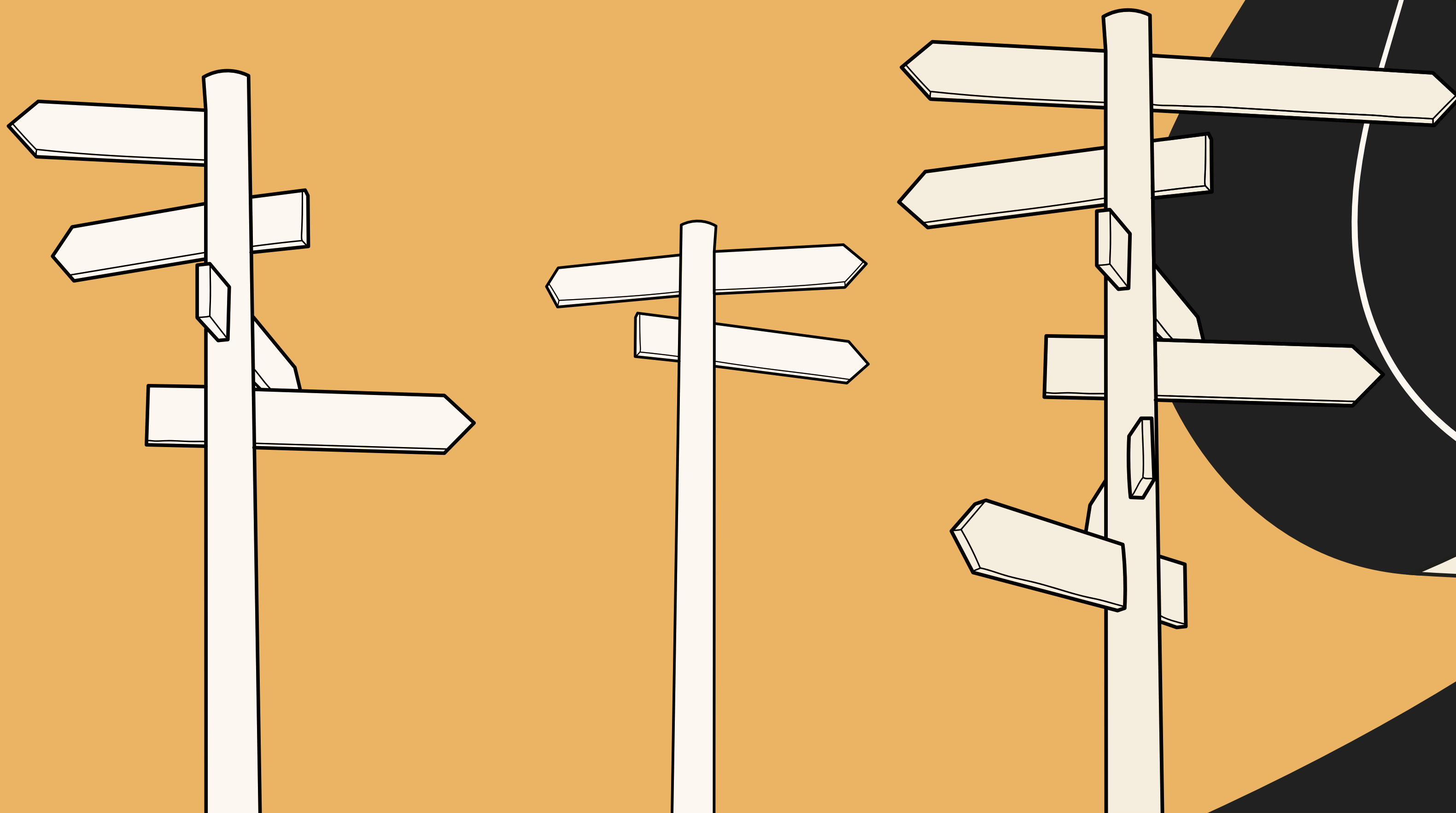


Karriärkompetenser

Förslag till en nationell referensram



26.10.2023

Referensramen för karriärkompetenser

Vad?

Referensramen för karriärkompetenser beskriver vad som avses med karriärkompetenser, hur man lär sig dessa kompetenser och i vilka livssituationer de i synnerhet behövs. Det centrala innehållet i karriärkompetenser beskrivs nu för första gången i Finland som en referensram på nationell nivå.

Varför?

En referensram behövs för att **vägledare anordnarna av vägledningstjänster och aktörer som utvecklar vägledningen** ska ha en enhetlig helhetsbild av karriärkompetenserna. Referensramen stödjer det långsiktiga målet av strategin för livslång vägledning om 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.

Hur?

Inom projektet för främjande av karriärkompetenser bildades en arbetsgrupp som stöd för det nationella arbetet för specificering av karriärkompetenser. Sakkunniga från olika organisationer med olika arbetsuppgifter deltog i arbetsgruppens arbete från maj till oktober 2023. Arbetets interimresultat kommenterades också i samarbetsnätverk såsom LIV-forumet för livslång vägledning och dess arbetssektion.

Bakgrunden till referensramen

För referensramen har man utnyttjat en utredning om karriärkompetenser samt Bill Laws nya ”DOTS”-modell som presenterats i utredningen. I DOTS-modellen ses individen och de val hen gör i en bredare samhällelig kontext.

Kunskapsmålen enligt DOTS-modellen är:

- 1) ökad självkänedom (S=Self-awareness,
 - 2) medvetenhet om möjligheterna i arbetslivet och det omgivande samhället (O=Opportunity awareness),
 - 3) att lära sig fatta beslut (D=Decision learning),
 - 4) att lära sig hantera förändringar i livet (T= Transition learning).
- Den gradvis fördjupande inlärningsprocessen enligt DOTS-modellen handlar om att observera, sortera, precisera och förstå information (Law 1999, Vuorinen et al. 2023).

Bakgrundsinformation och källor

- Definitionen av livslång vägledning (Europeiska unionens råd, 2004)
- Principerna för livslång vägledning (ELGPN, 2015)
- Urasuunnittelutaitoja jäsentävä selvitys ja näkökulmia jatkokehittämistä varten (Utredning om karriärkompetenser och synpunkter på vidare utveckling, på finska, Vuorinen et al. 2023)
- Strategin för livslång vägledning 2020–2023
- Nyckelkompetenser för livslångt lärande (Europeiska unionens råd, 2018)

Var och hur kan referensramen tillämpas?

Referensramen för karriärkompetenser kan tillämpas till exempel i följande sammanhang:

1. I olika vägledningen enligt individens åldersnivå och livssituation
2. Vid genomförande av sysselsättnings- och vägledningstjänster samt vid definiering av kvaliteten och verksamhetsprinciperna
3. Vid upprättande av läroplaner och examensgrunder samt vid genomförande av omfattade kunskapsmål
4. I grundläggande utbildning och fortbildning av yrkespersoner inom vägledningsbranschen
5. I kriterierna för god vägledning och i beskrivningen av vägledningskompetens.

Referensramen har upprättats på en allmän nivå. Dess innehåll kan anpassas till de olika tjänsterna och situationerna. Referensramen ger friheten att fastställa de centrala inlärningsmålen, inlärningsmetoderna och bedömningen av den individuella utvecklingen vad gäller målen på ett ändamålsenligt sätt.

Vad är karriärkompetenser?

Med karriärkompetenser avses kompetenser (kunskaper, färdigheter och attityder) genom vilka individer i alla åldrar och i olika livssituationer kan förbättra sin förmåga att planera sina egna utbildnings- och karriärvägar. Dessa kunskaper, färdigheter och attityder anknyter till planeringen av studierna och karriären samt till den personliga utvecklingen (ELGPN, 2015).

Dessa

principer

ligger bakom referensramen för karriärkompetenser:

1. Alla kan lära sig karriärkompetenser

Karriärkompetenser kan läras ut och alla kan lära sig dessa kompetenser. Alla kan utveckla sina egna karriärkompetenser, och alla har nytta av att utveckla dessa kompetenser.

2. Individerna är aktiva i planeringen

Aktörskapet förknippas med tanken om att ha kontroll över sitt eget liv, upplevd delaktighet samt påverkansmöjligheter.

3. Karriärplanering betyder livsplanering

Karriärplanering handlar inte enbart om arbete eller studier, utan förknippas med hela livet.

4. Karriärplaneringen påverkas av strukturer

Samhällets och verksamhetsmiljöns strukturer påverkar individens syn på sina möjligheter att planera och ha kontroll över sitt liv ur sitt eget utgångsläge.

5. Karriärplanering kräver interaktion

Karriärplanering utgår från individen, men sker i interaktion med närstående, nätverk och samhället. Dialog förs till exempel om individens värderingar och styrkor och möjligheterna i studie- och arbetslivet.

6. Karriärkompetenser behövs under hela livet

Alla har nytta av karriärplanering oavsett livssituation. Karriärplanering innefattar också alltid tre tidsperspektiv på samma gång: varifrån jag kommer, var jag är just nu och vart jag är på väg.

I vilka livssituationer har karriärkompetenser särskilt stor betydelse?

Även om man kan ha nytta av karriärkompetenser i alla livssituationer finns det ändå vissa situationer där de har särskilt stor betydelse. Dessa situationer förknippas ofta till olika övergångar och förändringar i livet.

I arbetslivet

- När man funderar på att byta bransch
- Vid permittering eller uppsägning
- När arbetsförmågan försvagas eller påverkar arbetsprestationen
- När man planerar att byta arbetsplats
- När man närmar sig pensioneringen
- När man vill avancera i karriären

Inom studier

- När man avlägger en examen
- Vid fortbildning
- I grundskolan och gymnasiet
- I den grundläggande utbildningen för vuxna
- När man funderar på att avbryta sina studier
- När man är en internationell studerande
- När man funderar på sina fortsatta studier

Det är inte möjligt att upprätta en heltäckande lista över olika övergångsskeden i livet. Olika övergångar kan ske när som helst i livet.

Livssituationer sker oftast inte separat från varandra, utan de brukar överlappa varandra. En person kan alltså vara både företagare och anställd eller studerande och arbetslös på en och samma gång.

Livssituationer som har betydelse ur perspektivet för karriärkompetenser, men som inte entydigt förknippas med arbetslivet, arbetslöshet, studier eller företagande är även:

Utanför arbetslivet

- Som arbetssökande
- Som rehabiliteringsdeltagare
- Som uppsagd
- Som pensionär
- På vård- eller föräldraledighet
- Som nyanländ
- Som arbetsoförmögen
- I behov av multiprofessionellt stöd
- När man funderar på sin relation till arbetslivet

Som företagare

- När man övervägar företagande
- När man utvecklar sig som företagare
- När man blivit företagare mot sin vilja
- När man planerar sluta med sitt företagande
- När man planerar förändringar i företagsverksamheten

- när man flyttar till Finland eller till utlandet
- när man utför militär- eller civiltjänst
- i plattformsarbete
- när studierna avbryts
- när man håller sabbatsår
- vid korttidsjobb
- när man funderar på att utveckla sin kompetens

Karriärkompetenser

På bilden bredvid har vi specificerat olika karriärkompetenser, alltså kunskaper, information, färdigheter och attityder som är särskilt nyttiga vid planering och genomförande av utbildnings- och arbetskarriärer. De olika kompetenserna får olika tyngd i olika livssituationer och kontexter, och man behöver inte kunna allt. Syftet med karriärplanering är att ta reda på hur man bygger en karriär och ett liv som har betydelse för en själv och att börja utveckla de färdigheter som man behöver för att uppnå detta.

En del av dessa kompetenser har samband med förmågan att definiera hurdan man är som **individ**. Dessa kompetenser har listats på bildens övre del och fördelats i kompetenser som förknippas med självkännedom, eget kunnande, framtid och planering. När man utvecklar dessa kompetenser stärker man även sin positiva självbild.

Karriärplanering sker dock i interaktion med andra människor. Individerna speglar också sin situation mot möjligheterna i samhället. En del av karriärplaneringen är att man förstår de olika sätten med vilka en individ kan vara en del av **sina egna samfund och samhället**. Dessa kompetenser har listats på bildens nedre del.



Karriärkompetenser som inlärningsmål

Karriärkompetenser ser olika ut för olika människor. Vi har samlat exempel på hur man kan fördela karriärkompetenser som olika inlärningsmål. Inlärningsmålen är exempel och dessa listor täcker inte alla situationer. Man kan använda inlärningsmål som stöd vid tillämpning av referensramen för karriärkompetenser i olika sammanhang.

Självkännedom

- Jag har en klar bild av min hittillsvarande livshistoria.
- Jag känner till mina gränser och resurser.
- Jag känner till de bakomliggande faktorer som påverkar min arbets- och studieförmåga.
- Jag vet vilken betydelse arbete och lärande har i mitt liv.
- Jag vet vad som är viktigt för mig.
- Jag vet vad som motiverar mig.
- Jag kan skilja på interna och externa motivationsfaktorer.
- Jag vet vad som intresserar mig.
- Jag känner till mina styrkor.
- Jag vet hur jag lär mig bäst.
- Jag vet vilka faktorer som gör det svårare för mig att lära mig nytt.

Att bygga upp sin kunskapsidentitet

- Jag vet vad jag redan har bra kunskaper i.
- Jag vet var jag behöver utveckla mig mer.
- Jag förstår vilka av mina kunskaper jag kommer att ha nytta av i framtiden.
- Jag vet vilka nya kunskaper jag skulle vilja lära mig.
- Jag vet hur jag kan använda mina kunskaper i olika sammanhang.

Framtid och förändringsförmåga

- Jag kan föreställa mig hur min egen framtid kommer att se ut.
- Jag vågar drömma.
- Jag vet vad jag vill bibehålla oförändrat.
- Jag vet vad jag vill ska ändras.
- Jag vet hur jag kan förbereda mig för förändringar.
- Jag vet hur jag kan klara av osäkerhet.
- Jag kan söka och skapa möjligheter som passar mina egna mål.

Kännedom av verksamhetsmiljön

- Jag kan bedöma den nuvarande situationen i en bransch som intresserar mig.
- Jag jämför olika alternativ.
- Jag vet vilka möjligheter mina resurser räcker till.
- Jag känner till olika levnadssätt och olika sätt att utföra arbete.
- Jag känner till hur strukturerna påverkar min egen karriärplanering och kan granska dem kritiskt.
- Jag observerar olika yrken och hurdana kunskaper som förknippas med dem.

Interaktion och samarbete

- Jag kan berätta om mig själv och om mina kunskaper för andra.
- Jag kan berätta om mina drömmar och önskemål inför framtiden.
- Jag kan ge och ta feedback.
- Jag kan agera i nätverksbildnings- och jobbsökningssituationer.
- Jag kan upprätta ansökningar, portfolior och meritförteckningar.
- Jag vet vilka mina egna nätverk är.
- Jag utvidgar mina nätverk vid behov.
- Jag vet hur jag ska agera i mina egna nätverk.
- Jag vet vilka tjänster som tillhandahålls av samhället jag har tillgång till.

Verksamhetsmiljöns framtid

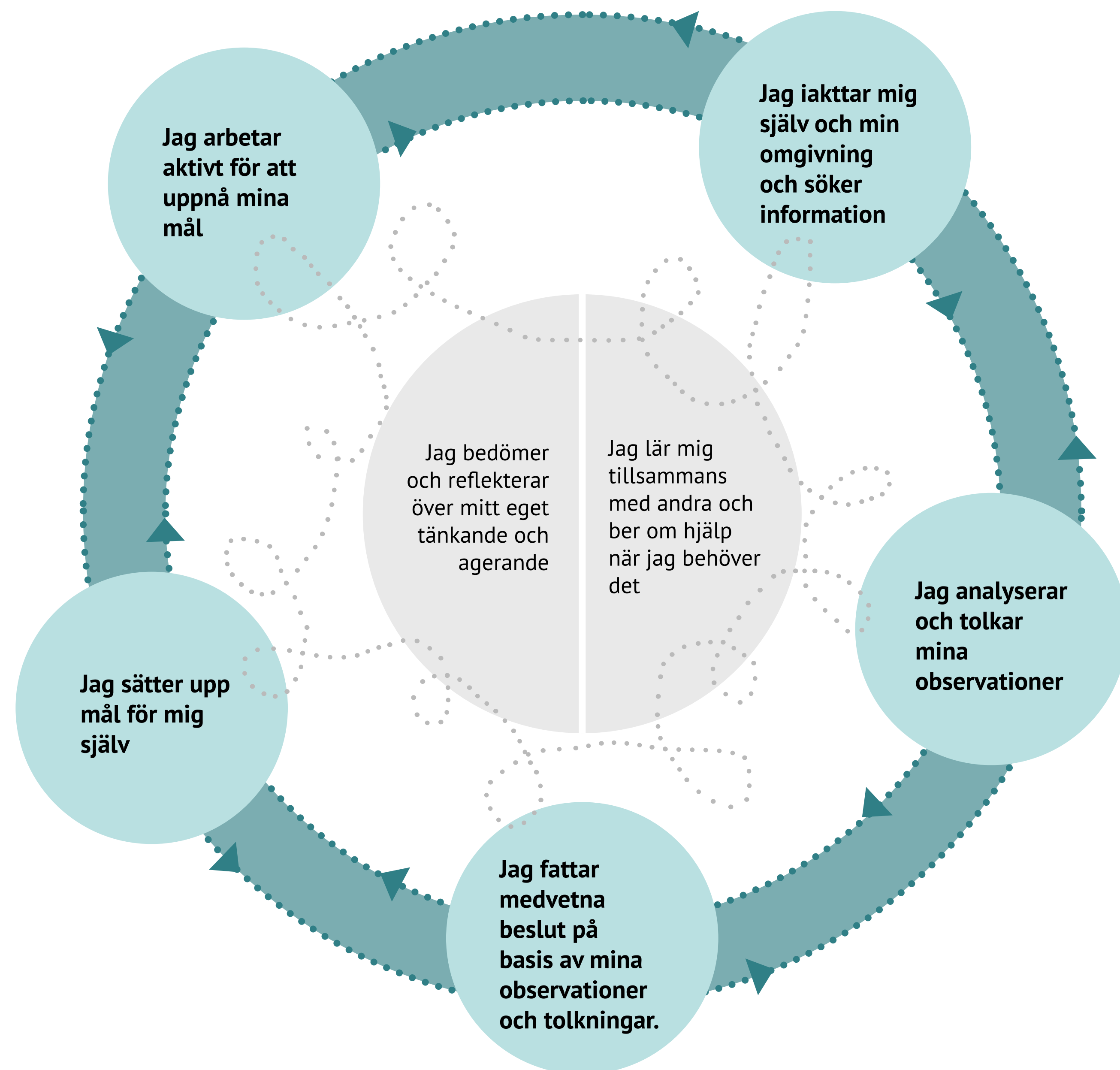
- Jag kan uppskatta hur mitt eget arbete eller branscher som intresserar mig kommer att ändras i framtiden.
- Jag kan föregripa förändringar i branscher som intresserar mig och förbereda mig för dem.
- Jag är medveten om samhällseliga och globala utvecklingsgångar som påverkar framtiden.
- Jag förstår vilka nya kunskapsbehov förändringarna i samhället för med sig.

Hur lär man sig karriärkompetenser?

När man lär sig karriärkompetenser behöver man olika färdigheter för att söka och processera information och för att kunna arbeta målinriktat. Dessa färdigheter är allmänna metaferdigheter som kan tillämpas till allt lärande, men de är ändå särskilt viktiga för karriärplaneringen. Färdigheter i inläring och målinriktat arbete är grunden för all karriärplanering.

När en människa lär sig nytt rör hen sig flexibelt mellan de olika faserna. Lärandet fördjupas med processeringen. **Utvärdering, reflektering, lärande tillsammans med andra och att man ber om hjälp vid behov är en del av lärandeprocessen under alla dess faser** och har därför placerats i mitten av bilden bredvid.

Man kan sätta upp inlärningsmål även för dessa färdigheter. Vi har listat exempel på inlärningsmål på följande sida.



Att genomföra, granska och ändra planen:

- Jag genomför min plan steg för steg. Jag bedömer min egen utveckling regelbundet.
- Jag kan ändra riktning vid behov.

Att förstå förutsättningar för planens genomförande:

- Jag förstår vad som krävs av mig för att jag ska kunna genomföra planen.

Att vara beredd på konsekvenserna av testning och risktagning:

- Jag vågar prova på nytt.
- Jag tar kalkylerade risker.

Att sätta upp mål:

- Jag gör upp en plan för att uppnå mina drömmar.
- Jag delar upp min plan i mindre mål.
- Jag kan sätta upp både kortsiktiga och långsiktiga mål.

Att bedöma sina egna resurser:

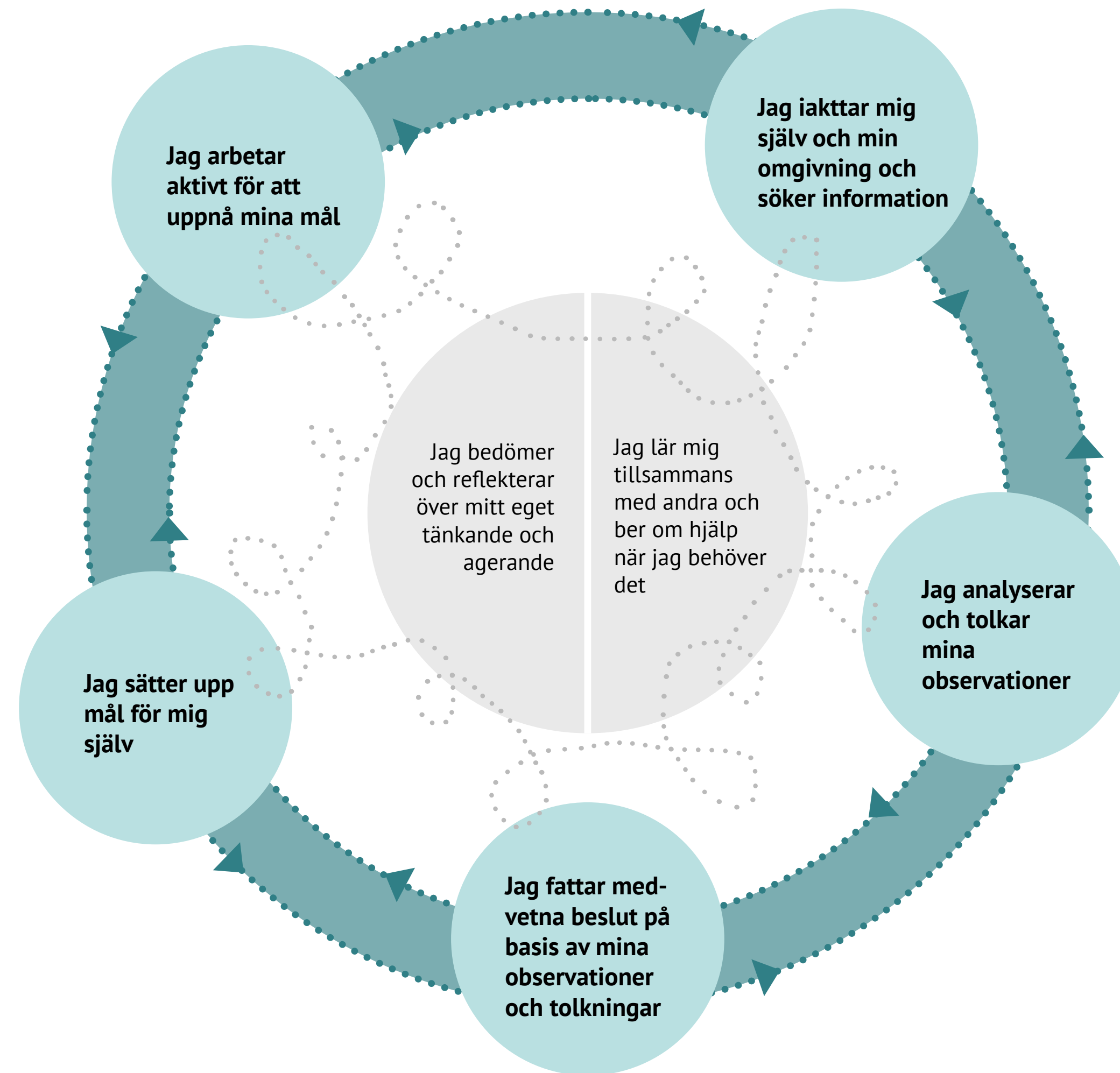
- Jag kan bedöma huruvida mina resurser räcker till att uppnå mina mål.

Att identifiera alternativa planer:

- Jag vet hurdana vägar jag kan ta för att uppnå mina drömmar.

Att bedöma faktorer som påverkar engagemanget:

- Jag förbinder mig till att genomföra mina egna beslut.



Att notera det som har betydelse:

- Jag observerar mina egna känslor och tankar.

Att söka och sammanställa information:

- Jag vet var det lönar sig att söka information.
- Jag kan söka information om olika alternativ och möjligheter.
- Jag kan söka information om samhället, studiemöjligheter och arbetsmarknaden.

Att jämföra och prioritera olika alternativ:

- Jag analyserar och bedömer informationskällor och relevant information som är tillämplig för min situation.
- Jag jämför och prioriterar alternativen utan förutfattade meningar.

Att granska alternativ:

- Jag funderar på vad de olika alternativen betyder för mig.
- Jag förstår vad som påverkar mina tolkningar och val.
- Jag vet vad jag kan och inte kan påverka.

Att förstå sitt eget sätt att fatta beslut samt vad som påverkar beslutsfattandet:

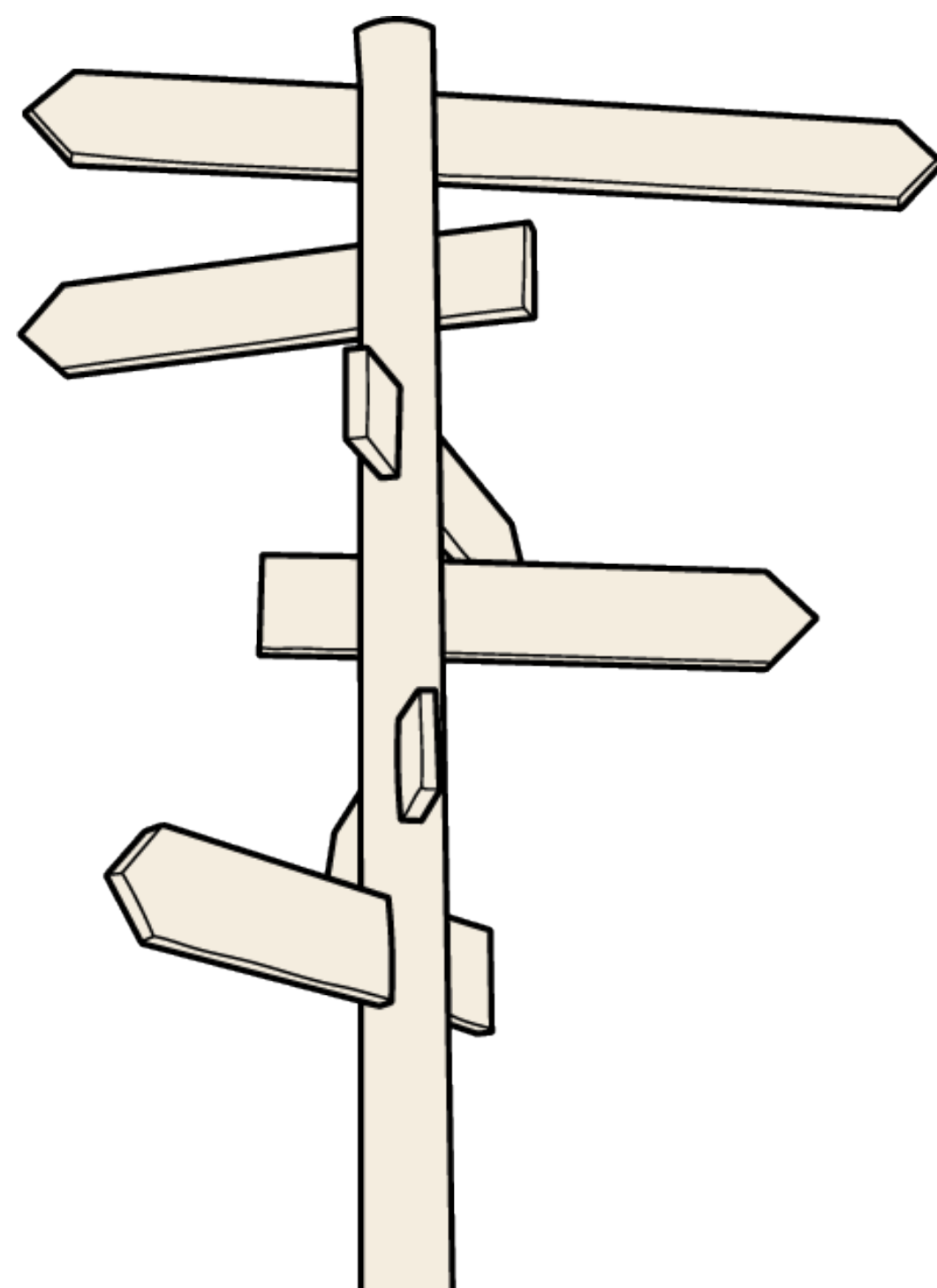
- Jag förstår hur jag fattar beslut och vilka faktorer som påverkar mitt beslutsfattande.
- Jag förstår vad jag baserar mina beslut på.

Att bedöma konsekvenserna av de egna besluten:

- Jag förstår hur mina beslut påverkar mig själv, mina närstående och samhället.

Idéer för vidare utveckling av referensramen

Arbetet för att utveckla en nationell referensram för karriärkompetenser fortsätter. De slutliga material som utarbetats inom projektet för främjande av karriärkompetenser kommer att publiceras senast år 2025. Den modell som beskrivits i denna presentation ger riktlinjer för de följande stegen av utvecklingsarbetet. Under utvecklingsarbetet identifierade arbetsgruppen faktorer som bör uppmärksammas under den fortsatta utvecklingen.



1. Guider och verktyg som stöd för tillämpningen

Under de följande stegen bör man fokusera på material som kan utnyttjas brett i vägledning. Sådana material är till exempel:

- Material som förknippas med bedömningar
- Guiden för vägledning
- Verktyg för kunderna (inklusive självutvärdering)

Vid upprättande av verktygen ska man fästa särskild uppmärksamhet på ett tydligt och förståeligt språk, visualitet och konkreta exempel för de olika målgrupperna.

2. Planen för det praktiska genomförandet av referensramen

Inte ens den bästa referensramen kan fungera om den inte blir känd. Under de följande stegen bör man också planera åtgärder med vilka referensramen implementeras i olika sammanhang. Planen bör åtminstone innehålla åtgärder som förknippas med kommunikation och utbildning.

3. Att inspirera till bredare diskussion

Genom vidare bearbetning av materialet kan vissa formuleringar i referensramen ännu preciseras. I arbetsgruppen funderar vi till exempel på hur ordet *planering* styr våra uppfattningar om hur vi navigerar de olika övergångarna i livet. Å andra sidan förknippas ordet *karriär* ofta i princip med arbete även om karriärplanering handlar om att fundera på flera parallella "karriärer" i livet. Arbetsgruppen vill också uppmäna alla som arbetar med karriärplanering att diskutera termer och formuleringar som förknippas med temat på olika forum!

Tack till alla som deltagit i arbetet!

Arbetsgruppen:

Leena Itkonen, Helsingfors universitet

Laura Metsänen, Helsingfors sysselsättningstjänster

Nina Hirsiaho, Jyväskylä sysselsättnings-/AN-tjänster

Hanna Gustafsson, NTM-centralernas samt AN-byråernas utvecklings- och förvaltningscenter (UF-centret)

Harry Pulliainen, NTM-centralernas samt AN-byråernas utvecklings- och förvaltningscenter (UF-centret)

Marja Pakkanen, NTM-centralernas samt AN-byråernas utvecklings- och förvaltningscenter (UF-centret)

Hanna Salminen, utbildningscentret Salpaus

Ida-Maria Volturi, LUT-universitetet

Raetsaari Kirsi, Merikoski gymnasium

Riittamaija Pulli, Omnia

Tiina Kärkkäinen, Utbildningsstyrelsen

Petri Niemi, Utbildningsstyrelsen

Leena Ståhlbeg, Suunta-tjänsterna

Katri Sillanpää, Tammerfors universitet

Panu Pätsi, AN-kundservicecentret

Otto Pankkonen, Arbetshälsoinstitutet

Marjaana Herlevi, Urataival

Kicki Häggblom, Åbo akademi

Facilitering av arbetet:

Tuire Suihkonen, HAUS kehittämiskeskus Oy

Ida-Susanna Pöllänen, HAUS kehittämiskeskus Oy

Layout: Tuire Suihkonen, HAUS kehittämiskeskus Oy

Illustration på omslaget: Aura Korhonen, HAUS kehittämiskeskus Oy

Vi vill rikta ett särskilt tack till alla som intervjuats och lämnat kommentarer samt till dem som lämnade sina synpunkter under det inledande webinariet!