organisationer tjänster som stöd för HR-funktioner inom rekrytering, organisering av verksamheten eller personalförvaltningen till exempel i form av coaching, utbildning, konsultering och utvecklingstjänster. Handledning som ges på arbetsplatserna har mervärde för både de anställda och företagen. Med handledning är det möjligt att minska sjukledigheterna och effektivisera rehabiliteringen, personalens delaktighet och, på lång sikt, arbetets produktivitet (Bajorek & Bevan, 2020).

Vid permittering och uppsägning anlitas TE-förvaltningens tjänster för omställningsskydd och privata outplacementtjänster. Enskilda kan naturligtvis även självständigt leta efter och få stöd för karriärplaneringen till exempel i digitala kanaler, av familjemedlemmar och vänner eller i form av köpta tjänster.

Utmaningar inom handledningen av personer som arbetar och rekommendationer för utveckling

För närvarande har cirka 300 000 personer i åldern 59–25 år som är i arbete, utanför arbetsmarknaden eller arbetslösa enbart utbildning på grundstadiet, och allt som allt hundratusentals personer har brister i grundläggande kunskaper och färdigheter (Musset, 2015). I Finland är skillnaderna mellan personer med svag kompetensnivå och personer som har en kompetens på medelnivå eller högre hos dem som deltar i vuxenutbildning bland de största i OECD-länderna. Deltagandet bland arbetslösa, särskilt långtidsarbetslösa, lägre avlönade personer som fyllt 55 år är mindre än bland sysselsatta mer högvärlöna personer i åldern 25–54 år. Den volymmässigt största delen av kompetensökningen hos vuxna sker i form av personalutbildning som arbetsgivarna bekostar helt eller delvis. En ytterst väsentlig fråga för personer i arbetsför ålder är hur utkomsten under studierna ordnas. (OECD, 2020).

Övergångarna mellan utbildning och arbetsliv har blivit mångsidigare och fler. Till övergångarna anknyter särskilda behov hos olika målgrupper – till exempel hos unga som hotas av utslagning, vuxna som har sämre grundläggande kunskaper och färdigheter, föräldrar som varit länge på föräldraledigheter, äldre, personer som varit arbetslösa en lång tid, personer som byter bransch och personer med främmande språk. Allmänt taget har det blivit svårare för enskilda att förstå hur arbetsmarknaden fungerar och vilken kompetens som behövs på arbetsmarknaden samt att hantera sin egen utbildnings- och karriärväg. Människor behöver också allt mer information och stöd inför sina beslut.Handledningen under arbetskarriären borde utökas också för personer som arbetar och för företagare så att de bättre kan förutse och hantera arbetet, kunnandet och arbetskarriären när det sker förändringar eller uppstår kriser på arbetsmarknaden. I företagen borde handledningen förstärkas som en del av utvecklingssamtalen eller fortbildningen av personalen.

4.3.4 Identifiering och erkännande av kunnande

I fråga om identifieringen och erkännandet av kunnande finns det varierande förfaranden i utbildningssystemet, arbetslivet och TE-förvaltningens tjänster samt inom frivilligarbetet och föreningsverksamheten. Förfarandena varierar beroende på bransch och region (Undervisnings- och kulturministeriet, 2020b, Arbets- och näringsministeriet, 2020). I Finland har man tidigare fokuserat på att identifiera och erkänna kunnande utgående från examina, men i arbetslivet har dock kompetensbaserat kunnande och karriärkompetens den största betydelsen.

Förfarandena för identifiering och erkännande av kunnande har en nära anknytning till handledningens nivå och nivån på handledningspersonalens kunnande. Särskilt personer som är i arbetslivet behöver mer handledning och möjligheter att identifiera deras kunnande och göra kunnandet synligt (Undervisnings- och kulturministeriet, 2020b). De tjänster som är tillgängliga för vuxna är dock ofta projektfinansierade och tillfälliga (Arbets- och näringsministeriet, 2020).

Utmaningar och utvecklingsförslag som gäller identifiering av kunnande

Förfarandena för identifiering och erkännande av kunnande som förvärvats i arbetslivet och i arbetet är varierande och splittrade, och de har inte alltid någon tydlig länkning till det formella examenssystemet. Utan fungerande handledningsförfaranden är det inte möjligt att utnyttja identifiering och erkännande av kunnande. För att lösa utmaningarna inom identifiering och erkännande av kunnande, främja funktionen av och matchningen på arbetsmarknaden och höja sysselsättningsgraden behövs nationella, omfattande åtgärder. Utvecklingsåtgärder borde inriktas på att förstärka kompetensbaseringen och förfarandet för jämförelse av kunnande som förvärvats i arbetet med studier samt på att

utveckla de digitala systemen på så sätt att de främjar identifieringen och erkännandet av kunskaper (Arbets- och näringsministeriet, 2020).

Möjligheterna till kompetensutveckling och karriärplanering för företagare och anställda vid små företag är mer begränsade. Företagarkompetens är en separat helhet av kunskaper och färdigheter. Det vore möjligt att utveckla och utvidga de offentliga tjänsternas roll ytterligare så att de också omfattar handledningstjänster för sysselsatta och företagare. Det rekommenderas även i PES-strategin för EU:s offentliga arbetskraftstjänster och i OECD:s rapport om kontinuerligt lärande.

4.4 Sektorsövergripande handledningstjänster

4.4.1 Sektorsövergripande väglednings- och informationstjänster för invandrare

Väglednings- och informationstjänster för invandrare

I dagens läge finns det tiotals olika lättillgängliga väglednings- och informationstjänster för invandrare runt om i Finland (Karinen, Luukkonen & Oosi, 2020). Väglednings- och informationstjänsterna stödjer invandrare multisektoriellt i situationer som anknyter till integration och sysselsättning. De erbjuder också information på kundernas eget språk. Handlednings- och rådgivningstjänster har i huvudsak grundats och utvecklats med projektfinansiering, och kommuner och/eller organisationer har gjort en del av dem ordinarie. I dagens läge är servicenätverket inte geografiskt heltäckande, och de handlednings- och rådgivningssällen som tillhör nätverket har inga gemensamt fastställda riksomfattande mål, verksamhetsprinciper eller samordningsförfaranden.

Utveckling av väglednings- och informationstjänsterna är en central metod när det gäller att underlätta invandrarnas integration, inträde i samhället och övergång till arbetslivet. Syftet med tjänsterna är att heltäckande nå de olika invandrargrupperna oavsett hur de kommit till landet och att vägleda dem till tjänster som motsvarar deras behov, inklusive verksamhet i tredje sektorn och fritidsverksamhet. Väglednings- och informationstjänsterna fungerar som en integrerad del av samarbetsnätverket för integrationsfrämjande aktörer och integrations- och sysselsättningstjänsterna i regionen.

Utmaningar och utvecklingsförslag som gäller sektorsövergripande vägledningstjänster för invandrare

I utredningen om lättillgängliga handlednings- och rådgivningstjänster för invandare (Karinen, Luukkonen & Oosi, 2020) konstateras att tjänsterna är osammanhängande i fråga om deras verksamhetsprinciper, organisering och kopplingar till andra IRV-tjänster.

Tjänster erbjuds i regel ansikte mot ansikte, men också per telefon och över distansförbindelser. Tjänsterna är dock inte jämlikt tillgängliga överallt i landet. Ett gemensamt drag för tjänsterna är att rådgivning och handledning erbjuds för mycket varierande behov och att tjänsterna också erbjuder handledning som gäller utträttandet av ärenden i samhället och till nödvändiga tjänster på flera språk.

Utredningen (Karinen m.fl., 2020) rekommenderar att nätverket utvecklas på ett sådant sätt att tjänster finns att få utifrån en öppen verksamhetsprincip på orter som är centrala med tanke på invandringen. Dessutom borde tjänsternas målinriktning, sektorsövergripande karaktär och sammanpassning med allmänna IRV-tjänster som tillhandahålls alla kommuninvånare utvecklas. I anslutning till detta borde hänsyn tas till den flerspråkighet och den mångsidiga kompetens som handledarna ska ha för att sköta frågor som gäller myndighetstjänster, integration och migration. Dessutom aktualiseras behovet att slå fast gemensamma riksomfattande minimikriterier för tjänsten och att säkerställa ett centraliserat riksomfattande stöd för utvecklingsarbetet på regional och lokal nivå, inkl. utvärdering av verksamhetens effekt och resultat, kompetensutveckling och utveckling av riksomfattande lösningar för distanshandledning på flera språk.

4.4.2 Informations-, rådgivnings- och vägledningstjänster för unga samt Navigator-tjänsterna

Nuläget för Navigator-tjänsterna

Verksamheten för att nå unga och förebyggandet av utslagning bland unga regleras i ungdomslagen (1285/2016) Ungdomsgaranti- och NEET-arbetsgrupper har under flera regeringsperioder utvecklat serviceverksamheten för och nätverkssamarbetet i fråga om unga. Dessutom har arbetslivs- och karriärhandledning och karriärhandledning utvecklats vid högskolor och i tväradministrativa projekt av olika slag. Utbildningsstyrelsen samordnar och stödjer läroanstalternas studiehandledning och utbildningen av handledarna vid läroanstalterna samt utvecklar de digitala tjänsterna för studerande och ansvarar för utvecklandet av vägledningen till internationalisering. Handledningen för unga beaktas i samband med ungdomsgarantin och bereds av arbetsgruppen för Ungdomsgaranti, som tillsatts för den innevarande regeringsperioden.

Serviceställena för unga som erbjuder tjänster enligt principen om en enda kontaktpunkt (Navigator-tjänsterna) infördes i samarbete mellan ANM, UKM och SHM som en del av verkställandet av Ungdomsgarantin. Navigator-tjänsterna samlar aktörer som stödjer ungas välbefinnande, utbildning och sysselsättning i den offentliga, privata och tredje sektorn. Navigator-tjänsterna erbjuder serviceproducenterna en gemensam verksamhetsplattform. De strävar också att förenkla samordningen av tjänster för unga på olika nivåer. Utvecklingen av Navigator-tjänsternas verksamhetsmodell och genomförandet av

tjänsterna i enlighet med en partnerskapsmodell som bygger på lokala avtal har internationell betydelse (Kettunen & Felt, 2020).

I en undersökning av Navigator-tjänsternas effektivitet (Valtakari m.fl., 2020) utvärderades Navigator-verksamhetens samhälleliga och ekonomiska effekter. I utvärderingen konstaterades att unga sysselsätts mer effektivt via en Navigator än genom en TE-byrå, särskilt som en följd av att handledningsprocessen är längre, då unga drar nytta av Navigators sektorsövergripande servicemodell enligt principen om en enda kontaktpunkt som konkret knyter samman det lokala servicenätverket kring den gemensamma kunden, och då verksamhetens multiprofessionella karaktär ger experterna på Navigators goda förutsättningar att bilda en helhetsuppfattning om tjänsterna och kundhandledningen och att ge kunden mer träffsäker service än tidigare. Den individuella kundhandledningen och starka servicesamordningen gör det lättare att smidigt och rättidigt föra den ungas ärende framåt, vilket i sin tur förstärker den ungas engagemang för tjänsterna. Detta innebär att unga dirigeras snabbare till de rätta åtgärderna och att hen mer sannolikt förbinder sig vid Navigators aktiva åtgärder. Navigatorernas utgifter finansieras med besparingar inom den offentliga ekonomin som uppkommer genom sysselsättning.

Utmaningar och utvecklingsförslag som gäller Navigator-tjänsterna

Det finns regionala skillnader i Navigatorernas verksamhet. Typiska problem vid organisering av multiprofessionell verksamhet är att fördelningen av ansvar och ansvarsområden är oklar, styrningen som kommer från instanser högre upp i hierarkin (styrgrupp/moderorganisationer) är bristfällig och oklar, uppföljningsinformationen är bristfällig och det sker många personbyten. Navigator-tjänsterna har inte heller något enhetligt informationssystem för kunddata som skulle möjliggöra effektiv kundhandledning och uppföljning av verksamhetens resultat. Avsaknaden av gemensamma mål har försämrat funktionen av Navigatorernas interna och externa samarbetsrelationer. Undersökningen rekommenderar lagstiftning som reglerar Navigator-verksamheten, samt bättre kundinformationssystem och systematisering särskilt av fastställandet av målet/klientrelationen och uppföljningen av verksamheten.

4.4.3 Sektorsövergripande samservice som främjar sysselsättningen (TYP)

Nuläget inom sektorsövergripande samservice som främjar sysselsättningen

Sektorsövergripande samservice som främjar sysselsättningen (TYP) är en för arbets- och näringsbyrån, kommunen och Folkpensionsanstalten gemensam handlingsmodell, som hjälper kunden att få inträde på arbetsmarknaden eller andra tjänster enligt kundens servicebehov samt att individuellt främja kundens arbetsförmåga och sysselsättning. Den nuvarande TYP-verksamheten bygger på en lag som trädde i kraft 1.1.2015 (1369/2014), som

definierar ordnandet av servicen som en modell för samverkan för kommunerna, TE-byrån och FPA. I dag har denna samverkan olika former i de olika TYP-nätverkens områden, och någon gemensam handlingsmodell har inte fått spridning i större omfattning.

Den sektorsövergripande samservicens praktiska verksamhet bygger på nätverkssamarbete och lokala avtal. Sammanlagt har 33 TYP-nätverk bildats. I en del områden omfattar nätverket hela landskapet, varvid landskapscentrumet och de övriga kommunerna bildar ett enhetligt område. I andra landskap har landskapet indelats i flera TYP-nätverk kring större landskapscentra. Dessutom är Helsingfors, Esbo och Vanda separata TYP-områden. Enligt lagen ska en sektorsövergripande samservice som främjar sysselsättningen ha minst ett gemensamt verksamhetsställe i varje TYP-nätverks verksamhetsområde.

Utmaningar och utvecklingsförslag som gäller sektorsövergripande samservice som främjar sysselsättningen

Den största utmaningen inom sektorsövergripande handledningstjänster är behovet av samordning, som beskrivs ovan i kapitel 3.1. En ytterligare utmaning är utveckling av informationshanteringen och -överföringen bl.a. under beaktande av dataskyddslagen.

Som de viktigaste utvecklingsobjekten har TYP-styrgruppen definierat följande:

- klargöra den övergripande organiseringen av TYP-tjänsterna, inkl. beaktande av kommunförsöken inom sysselsättning
- utveckla tjänsternas täckning, rättidighet och behovsbaserad t.ex. genom att luckra upp kriterierna för kundrelation och utveckla kompetensutvecklingstjänster för partiellt arbetsföra
- utveckla informationshanteringen och utnyttjandet av digitala verktyg inom samordningen av TYP-tjänster

4.5 Utbildnings- och arbetsmarknadsinformation

Nuläget inom utbildnings- och arbetsmarknadsinformation

Arbetsmarknadsinformationen i Finland är högklassig eftersom en betydande del av den bygger på tillförlitliga och heltäckande register. Genom prognostisering av kompetensbehovet skapas information om det kunnande som behövs i arbetslivet i framtiden, så att utbildningsinnehållen motsvarar kompetensbehovet i arbetslivet. Prognostiseringen av utbildningsbehoven producerar information om i vilken mängd arbetslivet i framtiden behöver arbetskraft från olika utbildningsområden och -stadier. Undervisnings- och kulturministeriets och Utbildningsstyrelsens gemensamma sakkunnigorgan,

Prognostiseringsforum för kunnande, samordnar samarbetsnätverket för olika intressentgrupper och regionala myndigheter som deltar i prognostiseringen. Dessutom för arbets- och näringsministeriet statistik över arbets- och näringsbyråernas kunder: över arbetssökande som anmält sig vid arbets- och näringsbyråerna, över lediga jobb som arbetsgivare anmält till arbets- och näringsbyråerna och över arbetskraftspolitisk service med vilken man försöker främja de arbetssökandes sysselsättning. Utbildnings- och arbetsmarknadsinformation finns heltäckande att få på utbildnings- och TE-förvaltningens webbplatser (t.ex. Studieinfo och Jobbmarknad).

Utmaningar som gäller utvecklingen inom utbildnings- och arbetsmarknadsinformation

Organiseringen av prognostiseringen av arbetskrafts- och utbildningsbehovet i Finland återspeglar de administrativa gränserna. Prognostisering som analyserar frågor som gäller matchning på kort sikt utförs inom arbets- och näringsförvaltningen, KEHA-centralen, NTM-byråerna och TE-byråerna, medan det är Utbildningsstyrelsen som ansvarar för prognostiseringen på lång sikt (Undervisnings- och kulturministeriet, 2020b). Eftersom informationen är utspridd på många olika källor, är det svårt för en medborgare att bilda sig en heltäckande bild av läget i arbetslivet. Därför är det nödvändigt att experter tolkar, förädlar och redigerar arbetsmarknadsinformationen till arbetslivsinformation (Labor Market Intelligence) (jfr Bimrose & Barnes 2010; Cedefop, 2018). Information kan samlas om lediga arbetsplatser, riksomfattande statistikpublikationer och trender på arbetsmarknaden i olika medier (inkl. Big Data) under beaktande av kraven på informationens kvalitet, offentlighet och dataskydd.

Våren 2020 inledde statsrådet ett forskningsprojekt som mer ingående utreder hur arbetsmarknadsinformation används som stöd för individernas utbildnings- och karriärval. Utmaningen är att utveckla arbetsmarknadsinformationen och de tjänster som anknyter till den på så sätt att de är tillgängliga i realtid och betjänar de olika intressentgruppernas (myndigheter, instanser som erbjuder utbildning, producenter av handledningstjänster och medborgare) behov bättre (se närmare kapitel 4.7 om användning av teknik inom handledning).

4.6 Karriärkompetens

Nuläget inom utvecklingen av karriärkompetens

Medborgarna står allt oftare inför beslut och övergångar som gäller deras utbildning och karriärer. De måste ha färdigheter att planera utbildnings- och karriärbeslut i hela sitt liv. Karriärkompetens som ett separat kompetensområde som personer kan lära sig har upptagits bland Europeiska unionens nyckelkompetenser (Europeiska unionens råd, 2018).

Färdigheter inom karriärplanering som tillhör dessa nyckelkompetenser är till exempel färdigheten att skapa en vision för sin egen framtid och karriär, skaffa information om arbetsmarknaden, yrken och studier och färdigheten att följa med samhällsdebatten för att förstå hur yrkena utvecklas och förutse sysselsättningsmöjligheter. Det blir också ännu viktigare att nätverka med aktörer i det egna yrkesområdet.

Utvecklingen av sådana kunskaper och färdigheter är inte lineär eftersom de alltid har en koppling till de övergångar som äger rum i människans personliga liv. Även om det är möjligt att lära sig karriärkompetens, identifierar alla inte alltid sina egna kunskaper och färdigheter, eller så inser alla inte att det gäller att uppdatera eller stärka dessa kunskaper och färdigheter som en förberedelse för nya situationer. Människor ska inte bara kunna identifiera sitt eget kunnande; det är lika viktigt att kunna visa för andra vad man kan.

Enligt internationella undersökningar har engagemang för karriärplanering en koppling till framgångsrika studier, färre studieavbrott och snabbare övergångar till arbetsmarknaden (bl.a. Hooley, 2014, Skills Development Scotland, 2020). Många medlemsländer i EU har redan upptagit lärandet av denna färdighet i läroplanerna i olika utbildningsstadier (Kraatz, 2017). Finland har varit föregångare i detta område genom att införa studiehandledning och karriärkompetens inom den grundläggande utbildningen och utbildningen på andra stadiet, men i praktiken förekommer det stor variation i undervisningen i karriärkompetens (Goman m.fl., 2020; Kettunen, Lee & Vuorinen, 2020).

I anslutning till att definitionen av karriärkompetens godkändes, utredde nätverket ELPGN (2015b) möjligheterna att utarbeta en gemensam europeisk beskrivning av karriärkompetens som skulle kunna tillämpas i alla medlemsländer. Nätverket konstaterade att detta är omöjligt eftersom det finns ytterst stora skillnader i de kulturella och teoretiska traditioner som läroplanerna och handledningen i de olika medlemsländerna bygger på. Däremot uppmanade nätverket medlemsländerna att genom samarbete mellan olika instanser och intressentgrupper utveckla sina egna nationella specifikationer av karriärkompetens, så att de motsvarar den nationella kontexten och de nationella verksamhetsförutsättningarna på bästa möjliga sätt (ELPGN, 2015a).

Många länder (t.ex. USA, Kanada, Australien, Portugal, Skottland och Irland) har tillämpat den s.k. Blueprint-metoden som grund för sina specifikationer. Vid Blueprint-specifikation indelas karriärkompetens i separata, konkreta kompetensområden som kan främjas genom handledning och inom vilka framsteg kan utvärderas som en del av handledningsprocessen (bl.a. Hooley, Watts, Sultana, & Neary, 2013).

Skottland (Skills Development Scotland, 2020) indelar karriärkompetens i fyra delområden (bild 3). De mer ingående kompetensbeskrivningarna för dessa delområden är kopplade till varandra. Den grundläggande tanken är att enskilda individer utvecklar dessa

delområden i sin egen individuella takt i olika skeden av livet och utnyttjar dem efter behov i olika sammanhang. Dessa kompetensbeskrivningar har i första hand utvecklas som en grund för arbetet i organisationer som ansvarar för att planera och genomföra handledningstjänsterna.

Under det senaste decenniet har allt fler länder föreslagit att karriärkompetens borde integreras med de nationella riktlinjerna för utbildnings- och arbetskraftspolitiken (Barnes m.fl., 2020). På motsvarande sätt borde beskrivningarna av karriärkompetens utgöra en del av utbildningssystemet och sysselsättningstjänsterna på nationell nivå.

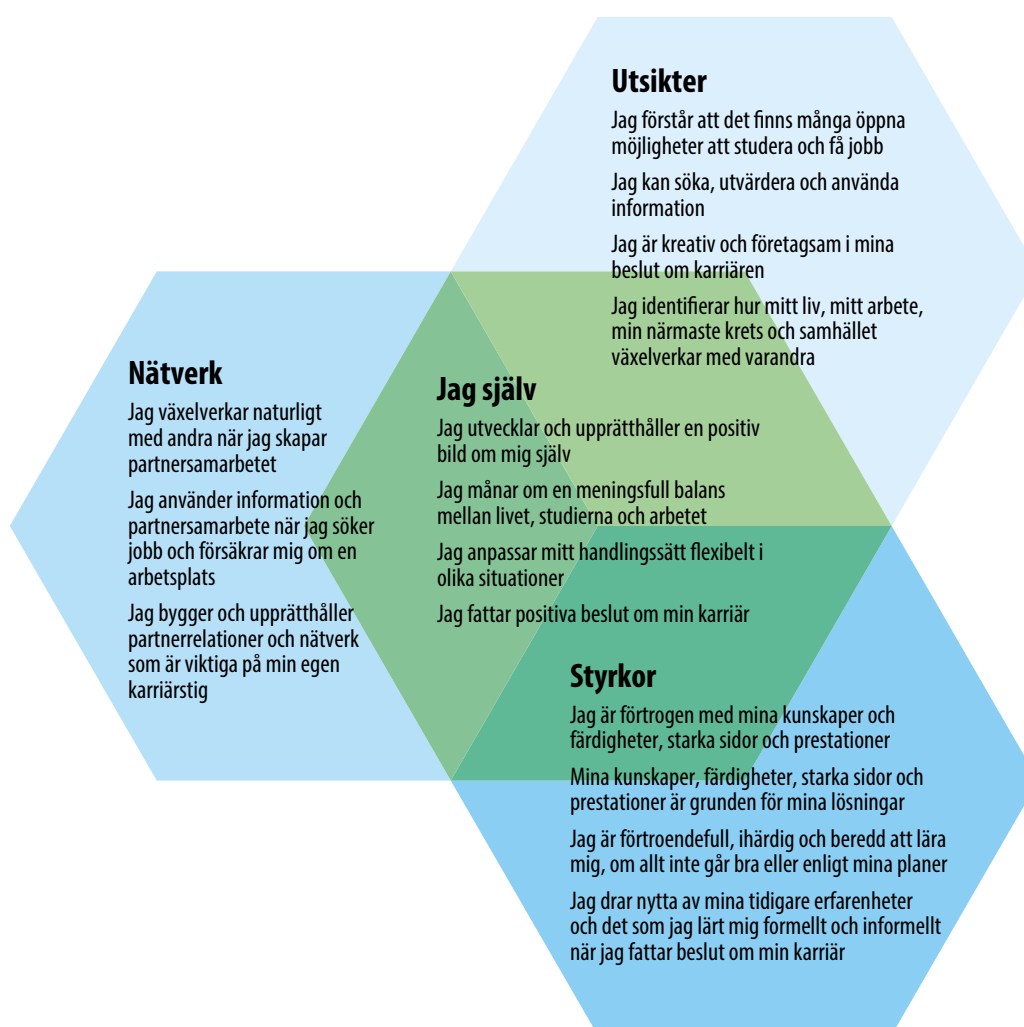


Bild 3. Delområdena inom karriärkompetens och kompetensbeskrivningar i Skottland (efter Skills Development Scotland, 2020).

Utmaningar och utvecklingsobjekt som gäller främjandet av karriärkompetens

I Finland har inte definierats någon referensram för 2020-talets karriärkompetens som skulle ta hänsyn till policyprogrammen under regeringsperioden. För att förstärka karriärkompetensen hos människor i alla åldrar vore det nödvändigt att starta ett projekt som omfattar följande delområden (jfr ELGPN, 2015a):

- En beskrivning av vad som ingår i karriärkompetens, och vad en individ borde lära om sig själv, om studie- och arbetsmöjligheterna och om sitt eget sätt att fatta beslut.
- En beskrivning av hur det är möjligt att lära sig karriärkompetens. Denna dimension anknyter till olika sätt att lära sig, lärandets resultat och fördjupning av färdigheterna. Denna dimension anknyter också till den nationella läroplanstraditionen och till de pedagogiska lösningarna i olika utbildningsstadier.
- En beskrivning av de livsskeden, kontexter och tjänster i vilka man lär sig karriärkompetens.
- En beskrivning av hur utvecklingen av färdigheterna utvärderas. I anslutning till utvärderingen gäller det att granska i vilken omfattning det är nödvändigt att specificera hela karriärkompetens, vilket teoretiskt betraktelsesätt specifikationen bygger på och i vilken omfattning och hur kostnadseffektivt de eftertraktade resultaten erhålls.

4.7 Användning av teknik inom handledning

Användning av teknik inom handledning – nuläge

Digitalisering, dvs. användningen av digital teknik i tjänster och vid interaktion mellan människor, är gängse i dag. Digitalisering definieras som förnyelse av verksamhetsätten, digitalisering av interna processer och elektrifiering av tjänster (Finansministeriet, 2015). Näthandledning är ett begrepp som inom handledning ligger nära begreppet digitalisering. Termen har börjat användas för att beskriva resultat som kan uppnås inom handledning med hjälp av internet.

Informations- och kommunikationsteknik (IKT) inom livslång handledning avser produkter, infrastruktur och elektroniskt innehåll som främjar utvecklingen av verksamhetspolitiken och servicearrangemangen för livslång handledning och utbudet och tillgängligheten av IRV-tjänster, resurser och verktyg. Dessutom hänvisar IKT till det digitala kunnande som behövs för att använda IKT-tjänster inom livslång handledning (ELGPN 2015b).

Digitalisering och internet öppnar nya möjligheter: redskap, kanaler och metoder som kan användas för att nå och stödja handledningens målgrupper på ett bättre fungerande och effektivare sätt. Det är möjlighet att snabbare och enklare erbjuda kunder tjänster på ett större område. Till följd av digitaliseringen ska också handledningsprocesserna omvärderas. Med hjälp av teknik är det möjligt att skapa ett fungerande ekosystem för livslångt lärande och ett gränssnitt för olika förfaranden inom handledningen och att genom detta skapa en gemensam referensram för täckande, samordnade och kostnadseffektiva handledningstjänster som tillhandahålls i flera kanaler.

Även om teknik integrerats i handledningstjänsterna finns det endast begränsat med undersökningar om hur den påverkar tjänsternas effektivitet på ett mer allmänt plan. Enligt Kettunen och Sampson (2018) har användningen av teknik inom handledning i olika länder bromsats upp av medborgarnas bristfälliga åtkomst till nätet, det osammanhängande utbudet av utbildnings- och yrkesinformationen på nätet, bristfälliga kunskaper om användningen av teknik och framför allt bristfällig integration i fråga om användningen av teknik och organiseringen av handledningstjänster. Hur väl integreringen av de existerande och nya tekniska lösningarna med handledningstjänsterna lyckas beror inte enbart på användarnas kunskaper och färdigheter eller på de tekniska lösningarna, utan även på handledarnas vilja att acceptera de förändringar i serviceförfarandena som tekniken eventuellt för med sig (Kettunen och Sampson 2018). De tekniska programvarorna ska också vara smidiga att använda. I annat fall förblir de oanvända. Betydande framsteg har gjorts inom integreringen av IKT i handledningstjänsterna och i de förfaranden som anknyter till dem, men det finns fortfarande plats för förbättring (bild 4). På nationell nivå behövs ett starkare engagemang för systematisk och hållbar utveckling av IKT inom livslång handledning.



Bild 4. Nivåerna för utnyttjandet av IKT (Barnes et al. 2020)

Projektet TE-Digi är en del av totalreformen av tjänsterna inom arbetsförvaltningen som pågått sedan år 2016. Det huvudsakliga målet för utvecklandet är att minska problemet med matchningen på arbetsmarknaden och med den strukturella arbetslösheten genom att förnya TE-tjänstens verksamhetsätt och utnyttja digitaliseringens möjligheter fullt ut. Jobbtorget, som använder artificiell intelligens, bygger på att privatkundens kompetensprofil jämförs med arbetsgivarnas behov och platsannonser.

En samarbetsgrupp som samordnar den digitala servicehelheten för kontinuerligt lärande har tillsatts för mandatperioden 31.1.2019–31.12.2022. Undervisnings- och kulturministeriet, arbets- och näringsministeriet, Utbildningsstyrelsen och KEHA-centralen är representerade i samarbetsgruppen. Samarbetsgruppens uppgift är att identifiera och gestalta delområden inom den digitala servicehelheten för kontinuerligt lärande och att samordna integrationen av serviceutvecklingen och uppbyggnaden av eventuella nya serviceelement. Målet är att utveckla bättre digitala tjänster för kontinuerligt lärande och att integrera pågående digitala projekt för lärande, kompetens, karriärplanering och sysselsättning för att skapa en meningsfull servicehelhet som enskilda individer kan använda för kontinuerligt lärande. Samarbetsgruppen har inlett terminologi- och arkitekturarbetet, identifierat den gemensamma utvecklingens huvudteman och studerat behov i anslutning till dem i verkstäder. Samarbetsgruppen bereder samarbete med finansministeriets nationella program för artificiell intelligens AuroraAI.

Utmaningar och utvecklingsförslag som gäller användningen av teknik

I jämförelse med många andra länder har Finland en heltäckande teknisk infrastruktur och centralt samlad information till exempel om utbildningsutbudet (Studieinfo.fi). Tjänster för handledning som är riktade till medborgare utvecklas dock utgående från de existerande strukturerna, även om aktörer i olika arbetsgrupper skulle ha vilja till en mer omfattande multiprofessionell och sektorsövergripande sam användning av de totala resurserna. En annan tröskelfråga när det gäller att effektivisera användningen av teknik verkar vara att aktörer som ansvarar för handledningen och professionella i branschen är ovilliga att bedöma vilket mervärde tekniken skulle medföra för servicehelheten och för tjänsternas tillgänglighet (Kettunen, 2017). Regionala program och till och med utvecklandet av enskilda verktyg utan någon koppling till riksomfattande lösningar finansieras även via ESF-program.

Användningen av IKT för handledning är fortfarande osammanhängande i Finland. De verktyg som utvecklats till nätet är avsedda att användas av aktörer i olika förvaltningsområden. De är dessutom särskilt inriktad på portaler som används av medborgarna och som innehåller den viktigaste samlade utbildnings- och yrkesinformationen och de viktigaste redskapen för självutvärdering som stöd för karriärplanering. Digitala tjänster för handledning produceras inom både den privata sektorn och den offentliga förvaltningen. Handledare som arbetar i olika sektorer använder ofta separata digitala plattformar som inte möjliggör informationsöverföring, växelverkan och lärande mellan jämbördiga på ett ändamålsenligt sätt.

För att bygga upp en fungerande och heltäckande sektorsövergripande och flerkanalig service för livslång handledning behövs starkare engagemang och permanens och ett mer systematiskt samarbete mellan förvaltningsområdena på nationell nivå. För att utveckla en gemensam servicehelhet som är riktad till medborgarna gäller det att avgöra hur de många parallella digitala tjänsterna som samordnas av olika förvaltningsgrenar, de pågående utvecklingsprojekten och de privata digitala tjänsterna kan sammanpassas med varandra. Olika förvaltningsområden och aktörer ska klart och tydligt komma överens om de gemensamma målen, fördelningen av ansvaret för genomförandet, finansieringsandelarna eller andra aspekter som anknyter till de olika aktörernas specifika roller, som dock är kopplade till varandra (Kettunen & Sampson, 2018). Övergripande samordning skulle förbättra medborgarnas användarupplevelse, den kunskapsbaserade ledningen och den övergripande utvärderingen av tjänsternas kvalitet och effektivitet. Denna servicehelhet borde dessutom ha en gränsyta till de nationella respons- och uppföljningssystemen för utbildning som finns i tjänsternas bakgrund.

4.8 Handledningskompetens

Nuläget inom handledningskompetens

Med kompetens i handledningsområdet avses kunskaper, färdigheter, kompetens och attityder som behövs i rollerna och uppgifterna inom livslång handledning oberoende av i vilken miljö handledaren arbetar (ELGPN, 2015b). När de sektorsövergripande informations-, rådgivnings- och vägledningstjänsterna (IRV-tjänsterna) utvidgas, ska medborgarna kunna lita på att de personer som erbjuder livslång handledning har tillräckliga kunskaper och tillräcklig yrkesskicklighet samt att de följer ändamålsenliga verksamhetsprinciper (IAEVG, 2017). På motsvarande sätt kan handledarna och den övriga handledningspersonalen, om de har en adekvat utbildning, mer sannolikt hjälpa medborgarna att fatta ändamålsenliga beslut och att klara sig bra genom övergångsskeden.

Den kompetensbeskrivning som Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning (Cedefop) har gjort upp täcker både etisk och reflekterande yrkespraxis. Beskrivningen omfattar 1) handledningens teoretiska och begreppsliga kunskapsbas; 2) det verksamhetsmässiga kunnandet i handledningsarbetet; 3) identifiering av hur handledarens egen personlighet fungerar vid handledning i olika kontexter samt 4) de etiska principer och värderingar som handledningsarbetet bygger på. Kompetensbeskrivningarna indelas i tre huvudområden: kärnkompetensen inom handledning, interaktiva färdigheter och färdigheter som stödjer handledningsarbetet. År 2014 publicerade Europeiska kommissionens generaldirektorat för sysselsättning, socialpolitik och inkludering en preciserad kompetensbeskrivning som bygger på den tredelade specifikationen som presenteras ovan och som kan användas av experter inom TE-förvaltningen (European Commission, 2014).

De gemensamma kompetenskraven inom livslång handledning betonas särskilt i länder i vilka produktionen av handledning kompletterats med köpta tjänster. Genom detta får professionalism inom handledning en tydlig anknytning till handledningens kvalitet och effektivitet. Från och med år 2005 har kompetensen hos professionella handledningsområdet varit ett av de fem nationella kvalitetskriterierna som Europeiska unionens medlemsländer godkänt (ELGPN, 2015b). För att säkerställa kompetensen i handledningsområdet används följande verksamhetsformer på nationell nivå i Europeiska unionens medlemsländer: lagstiftning, nationella kvalitetsstandarder, licensiering, ackreditering, registrering av professionella i branschen eller av undervisningsförvaltningen fastställda kvalitetskrav på utbildningshelheter som ger professionell behörighet.

Handledningskompetensen inom undervisningsförvaltningen

I en internationell jämförelse har Finland kompetenta handledare. Behörigheterna för studiehandledare och elevhandledare som arbetar inom den grundläggande utbildningen och inom utbildningen på andra stadiet definieras i lagstiftningen (1998/986). Utbildningen av studiehandledare inleddes som en del av grundskolereformen på 1970-talet. Antalet utbildade studiehandledare har varierat avsevärt under de senaste fem decennierna. På 1990-talet utexaminerades totalt 463 studiehandledare, och åren 2001–2010 var antalet utexaminerade 1 475 (Bild 5). På 2010-talet har utbildningsenheterna på egen hand ökat antalet utbildade studiehandledare utan en nationellt täckande utvärdering av behovet (Vuorinen, 2020).

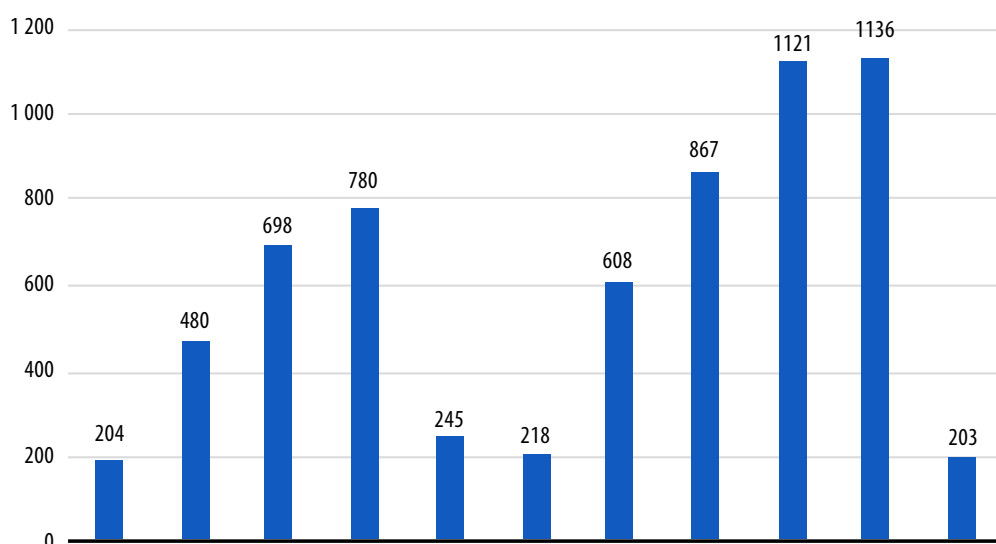


Bild 5. Antalet utbildade studiehandledare per femårsperiod 1971–2020. (Vuorinen 2020).

Studiehandledare vid yrkeshögskolor är ofta behöriga som studiehandledare, medan personer som arbetar med studie- och karriärhandledning vid universitet har högskoleexamina i varierande områden och nödvändigtvis ingen egentlig handledningsutbildning. Även undervisningspersonal ger bl.a. studiehandledning, PUK-handledning och stöd för utveckling av expertisen och karriärplaneringen vid sidan av deras ordinarie uppgifter. Ett centralt element i handledningen vid högskolorna är att ge stöd till studieförmågan och välbefinnandet. Utvecklingen av handledningskompetensen hos personalen vid högskolor har under de senaste åren getts stöd bl.a. med UKM:s spetsprojekt (bl.a. OHO, Arbetslivspedagogik) och ESF-finansierade utvecklingsprojekt.

Handledningskompetensen hos personer som arbetar inom karriärhandledning för vuxna

Vid TE-byråerna är det TE-byråns experter som ansvarar för informations- och rådgivningstjänsterna, kundhandledningen, servicehandledningen, utbildningsrådgivningen och de egentliga handledningstjänsterna. Hösten 2019 arbetade totalt 1 661 med titeln sakkunnig, och det sammanlagda antalet ordinarie TE-psykologer var 139. På Navigatorerna arbetade sammanlagt 97 sakkunniga inom TE-förvaltningen (Mayer m.fl. 2020). TE-psykologernas behörighetsvillkor föreskrivs i förordningen om NTM-centralerna (1373/2018), enligt vilken en psykolog ska ha psykologie magisterexamen eller högre högskoleexamen med däri ingående eller särskilt avlagt högsta vitsord i psykologi. Till övriga delar har de som arbetar i sakkunniguppgifter en varierande utbildningsbakgrund. NTM-centralernas och TE-byråernas utvecklings- och förvaltningscentral KEHA ansvarar för utvecklingen av handledningskompetensen hos TE-tjänsternas personal. Centralen har ordnat flera arbetslivsorienterade handledningsutbildningar vilkas omfattning varierat mellan några timmar och mer omfattande utbildningar på 30 studiepoäng som sammanställs av moduler om 5–6 studiepoäng.

Personer som arbetar i andra områden inom fältet för karriärhandledning för vuxna – i privata karriärutbildningar, fackförbund, rehabiliteringsorganisationer och projekt samt i personalutvecklingsenheter i företag och organisationer inom den offentliga sektorn – har en mycket heterogen utbildningsbakgrund. De har ofta inte specialiserad handledningsutbildning utan utför handledningsarbete utgående från det kunnande som de förvärvat genom lämpliga högskoleexamina och i arbetet samt utgående från fortbildning i handledning (Statens revisionsverk, 2015). Fackförbundens karriärcoacher har ofta lägre eller högre högskoleexamen i den bransch som det aktuella fackförbundet representerar. Handledningskompetensen hos andra personer än personer som arbetar i handledningsuppgifter i utbildningsorganisationer bygger således ofta på fortbildning som arbetsgivaren gett och som de själva skaffat.

Fortbildning och kompletterande utbildning i handledningsområdet

Många instanser ordnar fortbildning i handledningsområdet: universitet, enheter för lärarutbildning vid yrkeshögskolorna, regionförvaltningsverken (undervisningsväsendet, ungdomsväsendet), KEHA-centralen, NTM-centralerna, Utbildningsstyrelsen, nationella och ESF-delfinansierade utvecklingsprojekt, ministerier (UKM, ANM, SHM) och organisationer. Privata utbildningsföretag har erbjudit avgiftsbelagda utbildningar som inriktats på enskilda handledningsmetoder eller -riktningar som serviceverksamhet och affärsekonomisk verksamhet, till exempel utbildningar i coaching, lösnings- och resursinriktat klientarbete, NLP och terapi. Dessutom har handledningskompetensen fått stöd bl.a. av pedagogiska studier, YH-examen för samhällspedagog (utvecklare av arbetsgemenskapen), specialyrkesexamen i arbetsträning, studier i positiv psykologi och studier i pedagogiska ämnen.

En av de viktigaste uppgifterna för de av NTM-centralerna samordnade LIV-nätverken är att ordna multiprofessionella och sektorsövergripande evenemang för utbildning och nätverkande. I många regioner planeras evenemangen i nära samarbete med regionförvaltningsverket antingen som köpt tjänst eller genom ämbetsverkens eget arbete, och utbildningarna är öppna för handledare från olika sektorer.

År 2018 inledde utbildningsenheterna i handledningsområdet i samarbete specialiseringsutbildningen i karriärhandledning (30 sp). Syftet med specialiseringsutbildningen i karriärhandledning var att stödja identifieringen och erkännandet av handledningskompetens som förvärvats i arbetet och genom fortbildning samt att främja rörlighet under arbetskarriären och kontinuerligt lärande. Utbildningen är riktad till professionella inom karriärhandledning som arbetar i olika miljöer samt till privata serviceleverantörer inom karriärplanering. I den år 2019 inledda utbildningen som ordnades av ett konsortium som bildats av Jyväskylä universitet och högskolorna för utbildning av yrkespedagoger (Haaga-Helia, Hamk, Jamk, Oamk och Tamk) deltog 43 studerande och i utbildningen som ordnades av det gemensamma konsortiet för Östra Finland, Tammerfors och Åbo universitet deltog 53 studerande. I januari 2020 inledde 22 studerande specialiseringsutbildningen i karriärhandledning vid Östra Finlands och Åbo universitet (Vuorinen, 2020).

Utvecklingsutmaningarna inom handledningskompetens

Utvecklingsbehoven inom handledningskompetens

Bland 2020-talets utvecklingsbehov inom handledningskompetens finns teman som fått allt större betydelse globalt. Handledningens roll när det gäller att minska ojämlikheten, öka klimatmedvetenheten, göra det samhälleliga digitala språnget, öka internationaliseringen och ge fart åt utbildnings- och karriärval som främjar välbefinnandet borde erkännas och handledningskompetensen borde utvecklas särskilt i fråga om dessa teman.

Internationell kompetens

Handledningsarbetet har internationaliserats snabbt. Särskilt i vardagen i handledningsarbetet har mångfalden bland människor som alla har sina individuella livsstigar ökat. Samtidigt har också deras handledningsrelaterade behov blivit mer mångskiftande. Det har lett till uppkomsten av nya kompetensbehov för professionella inom handledning. Bland annat ska de veta hur de möter personer som kommer från andra länder, kulturer och etniska grupper, hur hjälpa en person att resa ut i världen för att studera eller arbeta, hur hjälpa en person som planerar att resa iväg för att tillgodogöra sig andra internationella möjligheter eller hur ge råd så att en person som förvärvat kunskande i utlandet kan göra detta kunskande synligt i Finland.

Även arbetslivet blir alltmer internationellt, och internationell kompetens behövs i arbetsuppgifter av alla slag. Internationell verksamhet är en central förutsättning för att ekonomin kan vara välfungerande, lönsam och växande. Internationell verksamhet är en faktor som ökar tillväxten och är till nytta för alla. Rörliga människor exporterar och importerar impulser och skapar dynamik på arbetsmarknaden, dvs. skapar och tillför kunskande, psykiskt och socialt kapital och livskraft till företagen, landskapen och Finland.

I ett jämlikt och likvärdigt samhälle är internationell kompetens en del av de medborgarfärdigheter som ingår i bildningen. Internationell erfarenhet utvecklar kunskaper och färdigheter som är till hjälp när det gäller att söka jobb, klara sig i arbetslivet och bygga upp ett gott liv. Enligt utredningen *Pilotettu osaaminen* handlar internationellt kunskande bland annat om språkkunskaper, tolerans, interkulturell kompetens, ihärdighet, produktivitet och nyfikenhet.

Professionella inom handledning har en nyckelroll när det gäller att uttrycka vikten av internationell kompetens i ord. Handledaren berättar för kunden vad internationell kompetens innebär, hur man kan skaffa sådan kompetens i Finland eller utomlands, och varför både individen och samhället behöver internationell kompetens. Serviceanordnarna ska ansvara för att serviceproducenten, beroende på IRV-tjänst, behärska de grundläggande uppgifterna om internationalisering. Serviceproducenten ska till exempel vara förtrogen med de tillförlitliga kanalerna för sökning av information, studieplatser och arbete samt om processerna för arbetslöshetsskydd då en person söker sig utomlands.

Minskning av ojämlikhet – antirasistisk och könsmedveten handledning

Jämlikt bemötande producerar inte jämlika tjänster. Enligt undersökningar (Kazi, Alitorppa-Niitamo & Kaihovaara, 2019) förekommer det rasism på strukturell nivå i Finland och dess förekomst har förbigåtts i viss omfattning. Det vore viktigt att kunna identifiera rasismens olika uttrycksformer och att fästa uppmärksamhet vid hur handledningstjänsterna i olika sektorer skulle kunna producera jämlika serviceprocesser och jämlik handledning som förstärker känslan av delaktighet.

Vid högklassig handledning kan unga och vuxna dessutom fördomsfritt utvärdera och planera sina karriärval och övergångar till branscher som motsvarar deras intressen, fallenhet och starka sidor oberoende av kön. Högklassig handledning har en koppling till avvecklingen av segregationen inom arbetslivet. Segregationsundersökningar som gjorts i Finland visar att det inte gjorts framsteg i detta avseende under de senaste decennierna.

Klimatmedvetenhet

Klimatförändringen är en av vår tids största utmaningar. Den är ett sektorsövergripande och multidisciplinärt problem som sammanflätat naturvetenskapliga, samhällsvetenskapliga, moraliska och tekniska frågor. En medveten, aktuell och etisk handledning tar hänsyn till klimatrelaterade frågor. För undervisningspersonal har utarbetats olika slags klimatguider för att stödja undervisningen, men varje lärare ansvarar själv för användningen av dem och för attityderna. Regeringens klimatmål borde iakttas inom handledningsarbetet.

Teknisk kompetens

De nya tekniska lösningarna och de sociala medierna erbjuder handledningstjänsterna många nya möjligheter. Samtidigt kräver de bl.a. nytt kunnande och nya inställningar av handledarna (Kettunen, 2017). En central förutsättning för en mångsidig och ändamålsenlig användning av dagens och framtidens teknik är goda insikter om hur tekniken bäst kan användas i olika situationer i handledningsarbetet. Vid utvecklingen av handledarnas professionella insikter om de möjligheter som den nya tekniken erbjuder inom handledning, ska inte bara förmågan att använda teknik utan även uppfattningarna hos professionella i branschen, utbildare och beslutsfattare om både handledningen som helhet och om tekniken utvärderas och utvecklas.

Utmaningar till följd av strukturen av utbildningen inom handledning

Efterfrågan på och behovet av handledningsrelaterad kompetens har ökat under de senaste åren i olika sammanhang, och kompetensen hos professionella inom handledning var ett av de fem nationella strategiska målen för livslång handledning. Vid sidan av yrkesbeteckningarna för studiehandledare och TE-byråernas psykologer finns det i behörighetsvillkoren i olika förvaltningsområden och i kollektivavtalen i Finland nästan femtio yrkesbeteckningar som innehåller ordet handledning i någon form. Personer söker sig till dessa uppgifter från olika utbildningsprogram som har ordet handledning i programmets namn, men som inte har en lika direkt koppling till de bestämmelser som eventuellt gäller behörigheten till uppgifterna. Utbildningarna har ofta definierats av kortvariga finansieringsmodeller och avsaknad av kontinuitet.

Antalet utbildningsplatser för studiehandledare har utökats under de senaste åren, men avsaknaden av en gemensam fortbildning för alla som utför handledningsarbete har

utvecklats till ett problem. Enligt Statens revisionsverk (2015) är avsaknaden av utbildning för TE-byråernas psykologer ett ytterligare problem.

Utbudet av fortbildning i handledningsområdet är i sin helhet utbudsorienterat, icke samordnat och kortsiktigt. Utbildningarna överlappar både tids- och innehållsmässigt. Dessutom varierar möjligheterna att delta i utbildningarna beroende på region och utbildningsanordnare.

För att förstärka professionalismen inom handledningsarbetet är det nödvändigt att inleda en totalutvärdering av handledarutbildningarna. I utvärderingen granskas kompetenskraven på professionella inom handledning i olika kontexter, olika utbildningsvägar, -strukturer och innehåll i fråga om utbildningen på både finska och svenska. Dessutom är det nödvändigt att utarbeta nationella beskrivningar av handledarens kärn- och specialkompetenser.

4.9 Kunskapsbasen för den nationella utvecklingen av handledning

Nuläget i fråga om kunskapsbasen

Kunskapsbaserad ledning eller forskningsbaserad utveckling av IRV-tjänsterna är fortfarande ett utvecklingsobjekt i många länder (Barnes m.fl., 2020). Det råder flera parallella spänningar inom produktionen av heltäckande och entydig information. Olika intressentgrupper (t.ex. medborgare, serviceproducenter, finansärer och forskare) vill studera resultaten av handledningen ur sina egna perspektiv. Till exempel handledningens direkta resultat anknyter till den enskilda individens förmåga att fatta beslut om utbildning och sysselsättning i olika övergångsskeden. De mer långsiktiga resultaten på individuell nivå handlar om delaktighet på arbetsmarknaden och på ett mer allmänt samhällsligt plan om bättre balans mellan efterfrågan och tillgången på arbetskraft.

Vid kunskapsbaserad ledning av handledningstjänster gäller det att ta hänsyn till handledningens mångskiftande karaktär och varierande anknytningar till olika förvaltningsområden. Handledningens mångskiftande karaktär beskrivs till exempel av åldern hos tjänsternas användare samt av användarnas bakgrund, förmåga att använda olika former av tjänster, hemort och ställning på arbetsmarknaden. Dessutom varierar tjänstens karaktär från förmedling av information och handledning i grupp till en längre, individuellt anpassad process. Bakgrunden och kompetensen hos professionella inom handledning har betydelse när tjänsterna genomförs. Dessutom kan den information som samlas in om handledningen ha olika täckning och karaktär i olika organisationer. En faktor som också bidrar till att göra det svårare att sammanställa prov på de resultat som handledningen ger är att

individerna har förmåga att beskriva den studie- eller arbetsplats på vilken de börjat efter handledningen mer konkret än att ge respons på själva handledningshändelsen och dess effekter (Barnes m.fl., 2020).

Om det nationellt inte finns tillgång till en standardbaserad dokumentering av de resurser som satsats på handledning, av handledningsprocesserna och av de resultat som uppnått, är det inte möjligt att göra en sammanhängande utvärdering av handledningens kvalitet eller effektivitet (Barnes m.fl., 2020). Enligt Statens revisionsverk (2015) har handledningsverksamhetens betydelse och nytta även i Finland antecknats i många av centralförvaltningens handlingar. Trots detta är kunskaperna om satsningarna på handledning samt om handledningens tillräcklighet och kvalitet, för att inte tala om dess resultat och effekter, mycket bristfälliga.

Utmaningen när det gäller att utveckla ett heltäckande responssystem för livslång handledning verkar vara att man samlar rätt mycket in information samlas om teman som har en direkt eller indirekt anknytning till handledning, samtidigt som Finland saknar en gemensamt överenskommen specifikation av de teman om vilka det vore ändamålsenligt att samla in information. Dessutom är uppföljningen av de utvecklingsprojekt som ingår i regeringsprogrammet i allmänhet separerad från de övriga aktiviteterna.

Utbildningsförvaltningens senaste täckande utvärderingar av handledningens status i Finland har gjorts under 2000-talets första del (se t.ex. Moitus m.fl., 2001; Numminen m.fl., 2002; Pajarinen, Puhakka & Vanhalakka-Ruoho, 2004). I januari 2020 publicerade Nationella centret för utbildningsutvärdering (NCU) en utvärderingsrapport gällande övergångsskedan (Goman m.fl. 2020). En undersökning av Navigatorernas ekonomiska effekter och mer allmänna samhällsliga betydelse (Valtakari m.fl., 2020) och en undersökning av TE-förvaltningens handledningstjänster (Mayer m.fl., 2020) utgavs våren 2020. Som helhet är den för kunskapsbaserad ledning nödvändiga informationen om handledningens mängd och kvalitet rätt bristfällig, och de lokala skillnadernas omfattning eller djup är inte särskilt välkända (Statens revisionsverk, 2015).

I förutredningen gällande kvalitetssäkringen inom livslång handledning (Vuorinen, 2019) samlades in kvalitetskriterier för sektorsövergripande handledningstjänster i syfte att utveckla ett permanent responssystem. Metakriterierna på responssystemet för handledning och de teman som anknyter till utvärderingsobjekten placerades i tre kategorier: 1) offentliga beslut om handledningen, 2) handledningsarrangemang (tjänsternas planering och genomförande på regional nivå och organisationsnivå, samt 3) tjänster som syns för kunden. Som utgångspunkt för utvärderingen presenterades följande principer:

- Kundfokus och ett inkluderande tillvägagångssätt
- Tillgänglighet, jämlikhet och likabehandling

- Intressentgruppernas deltagande, tillförlitlighet och offentlighet
- Tväradministrativ verksamhetspolicy
- Effekt och resultat
- Professionella tjänster
- Forskningsbaserad utveckling av verksamhetspolicy och servicearrangemangen

Vid utvärderingen av effektiviteten, resultaten och verkningsfullheten borde målet vara att man vid nationella och regionala beslut och beslut i organisationer som producerar tjänster sköter om att tjänsterna motsvarar behoven hos olika användargrupper och iakttar gemensamma utgångspunkter så att det blir möjligt att definiera verkningsfullheten. Vid utvärdering av verkningsfullhet kan följande omständigheter användas som uppföljningsobjekt (jfr Redekopp, Bezanson, & Dugas, 2015):

- Kundernas anställningsbarhet (funktionsförmåga, allmänna färdigheter att bli sysselsatta eller att delta i fortbildning)
- Utvecklingen av kundernas karriärkompetens (personligt förhållande till arbetslivet, egna mål)
- Kundernas förmåga att identifiera och utveckla sitt eget kunnande (uppdatering av kompetens som främjar anställningsbarheten och som behövs på arbetsmarknaden)
- Jobsökningsfärdigheter (strategier för jobsökning, personen söker arbete som motsvarar hans kunnande, deltagande i fortbildning)
- Arbetsplatsens permanens (agerande på arbetsmarknaden och arbetsplatsens permanens, deltagande i utbildning)

Utmaningar som gäller kunskapsbasen för handledning

Även enligt Statens revisionsverks rekommendationer (Statens revisionsverk, 2015) finns det fortfarande ett behov av en utvärdering av den livslånga handledningens status i Finland. I anslutning till denna utvärdering ska hänsyn tas till statusutvärderingar som kompletterar utvärderingen av övergångsskedena, Navigatorerna och handledningstjänsterna inom TE-förvaltningen åtminstone i fråga om den grundläggande utbildningen, andra stadiet och högskoleutbildningen. I statusutvärderingen ska handledning studeras som en mångskiftande och mångfasetterad process som omfattar mål av olika slag och som planeras och genomförs av ett multiprofessionellt, vertikalt och horisontellt nätverk som anpassas efter behoven hos olika användargrupper och utvecklingen av organisationernas verksamhet.

Det vore ändamålsenligt att integrera utvecklingen av det gemensamma permanenta responssystemet för livslång handledning med de planerade initiativen som gäller

samordningen av de sektorsövergripande tjänsterna, servicecentralen för kontinuerligt lärande och det digitala ekosystemet för kontinuerligt lärande. Genom nationell, sektorsövergripande dokumentering av tjänsterna och resultaten är det dessutom möjligt att effektivisera den kunskapsbaserade ledningen både lokalt och nationellt. Synergifördelar uppkommer även om det är möjligt att använda och tillämpa nationellt utvecklade verktyg i regionerna efter de lokala behoven och verksamhetsförutsättningarna samt att spåra finansieringens inriktning och verkan. Utvecklingen av ett responssystem skulle kräva nationella, gemensamma, sektorsövergripande mål, indikatorer och uppföljning av livslång handledning.

5 Sammanfattning av utmaningarna gällande livslång handledning

Utmaning 1: Alla har inte jämlika möjligheter till karriärplanering

- Allmänt taget finns det högklassig handledning i Finland, men det förekommer regionala och sektors- och målgruppspecifika skillnader i tjänsternas tillgänglighet och innehåll
- Brister finns särskilt inom kartläggningen av kunskandet hos personer i arbetsför ålder och inom föregripande handledning som tar hänsyn till förändringarna i arbetet
- De enskilda individernas egen förmåga att planera och utveckla sin utbildnings- och karriärväg, dvs. personens karriärkompetens, utvecklas inte systematiskt

Utmaning 2: Det finns samordningsbehov inom livslång handledning

- Inom kunskapsbaserad ledning
 - Insamlingen, analysen och rapporteringen av information är fragmenterad och projekt- eller sektorsspecifik
 - Finland har inget enhetligt responssystem för handledning, inte heller sektorsövergripande mål och indikatorer, och därigenom ingen kunskapsbaserad uppföljning av helheten, finansieringen och dess verkan
- Inom samordningen av sektorsövergripande handledningstjänster
 - Sektorsövergripande handledningstjänster blir vanligare, men serviceformerna och tillgängligheten varierar och det finns ingen helhetsuppfattning om dem
 - Det är svårt att genomföra riksomfattande utveckling av sektorsövergripande handledningstjänster på grund av silobildning och hinder i fråga om lagstiftningen och informationssystemen.
- Inom stödet till regionala och lokala aktörer och till exempel när det gäller att säkerställa strategins genomförande
- Inom stödet till nationella informations-, rådgivnings- och vägledningstjänster

Utmaning 3: Digitaliseringens möjligheter har inte utnyttjats tillräckligt effektivt vid utvecklingen av handledningen

- På nationell nivå behövs ett starkare engagemang för hållbar utveckling av IKT inom livslång handledning
- Digitala tjänster utvecklas separat från varandra
- Utnyttjandet av teknik betraktas fortfarande med särskild betoning på enskilda verktyg, inte som en samlande och förenande faktor vid systemisk totalutveckling av sektorsövergripande, moderna informations-, rådgivnings- och vägledningstjänster som erbjuds i många kanaler
- Livslång handledning betraktas inte i tillräcklig omfattning som en del av ekosystemet för offentliga digitala tjänster

Utmaning 4: Globala fenomen har medfört ett behov av förändringar inom handledningskompetensen

- Digitalisering, distansarbete, klimatförändringen och den ökade ojämlikheten borde beaktas i prioriteterna inom utvecklandet av handledningskompetensen
- Handledarutbildningen borde klargöras: kärn- och specialkompetenserna hos professionella inom handledning och deras utbildningsvägar har inte definierats

Källor

- Bajorek, Z. & Bevan, S. (2020). *Demonstrating the effectiveness of workplace counselling. Reviewing the evidence for wellbeing and cost-effectiveness outcomes*. Institute for Employment Studies. Report 553. <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/553.pdf>
- Barnes, S.-A., Bimrose, J., Brown, A., Kettunen, J., & Vuorinen, R. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities*. Final Report. European Commission. Directorate-General for Employment Social Affairs and Inclusions. Directorate E. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2767/91185>
- Bimrose, J. & Barnes, S.-A. (2010). *Labour market information (LMI), information communication technologies (ICT) and information, advice and guidance (IAG)*. UK Commission for Employment and Skills.
- Cedefop. (2009). *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe* (Cedefop panorama series) (Vol. 164). Publications Office of the European Union.
- Cedefop. (2018). Labour market information (LMI) toolkit. <https://www.cedefop.europa.eu/en/toolkits/resources-guidance/toolkit>
- Cedefop. (2019). *Online job vacancies and skills analysis: A Cedefop pan-European approach*. Publications Office of the European Union.
- ELGPN [European Lifelong Guidance Policy Network]. (2015a). *Designing and implementing policies related to Career Management Skills (CMS)*. ELGPN Tools No. 4. University of Jyväskylä.
- ELGPN [European Lifelong Guidance Policy Network]. (2015b). *Suuntaviivoja elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikalle ja palvelujärjestelyille. Yhteiset tavoitteet ja periaatteet EU:n jäsenmaille ja komissiolle*. ELGPN Tools No. 6. Jyväskylä universitet. http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/finnish/suuntaviivoja-elinikaisen-ohjauksen-toimintapolitiikalle-ja-palvelujarjestelyille-yhteiset-tavoitteet-ja-periaatteet-eu-n-jasenmaille-ja-komissiolle/at_download/file
- Europeiska kommissionen. (i.a). *Europeiska pelaren för sociala rättigheter, 20 principer*. https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fi
- Den europeiska sociala stadgan (FördrS 44/1991).
- Europeiska unionens råd (2004) *Förslag: Utkast till resolution från rådet och företrädarna för medlemsstaternas regeringar, samlade i rådet, om förstärkning av politik, system och praxis på området livslång vägledning i Europa*. 9286/04. EDUC109. SOC 109. (OR.en). den 18 maj 2004. <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?!=SV&f=ST%2015030%202008%20INIT>
- Europeiska unionens råd (2008) *Utkast till resolution från rådet och företrädare för medlemsstaternas regeringar, församlade i rådet om "Bättre integrering av livslång vägledning i strategierna för livslångt lärande"* 15 030/08. EDUC 257. SOC 6537. (OR.en). den 31 oktober 2008. <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?!=SV&f=ST%2015030%202008%20INIT>
- Europeiska unionens råd (2013). *Rådets rekommendation om att inrätta en ungdomsgaranti* 2012/C 129/01. den 22 april 2013. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:SV:PDF>
- Europeiska unionens råd (2018). *Rådets rekommendation om nyckelkompetenser för livslångt lärande* 2018/C 189/01 av den 22 maj 2018. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=FR](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=FR)
- European Commission. (2014). *European reference competence profile for PES and EURES counsellors*. Brussels.
- Goman, J., Rumpu, N., Hietala, R., Hilpinen, M., Kankkonen, H., Kjaldman, I-O., Niinistö-Sivuranta, S., Nykänen, S., Pantsar, T., Piilonen, H., Raudasjoki, A., Siippainen, M., Toni, A. & Vuorinen, R. (2020). *Alternativ, val och nya möjligheter – Utvärdering av ungdomarnas studievägar och handledningen vid övergången från den grundläggande utbildningen till andra stadiet*. Nationella centret för utbildningsutvärdering. Publikationer 6:2020.
- Hooley, T. (2014) *The evidence base on lifelong guidance. A Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice*. 3). European Lifelong Guidance Policy Network. University of Jyväskylä. <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no-3-the-evidence-base-on-lifelong-guidance>
- Hooley, T & Dodd, V. (2015) *The economic benefits of career guidance*. Careers England. <http://hdl.handle.net/10545/559030>
- Hooley, T., Watts, A. G., Sultana, R. G., & Neary, S. (2013). The 'blueprint' framework for career management skills: a critical exploration. *British Journal of Guidance & Counselling*, 41, 117-131. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.713908>
- Hughes, D., & Gration, G. (2006). *Performance indicators and benchmarks in career guidance in the UK*. Derby: Centre for Guidance Studies.

- Hughes, D., Bosley, S., Bowes, L., & Bysshe, S. (2002). *The economic benefits of guidance*. Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- IAEVG [International Association for Educational and Vocational Guidance]. (2017). *IAEVG ethical guidelines*. https://iaevg.com/Resources#Ethical_S
- ICCDPP [International Center for Career Development and Public Policy]. (2019). Communiqué 2019. Leading career development services into an uncertain future: Ensuring access, integration and innovation. <https://www.kompetans norge.no/globalassets/iccdpp/communique-iccdpp-2019.pdf>
- ILO [International Labour Organization]. (2004). *R195 – Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:8276802407477:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312533:
- Karinen, R., Luukkonen, T., & Oosi, O. (2020). *Lättillgängliga väglednings- och informationstjänster för invandrare Slutrapport om utredningen Arbets- och näringsministeriets publikationer 2020:27*. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162218/TEM_2020_27.pdf?sequence=1
- Kazi, V., Alitolppa-Niitamo, A., & Kaihovaara, A. (red.). (2019). Översikt över integration 2019: *Forskningsartiklar om integration*. ANM guider och övriga publikationer 2019:10. Arbets- och näringsministeriet. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf
- Kettunen, J. (2017). *Career practitioners' conceptions of social media and competency for social media in career services*. University of Jyväskylä, Finnish Institute for Educational Research. Studies, 32. Doktorsavhandling. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7160-1>
- Kettunen, J. & Vuorinen, R. (2018). *Alueellisen elinikäisen ohjauksen kehittäminen – viestintä ja jatkuva oppiminen*. Valtakunnallisen ohjausalan osaamiskeskusten työpapereita, 4. Jyväskylä universitet. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57877/978-951-39-7425-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kettunen, J. & Felt, T. (2020). One-stop guidance centers in Finland [Ohjaamot Suomessa]. I verket E. Haug, T. Hooley, J. Kettunen & R. Thomsen (toim.), *Career and career guidance in the Nordic countries* (sid. 293–306). Brill | Sense. https://doi.org/10.1163/9789004428096_020
- Kettunen, J. & Sampson, J. P., Jr. (2019). Challenges in implementing ICT in career services: Perspectives from career development experts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19, 1-18. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9365-6>
- Kettunen, J., Lee, J., & Vuorinen, R. (2020). *Exploring Finnish guidance counsellors' conceptions of career management skills*. SAGE Open.
- Kraatz, S. (2017). *Skills development and employment: The role of career management skills*. Briefing. European Parliament [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/607359/IPOL_BRI\(2017\)607359_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/607359/IPOL_BRI(2017)607359_EN.pdf)
- Lag om yrkesutbildning 11.8.2017/531
- Lag om offentlig arbetskrafts- och företagsservice 28.12.2012/916 Gymnasielag 21.8.1998/714
- Lag om sektorsövergripande samservice som främjar sysselsättningen 30.12.2014/1369
- Mayer, M., Haanpää, S., Talvitie, J., & Valtakari, M. (2020). *Från yrkesvägledning och karriärvägledning till framgångar. Undersökning för att utveckla livslång vägledning. Slutrapport Arbets- och näringsministeriets publikationer 2020:15* <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162117>
- Moitus, S., Huttu, K., Isohanni, I., Lerkkänen, J., Miellityinen, I., Talvi, U., Uusi-Rauva, E., & Vuorinen, R. (2001). *Utvärdering av studiehandledningen i högskolorna*. Publikationer från Rådet för utbildningsutvärdering 13 (på finska, svensk resumé).
- Musset, P. (2015). *Building skills for all: A review of Finland. Policy insights on literacy, numeracy and digital skills from the survey of adult skills*. OECD Skills Studies. <http://www.oecd.org/finland/Building-Skills-For-All-A-Review-of-Finland.pdf>
- Numminen, U., Jankko, T., Lyra-Katz, A., Nyholm, K., Siniharju, M., & Svedlin, R. (2002). *Opinto-ohjauksen tila 2002. Opinto-ohjauksen arviointi perusopetuksessa, lukiassa ja ammatillisessa koulutuksessa sekä koulutuksen siirtymävaiheissa*. Utbildningsstyrelsen. Utvärdering 8/2002.
- Ungdomslag 21.12.2016/1285
- Nykänen, S. (2018). Ohjauspalveluiden johtaminen verkostoissa. I verket J. Pirttiniemi, H. Kasurinen, E. Merimaa, R. Vuorinen & J. Kettunen (red.), *OPO 2. Opinto-ohjaajan käsikirja* (sid. 52–62). Utbildningsstyrelsens guider och handböcker 2018:1. Utbildningsstyrelsen.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2020). *Continuous learning in working life in Finland, getting skills right*. OECD Publishing: <https://doi.org/10.1787/2ffcffe6-en>
- Utbildningsstyrelsen. (2014). Grunderna för läroplanen för den grundläggande utbildningen Föreskrifter och anvisningar 2014:96.
- Utbildningsstyrelsen. (2019). Grunderna för läroplanen för gymnasiet 2019. Föreskrifter och anvisningar 2019:2a.
- Undervisnings- och kulturministeriet. (2011). *Strategiska mål för att utveckla livslång handledning*. Undervisnings- och kulturministeriets arbetsgruppspromemorior och utredningar/ 15 (på finska, svensk resumé). Undervisnings- och kulturministeriet.

- Undervisnings- och kulturministeriet. (2012). Kvalitetskriterier för den grundläggande utbildningen.
- Undervisnings- och kulturministeriet. (2020a). *Opinto-ohjauksen kehittämisohjelma*. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162326/Opinto-ohjauksen%20kehitt%C3%A4misohjelma.pdf>
- Undervisnings- och kulturministeriet. (2020b). *Selvitys jatkuvan oppimisen palveluorganisaation perustamisesta*. 23.6.2020 https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/83d58d9a-95e5-425b-9b21-8328982e883b/8c80d204-84b8-4555-ac3c-a14aad1cbcec/MUISTIO_20200820115641.pdf
- Pajarinen, M., Puhakka, H., & Vanhalakka-Ruoho, M. (2004). *Aikuisopiskelijanojtaus opintopolun tukena sekä oppilaitoksen toimintakulttuurin osana*. Utvärdering 3/2004. Utbildningsstyrelsen.
- Perdrix, S., Stauffera, S., Masdonatib, J., Massoudia, K., & Rossiera, J. (2012). Effectiveness of career counseling: A one-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 565-578.
- Redekopp, D., Bezanson, L., & Dugas, T. (2015). *Evidence-based employment services: Common indicators*. Phase II. Final research report. Canadian Career Development Foundation. <http://www.ccdf.ca/ccdf/wp-content/uploads/2017/06/Common-Indicators-Phase-2-FINAL-REPORT-Dec-21-2015.pdf>
- Skills Development Scotland. (2020). *Delivering Scotland's career service. A focus on career management skills*. <http://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/46449/delivering-scotlands-careers-service-2020.pdf>
- Arbets- och näringsministeriet. (2020). *Hur synliggöra kunlandet? Kartläggning över strukturer och förfaranden i fråga om identifiering och erkännande av kunlande i Finland och jämförelseländer* Arbets- och näringsministeriets publikationer. Arbetsliv 2020:28. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162282/TEM_2020_28.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valtakari, M., Arnkil, R., Eskelinen, J., Mayer, M., Nyman, J., Sillanpää, K., Spangar, T., Ålander, T., & Ylikoski, M. (2020). *Navigatorer – övergripande samarbete, effektivitet och ny verksamhetskultur. Studien om effektivitet till övergripande samarbete inom arbetsförmedlingarna för ungdomar*. Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 2020:13 (På finska, svensk resumé). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-932-5>
- Statsrådet. (2019). *Regeringsprogrammet för statsminister Sanna Marins regering den 10 december 2019 Ett inkluderande och kunnigt Finland – ett socialt, ekonomiskt och ekologiskt hållbart samhälle* Statsrådets publikationer 2019:31.
- Statsrådets förordning om yrkesutbildning 5.10.2017/673
- Statsrådets förordning om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet 14.12.1998/986
- Statsrådets förordning om ändring av 6 § i statsrådets förordning om riksomfattande mål för utbildningen enligt lagen om grundläggande utbildning och om timfördelning i den grundläggande utbildningen 20.9.2018/793
- Statens revisionsverk (2015) *Yhteistyö opintojen ohjauksessa ja uraohjauksessa*. https://www.vtv.fi/files/4701/05_2015_Yhteistyö_opintojen_ohjauksessa_ja_uraohjauksessa.pdf
- Statens revisionsverk (2018). *Tarkastuskertomus 5/2015 Yhteistyö opintojen ohjauksessa ja uraohjauksessa. Jälkiseurantaraportti*. <https://www.vtv.fi/app/uploads/2018/06/25145456/jalkiseurantaraportti-yhteistyö-opintojen-ohjauksessa-ja-uraohjauksessa.pdf>
- Vuorinen, R. (2019). *Elinikäisen ohjauksen laadunvarmistus Suomessa. Esiselvitys elinikäisen ohjauksen tila-arvioinnin käynnistämiseksi*. Opublicerad källa.
- Vuorinen, R. (2020). *Opinto-ohjaajien koulutusmäärä Suomessa 1971–2020*. Valtakunnallisen ohjausalan osaamiskeskuksen työpapereita, 5. Jyväskylä universitet. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/68457>

SNELLMANINKATU 1, HELSINKI
PL 23, 00023 VALTIONEUVOSTO
valtioneuvosto.fi
julkaisut.valtioneuvosto.fi

ISBN: 978-952-383-536-8 PDF
ISSN: 2490-0966 PDF