



ACUMEN

Toimintatapasuositukset

Content:

1. Johdanto	4
2. Tiivistelmä	5
Suositukset toimintatapojen muutoksiin	8
3. Katsauksen rakenne	9
a) Yleiskatsaus / Tausta	9
Tavoite.....	9
Katsaus nykyisiin toimintatapoihin	10
b) Keskustelu.....	20
ACUMENin ehdottamat vaihtoehdot nykyisille toimintavoille	20
c) Toteutus	21

“It doesn’t matter how slow you go,

as long as you don’t stop.”

Confucius

1. Johdanto

ACUMEN Uranhallintataidot (Career Management Skills, CMS) on Euroopan Unionin Erasmus -projekti, jossa tutkittiin uranhallintataitojen koulutuksen tilannetta kahdeksassa (8) partnerimaassa. Euroopan työmarkkinoilla tarvitaan enenevässä määrin korkeatasoista ja laaja-alaista osaamista, joten tarvittavien uranhallintataitojen hallitseminen on tärkeää. Globalisaatio ja uudet teknologiat muuttavat työelämän rakenteita ja työn sisältöjä. Ne luovat uusia malleja työntekoon ja muotoilevat koko ajan monipuolistuvia odotuksia ammatillisille taidoille, sosiaalisille taidoille ja oppimiselle. Kuten partnerit (ja monet muut katsaukset ja projektit, kuten ICARD) huomasivat, uranhallintakoulutus ja uranhallintataidot ovat erilaisissa tilanteissa, vaihtelevia ja sirpaloituneita aikuiskoulutuksessa, korkeakoulutuksessa ja kouluissa kahdeksassa (8) eri partnerimaassa. Uranhallintataidoille ei ole selkeää ja virallista viitekehystä. Tässä häilyväisessä, epävakaaassa, monimutkaisessa ja monitulkintaisessa (volatile, uncertain, complex and ambiguous, V.U.C.A) ympäristössä yksilöiden taito tehdä hyvin perusteltuja päätöksiä työstään ja urastaan on koko ajan tärkeämpää. ACUMEN Uranhallintataidot pyrkii yhdistämään erilaiset käsitykset ja ideat uranhallintakoulutuksesta, uranhallinnasta, urasiirtymistä, lahjakkuuden hyödyntämisestä, ynnä muista vastaavista, ja luomaan itseapuoppaan ja eOppimismateriaaleja sekä oppijoille että kouluttajille (opettajat, uraohjaajat, HR-päälliköt, ynnä muut vastaavat). Materiaalien perustana käytetään skotlantilaista uranhallintataitojen viitekehystä (the Scottish CMS Framework, 2012).

2. Tiivistelmä

ACUMEN -tiimi pitää uranhallintataitoja (CMS) työvoiman, erityisesti matalataitoisten ja aliarvostettujen työntekijöiden, joilla ei ole taitoa hallita ja kehittää uraansa ja joita odottaa työmarkkinoiden kehittyessä epävarma tulevaisuus, uutena lukutaitona. CMS on nykyään avainasemassa oleva perustaito ja välttämättömyys VUCA – ympäristössä. ACUMEN -projektissa tuotettiin työelämässä olevia aikuisia hyödyttävä malli, jonka materiaaleja voi hyödyntää kuka tahansa opiskelijoista urakouluttajiin ja uraohjaajiin.

Sosiaaliset muutosprosessit, kuten globalisaatio ja uudet teknologiat, muuttavat työelämän rakenteita ja työn sisältöjä. Aikuisopiskelijoille ja työntekijöille on tarjolla paljon uusia oppimisympäristöjä, kuten Moodle ja muut oppimisalustat, jotka tarjoavat edullisia ja saatavilla olevia, tarpeen mukaan käytettäviä mahdollisuuksia oppimiseen, joiden avulla he voivat vastata työnantajien uusiin pätevyysodotuksiin. Yhteiskunnat muuttuvat kaikkialla maailmassa, ja muutoksen tahti kiihtyy kiihtymistään. Joustavuus ja sopeutuvuus yhdistettyinä elinikäiseen oppimiseen ovat avaintekijöitä muutokseen sopeutumisessa.

ACUMEN -tiimin näkemyksen mukaan perinteinen uraohjaus, vaikkakin edelleen oleellista ja tärkeää kouluissa, on sellaisenaan riittämätön vastaamaan työelämässä olevien aikuisten tarpeisiin. Ilmaisten ja helposti saatavien, aikuisten oman uran hallintaa edistävien uranhallintamateriaalien saatavuudessa on merkittäviä puutteita. Uranhallinta on jatkuva prosessi. Uranhallintaa voidaan ajatella filosofiana ja kokoelmana taitoja, jotka mahdollistavat aikuisten uratavoitteiden saavuttamisen ja kehittävät urakimmoisuutta ja –sinnikkyyttä. Uranhallintataidot ovat uusi työelämälukutaito. Aikuiset, jotka ovat kehittäneet tarvittavat taidot, pystyvät arvioimaan mihin työmarkkinat ovat menossa; huomioimaan uudet, vahvuuksilleen ja mieltymyksilleen sopivat taitoalueet; kehittämään yksilöllisen oppimissuunnitelman ja tulevaisuudessa tarvittavien taitojen ymmärtämiseen perustuen kartoittamaan urapolkunsaa kestävään ja palkitsevaan työhön. Menestyksellä uranhallinta saavutetaan säännöllisillä vuorovaikutussuhteiden rakentamisen,

urakehityskeskusteluihin osallistumisen, urasuunnitelmien päivittämisen ja uusien tavoitteiden asettamisen tavoilla. Sujuvaan uranhallintaan kuuluu myös joustava ja sitkeä työnhakuun ja muutoksenhallintaan liittyvien taitojen kehittäminen.

Skotlantilainen uranhallintataitojen viitekehys (julkaistu 07/2012) jakaa uranhallintataidot neljään teemaan: itse, vahvuudet, horisontit ja verkostot. Tämä viitekehys toimii ACUMEN –projektin perustana, ja projektissa on kehitetty työkaluja ja materiaaleja, jotka kattavat viitekehysten kaikki neljä teemaa. Materiaalien tarkoituksena on tukea työelämässä olevia ja/tai työtä etsiviä aikuisia hahmottamaan itselleen sopivan urakehityspolun.

Nykyajan dynaamisessa ja alati muuttuvassa taloudessa on kenties aika liikkua perinteisestä julkiseen sektoriin turvautumisesta tuottamaan palveluita erityisesti alueille, joilla motivoituneet yksilöt voivat kouluttautua ja kehittyä riippumattomiksi. Se, että perinteiset uraohjauspalvelut eivät todennäköisesti tarjoa paljoa niille, jotka ovat jo työelämässä, on huomioimisen arvoista. Nykypäivän dynaamisessa taloudessa työntekijät tarvitsevat apua uranhallintataitojen kokonaisuuden kehittämiseen – nykyisessä epälineaarisisessa ja alati muuttuvassa työelämässä työntekijät tarvitsevat taitoja, joita he kerran opittuaan voivat hyödyntää uudelleen ja uudelleen hahmottaakseen ja kehittääkseen urapolkuaan.

Enää ei ole olemassa elämänmittaista työtä tai taitoa. Modernissa taloudessa täytyy keskittyä hankkimaan viimeisimpiä tietoyhteiskuntaa edistäviä taitoja. Monilla matalan taitotason ammattiteissa tai hauraiden sektoreiden töissä toimivilla aikuisilla on kiireinen tarve ottaa vastuu oman urapolkunsa hallitsemisesta, todennäköisesti vaadittavien taitojen selvittämisestä ja sopivan koulutuksen tai tuen etsimisestä turvatakseen työllisyytensä.

Monille aikuisille siirtymä koulutuksesta työelämään on osoittautunut todella haasteelliseksi. Aikuiset, jotka ovat varautuneet tekemään perusteltuja päätöksiä

urastaan, löytävät itsensä tekemästä työtä aloilla, joilta työpaikat katoavat nopeasti uusien käytäntöjen ja teknologioiden edellyttäessä uusia taitoja. Monissa tapauksissa aikuiset työntekijät ovat haavoittuvassa asemassa eivätkä löydä työnsä säilyttämiseen tarvitsemaansa tukea tai apua. Työelämässä olevien aikuisten tukeminen heidän oman uransa hallitsemisessa, tulevaisuudesta päättämässä ja yksilöllisen urapolkunsä löytämisessä voi vaikuttaa merkittävästi nykyajan nopeasti kehittyvillä työmarkkinoilla.

Kuten muussakin koulutuksessa, uraohjauspalveluiden suunnittelu ja toteutus poikkeavat toisistaan eri jäsenmaissa. Monikansallisen tiimin kokoaminen jäsenmaista on tarjonnut merkittäviä mahdollisuuksia toisilta oppimiseen, parhaiden käytäntöjen jakamiseen ja uraohjausmallin kehittämiseen. Uraohjausmallia leimaa sen sovellettavuus erilaisiin kulttuurisiin näkemyksiin, relevanssi erilaisissa palvelujärjestelmissä ja käytettävyys myös muissa kuin alkuperäisissä partnerimaissa. ACUMEN uranhallintataidot on kehitetty tukemaan yksilöitä monimutkaisissa ympäristöissä ja tarjoamaan heille joustavuutta muutoksenhallintaan ja uudelleen koulutusta uran säilyttämiseen.

Suosituksset toimintatapojen muutoksiin

Toimintatapojen muutosten suosituksissa tutkitaan projektipartnereiden kokemuksia kahdeksassa eri EU-maassa ja tehdään niiden pohjalta suosituksia toimintatapojen muutoksiksi. Lisäksi tutkitaan kunkin partnerimaan kouluttajista, henkilöstöpäälliköistä ja uraohjaajista koostuvien kontrolliryhmien näkemyksiä. Suosituksissa mietitään miksi toimintatapojen muutokset (esimerkiksi hallitustasolla kansallisessa päätöksenteossa, yksikötasolla esimerkiksi yliopistossa, koulussa tai jopa työnantajakohtaisesti) voisivat olla aiheellisia ja mitä hyötyjä uudesta, ehdotetusta mallista voidaan saada. Elinikäisen oppimisen periaatteita noudattavat itseopuopas ja eOppimismateriaalit, jotka antavat yksilöille mahdollisuuden hallita omaa uraansa, voivat samalla nostaa tuottavuutta kansallisella tai yksikötasolla.

Kansallinen taso

1. Tehokkain ja toteuttamiskelpoisin vaihtoehto on uranhallintataitojen ottaminen osaksi kaikkien toisen asteen oppilaitosten ja korkeakoulujen opetussuunnitelmia.
2. Tietoisuuden lisääminen uranhallintataidoista kouluttajien ja opetuksen järjestäjien keskuudessa.

Yksikötaso

1. Koulutetun työvoiman, nuorista aikuisiin, valmistaminen kannustamalla heitä käyttämään ja tekemään saavutettaviksi elinikäisen oppimisen resursseja kuten ACUMEN eOppimismateriaaleja.
2. Julkisen ja yksityisen sektorin aktiivisen ja integroidun verkoston luominen.

3. Katsauksen rakenne

a) Yleiskatsaus / Tausta

Tavoite

ACUMEN –tiimi nimesi avaintekijät, jotka tulee ottaa huomioon tässä toimintatapasuosituksessa.

- 1) Henkilöstökehittäminen (Human Resource Development, HRD) on kulmakivi minkä tahansa kansan tai instituution kilpailukyvyn saavuttamiseen ja säilyttämiseen globaalilla tasolla. Näin ollen aikuiskouluttajat, työvoimakehityksen asiantuntijat, työllisyyspalveluiden tuottajat ja henkilöstöpäälliköt ovat avain kaikkiin aikuiskoulutuspalveluihin. Näitä laajalaisesti työympäristöjen ja koulutusaiheiden parissa toimivia ammattilaisia tulee kannustaa ja auttaa uranhallintataitojen kehittämisen resurssien kanssa.
- 2) Itsenäinen opiskelu on tärkeä kehittämisalue matalan taitotason työntekijöiden työn säilyttämisen tukemisessa; haavoittuvaisten alojen työntekijöiden etenemisen tukemisessa; yhteiskunnan ja talouden marginaalissa elävien yksilöiden auttamisessa takaisin ansiotyöhön. Itsenäinen uranhallinta voi olla ensimmäinen askel monille vaikeissa tilanteissa oleville aikuisille.

Tämän katsauksen tavoitteena on edesauttaa laajemman keskustelun ja väittelyn alkamista uranhallintataitojen liittämistä koulutusjärjestelmiin.

Katsaus nykyisiin toimintatapoihin

Urakoulutus ja uranhallinta erosivat partnerimaissa toisistaan kovasti. Osa partnerimaista (kuten Suomi) olivat edistyneellä tasolla, osalta on puuttunut kansallinen linjaus vuoteen 2017 saakka (kuten Iso-Britannia), osa on vasta tehnyt aloitteita päästäkseen esimerkiksi koulutusvarustelun osalta samaan linjaan eurooppalaisten virkaveljiensä kanssa (kuten Kypros ja Tsekki) ja osalla (kuten Saksalla ja Irlannilla) on ollut sekalaisia onnistumisia urakoulutuksen saralla. Italiassa ei ole virallista kansallista uranhallintataitojen viitekehystä, mutta tarve uranhallintataidoille on tunnistettu ja säädetty vuonna 2013.

Näin erilaisten urakoulutustilanteiden takia on hyödyllistä tarkastella jokaista partnerimaata erikseen ja miettiä, millaista lisäarvoa ACUMEN uranhallintataidot voisivat tuoda kansalliseen keskusteluun ja sovellutukseen sekä instituutioiden toimintatapoihin. Tämä voisi edelleen johtaa eurooppalaiseen uranhallintataitojen viitekehukseen ja lahjakkuuden hallintaan ympäri EU:a, jossa vuoden 2020 visiona on edistää tasa-arvoa ja parantaa elinikäisen oppimisen mahdollisuuksia tehden kansalaisista tuottavampia ja siten hyödyntää henkilöstöressurssin täyttä voimaa samalla, kun EU kamppailee globaalien muutosten kanssa etenkin lännessä (esimerkiksi Yhdysvallat) ja idässä (esimerkiksi Kiina).

Itävalta

Itävallassa aikuiskoulutus on jakautunutta, ja uraohjausta tarjoavat palvelut eroavat toisistaan paljon: Toisaalta Itävallan kansallinen *Koulutuksen, tieteen ja tutkimuksen ministeriö* on vastuussa opetusohjelmien kehittämisestä, poliittisten linjausten päättämisestä ja yleistä aikuiskoulutusta koskevien prioriteettien määrittämisestä. Ministeriö säätelee formaalia koulutusta. Toisaalta, *Työn, sosiaalisten suhteiden, terveyden ja kuluttajansuojan ministeriö* käsittelee työmarkkinapolitiikkaa ottaen huomioon työmarkkina- ja aikuiskoulutustrendit. Suurin osa näihin teemoihin liittyvästä rahoituksesta päätetään täällä.

Itävallan julkinen työllisyyspalvelu (AMS), Itävallan johtava työmarkkinoihin liittyvien palveluiden tajoaja, on vastuussa hakijoiden ja avautuvien työpaikkojen yhteensovittamisesta sekä työnhakijoiden ja yritysten auttamisesta tarjoamalla tukea, tietoa, pätevyitysmahdollisuuksia ja rahallista tukea. AMS toimii jäkimmäisen ministeriön alaisuudessa. Sosiaalisten partnereiden instituutiot, kuten *Chamber of Commerce*, *Chamber of Labour* ja *Economic Chamber* tarjoavat koulutukseen ja työhön liittyviä neuvoja ja toimivat tiiviissä yhteistyössä AMS:n kanssa.

Jatkuva tietotaito- ja informaatio siirtymä ministeriöiden välillä johtaa aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan Itävallassa. Tällä hetkellä ollaan siirtymässä perinteisestä koulutuksesta ammatteihin, joissa koulutuksen ja työelämän suhde on vahva. Tähän trendiin reagoimiseksi koulutusten järjestäjien tulisi huomioida saatavilla olevaa taloudellista tietoa ja työllisyystilastoja.

ACUMEN –projektissa kehitetyt tuotokset ovat linjassa perinteisestä koulutuksesta vahvojen työelämäyhteyksien ammatteihin siirtymisen kanssa.

Haastateltujen asiantuntijoiden (Itävallan kontrolliryhmän) mukaan olisi suositeltavaa suunnitella koulutusmittareita kaikkien edellä mainittujen ministeriöiden ja palveluntarjoajien yhteistyönä. On kuitenkin tärkeää, että koulutuksen järjestäjä on kokonaan vastuussa koulutuksellisen työn ja prosessien sekä yksilöllisen tuen kehittämisestä. Asiantuntijoiden käytännön kokemus myös osoittaa koulutuksen järjestyksen vastuullisuuteen uskomisen tärkeyden. Näin ollen Itävallan asiantuntijaryhmän mukaan vastuu uranhallintataitojen opettamisesta tulisi olla oppilaitoksilla ja instituutioilla, ja siihen tulisi taata tukea ja yhteistyötä kansallisilta virastoilta.

Itävallan asiantuntijaryhmä piti että mallin käyttöön ottamisessa erittäin tärkeänä pysyvää keskustelua kaikkien toimintamalliin osallistuvien tahojen kesken, myös oppijoiden ja opiskelijoiden näkemykset ja mielipiteet huomioiden. On äärimmäisen tärkeää tehdä oppimistavoitteet näkyviksi kaikille prosessiin osallistuville, mukaan lukien – tai erityisesti – oppijoille. Kaikkien osallisten tulee tietää millaisia tavoitteita yritetään saavuttaa, milloin, millä tavoin ja myös miksi määritetyt tavoitteet ovat tärkeitä.

Kypros

Ohjaus- ja neuvontapalveluiden laajentaminen kaikille kansalaisille on Kyproksella poliittinen prioriteetti, kuten Elinikäisen oppimisen strategiassa 2014-2020 todetaan. Ammatillista koulutusta tarjotaan nuorille toisen asteen oppilaitoksissa (Secondary Education, STVE) ja yli 18-vuotiaille aikuisille sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.

Uraohjausta ammatillisessa koulutuksessa tarjotaan usein koulun tai tulevan korkeakoulun toimesta. Kursseja uranhallintataidoista tai uraohjausta ei kuitenkaan vaadita näissä oppilaitoksissa.

Päätoimijoita uraohjauksessa ovat *Ministry of Education and Culture (MOEC)*, *the Ministry of Labour Welfare and Social Insurance (MLWSI)* ja *the Human Resource Development Authority (HRDA)*.

Muita tärkeitä ohjauspalveluiden tarjoajia Kyproksella ovat

- The Cyprus Youth Board, joka on erikoistunut alle 30-vuotiaiden nuorten ohjaukseen
- ammattiyhdistykset ja kunnat
- Yliopistojen urapalvelut

Kyproksen Kansallinen elinikäisen oppimisen foorumi perustettiin maaliskuussa 2012 ministerineuvoston päätöksellä. Sen tavoitteena on kehittää vuosien 2004 ja 2008 Euroopan neuvoston ja Neuvotteluvaliokunnan (2010) ”Eurooppa 2020 – Strategia älykkäälle, kestäväälle ja osallistavalle talouskasvulle” – raportin kanssa yhdenmukainen poliittinen linjaus elinikäisestä oppimisesta. Sen päätavoitteita ovat:

- Urapalveluiden yhteistyö ja kommunikaatio
- Ohjauksen laatukriteereiden julkaiseminen
- Ohjauspalveluiden saatavuuden parantaminen
- Ohjauksen tutkimuksen edistäminen
- Kyproksen edustaminen eurooppalaisissa ja kansainvälisissä elinikäisen oppimisen tapaamisissa ja työryhmissä

Uset EU-rahoitteiset ja paikallisrahoitteiset koulutusprojektit tukevat haavoittuvien sosiaalisten ryhmien, kuten lukutaidottomien tai digilukutaidottomien aikuisten,

koulun aikaisessa vaiheessa keskeyttäneiden, nuorten työttömien ja matalan pätevyystason aikuisia. Nämä projektit sisältävät usein koulutusta tai kursseja uranhallista ja suunnittelusta. Projektit ovat kuitenkin toiminnassa vain rajoitetun ajan (rahoitusjakson keston ajan) eivätkä vastaa työtä etsivien tai uransa parantamisesta haaveilevien ihmisten määrää.

Uranhallinnassa ja tietoisten urapäätösten tekemisessä auttavat urapalvelut on usein myös suunnattu nuorille, alle 35-vuotiaille valmistuneille tai työttömille. Finanssikriisi ja globaalit muutokset työmarkkinoilla vaikuttavat kuitenkin myös muihin haavoittuviin ryhmiin ja pitkiä työuria tekeviin yksilöihin. Urapalveluiden saatavuus näille ryhmille rajoittuu yksityisyrittäjiin ja työnvälitystoimistoihin. Näin ollen yksilöillä on tarve ACUMENin kaltaisille uranhallintataitomateriaaleille.

Tsekki

Uraohjauspalveluita tarjotaan Tsekissä kahdella taholla, joilla kummallakin on taustalla useita erittäin omistautuneita ja asiantuntevia instituutioita. 1) *The Ministry of Labour and Social Affairs*, jossa Labour Offices työskentelee uravalintojen, urasiirtymien ja uusien ammattien parissa. 2) *The Ministry of Education, Youth and Sports* työskentelee pääasiassa kouluissa tapahtuvan uraohjauksen parissa.

Uraohjausta toteuttavat Tsekissä useat tahot, joista monet erikoistuvat tiettyyn tarkasti määritettyyn kohderyhmään. Yleisiä, kaikille tarjottavia palveluita ei tunnu löytyvän. Toisaalta tarkasti määritellyt kohderyhmät helpottavat niihin lukeutuvien yksilöiden palvelujen löytämistä, toisaalta ne tuovat näkyväksi läpinäkyvän ja yhdenvertaiset ohjausjärjestelmän luomisen vaikeuden. Teoriassa yleinen lähestymistapa voisi tehdä siitä helpompaa.

Uusista, vasta perustetuista uraohjauspalveluista on tulossa erottamaton osa elinikäistä oppimista. On kuitenkin fakta, että aikuiskoulutus ja elinikäinen oppiminen eivät ole tsekkiläisen koulutusjärjestelmän vahvuuksia. Voidaan jopa puhua tämän

koulutuksen osa-alueen vakavasta aliarvioinnista, ja kiireellisestä tarpeesta korjata järjestelmä koskemaan uranhallintakoulutusta.

Tsekissä on EU:n alhaisin työttömyysluku, ja useilla aloilla kohdataan työvoimapulaa. Tämä antaa hyvän mahdollisuuden vaihtaa työtä ja urapolkua. Uraohjausta on saatavilla, mutta vain jo työelämässä oleville, ja kaupallisena palveluna. Monilla matalan taitotason ja matalapalkka-alojen työntekijöillä, jotka haluavat vaihtaa uraa, ei ole riittävästi resursseja uraohjauspalveluiden hankkimiseen. ACUMENin ilmaiset, käyttäjäystävälliset, helposti saatavilla olevat ja ajallisesti joustavat – uranhallintatyökalut ovat suuri mahdollisuus näille yksilöille. Myös nuorten koulutuksessa on suuri puutos, ja haastatellut asiantuntija suosittelevat lisäämään uranhallinnan koulujen opetussuunnitelmiin.

Suomi

Uranhallintataitoja arvostetaan Suomessa paljon. *Tieto ja koulutus ja Työllisyys ja kilpailukyky* ovat kaksi nykyisen hallitusohjelman avainprojektista. Hallitus tähtää nuorisotyöttömyyden vähentämiseen ja koulutuksesta työelämään siirtymisen helpottamiseen ja korostaa sen vuoksi uraohjauksen ja urapalveluiden merkitystä. Ura- ja opinto-ohjaajilla on vakiintunut sija kouluissa ja oppilaitoksissa: kaikkien oppilaitosten tulee lain mukaan tarjota opinto-/uraohjausta auttaakseen opiskelijoita saavuttamaan oppimis- ja uratavoitteitaan.

Uranhallintataitoja opetetaan kouluissa oppiaineena: peruskoulussa ja lukiossa on pakollista opettaa opinto-ohjausta vähintään tietty tuntimäärä viikossa. Ammatillisessa koulutuksessa työelämä- ja yrittäjyysopinnot ovat pakollisia kaikille opiskelijoille. Suurin osa uraohjauksesta annetaankin oppilaitoksissa niiden oppilaille. Uraohjauspalveluiden yleistilanteen nähdään olevan hyvä ja soveltuvan suurimpaan osaan uranvaihtotilanteista. Ohjaus on Suomen koulutusjärjestelmässä osa opetussuunnitelmaa.

Aikuiskoulutuksessa suurin uraohjauksen palveluntarjoaja on Työ- ja elinkeinoministeriö, joka tarjoaa ilmaisia uraohjauspalveluita kaikille niitä tarvitseville kansalaisille. Palvelut ovat saatavilla ympäri maata. Tarjolla on esimerkiksi uravalmennusta, jossa autetaan yksilöä selventämään uratavoitteitaan vertaistuen ja käytännön harjoitteluiden avulla.

Toinen mainitsemisen arvoinen uraohjauspalveluiden tarjoaja on rekrytointiyrietykset. Heidän palvelujaan ostavat useimmiten suuret yritykset, jotka tarjoavat niitä työntekijöilleen.

Lisäksi uraohjauspalveluja tarjoavat yhä enenevässä määrin yksityiset palveluntarjoajat, jotka pystyvät usein reagoimaan työelämän nopeisiin muutoksiin valtion tarjoamia palveluja nopeammin.

ACUMEN –projektin ei nähdä Suomessa tarjoavan mitään täysin uutta. Siinä kehitettyjä materiaaleja pidetään kuitenkin hyödyllisinä aikuiskouluttajille ja muille urasiirtymien ja uranhallinnan kanssa työskenteleville. Viitekehyksen neljää teemaa pidetään asianmukaisina ja sovellettavina.

Saksa

Saksassa *The employment agency* on lainmukaan velvoitettu tarjoamaan ilmaisia urapalveluita. Työttömyysetujen saamisesta ja uuden työn etsimisessä auttamisesta vastaavia virastoja löytyy kaikista suurista kaupungeista. Lisäksi on niin sanottuja työkeskuksia, jotka tarjoavat työnhakijoille ohjausta ja valmennusta. Uraohjaajat tarjoavat yksilöllistä ohjausta työkeskuksissa ja –virastoissa. Työllisyysvirastot ja työkeskukset tekevät yhteistyötä yksityisten, pitempiaikaista ohjausta tarjoavien uraohjaajien kanssa.

Yrityksissä tapahtuvan ohjauksen ja valmennuksen kulut (ryhmä- tai tiimivalmennus, yksilöohjaus esim. esimiehille) maksaa yleensä työnantaja. Lisäksi maksullisia ohjauspalveluja tarjoavat monet yksityiset uraohjaajat ja valmentaja sekä voittoa tavoittelevat instituutiot. Yhteinäistä kansallista ohjaussuunnitelmaa ei ole, minkä vuoksi palvelut eroavat osavaltioittain ja jopa alueittain osa-valtion sisällä. Saksassa

tarjotaan paljon mahdollisuuksia uraohjauspalveluita etsiville. Kysymys on niiden saatavuudessa työelämässä jo oleville henkilöille.

Nykyaikana oman persoonallisuutensa ja uranhallintataitojensa kehittäminen on koko ajan tärkeämpää. Digitalisaatio muuttaa työelämää jatkuvasti, minkä vuoksi itseohjautuvuuden ja itsesäätelyn vaatimukset kasvavat tasaisesti. Tämän ongelman ratkaisemiseksi keskusteltiin kahdesta vaihtoehdosta: ensimmäinen vaihtoehto on tarjota valtion rahoittamaa uraohjausta työelämässä oleville aikuisille, ja toinen vaihtoehto on lisätä uranhallintataidot opetussuunnitelmaan kaikissa Saksan kouluissa 7. luokasta alkaen.

Irlanti

AEGI on Koulutuksen ja taitojen laitoksen tukema ja Kansallisen ohjauksen ja koulutuksen keskuksen operoima kansallinen yhdistys. Aloitteen sille ovat tehneet paikalliset uraohjaajat työskennellessään Aikuiskoulutuksen ohjaus- ja tiedotuspalveluille (Adult Education Guidance and Information Services, AEGIS). Palveluita tarjotaan ympäri maata kuudessatoista (16) Koulutuskomiteassa (Education and Training Boards ,ETBs). Kokonaisuudessaan AEGI hallinnoi ja tarkkailee 40 Koulutuskomiteoiden tarjoamaa aikuiskoulutuskeskusta. Aikuiskoulutuksen ja jatkokoulutuksen ohjauspalvelut tarjotaan pääasiassa näiden keskusten kautta.

Näiden paikallisten ja kansallisten ohjauspalveluiden lisäksi Irlannissa on valtava määrä yksityisiä yrityksiä, jotka tarjoavat uraohjauspalveluja aikuisoppijoille. Nämä asiantuntijapalvelut ovat kuitenkin maksullisia.

Se, että uranhallintaa ja urasiirtymien suunnittelua tukevat palvelut ovat saatavilla työelämässä oleville aikuisille vain maksullisina asiantuntijapalveluina, nähtiin asiantuntijaryhmässä vakavana työntekijöihin vaikuttavana ongelmana. Ilmaiset palvelut ja neuvot, joita on saatavilla, on tarkoitettu lähinnä sosiaalisesti ja taloudellisesti huono-osaisille aikuisille. Suurimmalle osalle työhönsä tyytymättömistä

tai niille, jotka haluavat pätevyitä voidakseen edetä työpaikallaan, tai potentiaalisen urapolkunsu suunnitteluun apua haluaville työntekijöille on tarjolla hyvin vähän palveluita – paitsi jos he ovat valmiita maksamaan asiantuntijapalveluista. Näin ollen ACUMEN –projektin kaltaisille resursseille on tarvetta – niillä voidaan tukea työntekijöitä kaikissa heidän urapolkunsu vaiheissa.

Italia

Italiassa uranhallintataidot ja urakoulutus määriteltiin ja säädettiin virallisesti *Elinikäisen oppimisen kansallisissa linjauksissa* vuonna 2013. Kansallista uranhallintataitojen viitekehystä ei tällä hetkellä ole. Uraohjauspalvelut on jaettu koulutuksellisesta ohjauksesta vastaaville koulualueille (the School Districts) ja ammatillisesta ohjauksesta vastaaville maakunnille (Regions). Kohderyhmien mukana on myös tullut tarve erilaisille tietokeskuksille (esimerkiksi naisille, maahanmuuttajille, ja niin edelleen).

Italiassa uraohjaaja ei ole virallisesti tunnustettu ammatti eikä uraohjaajille ole pätevyysvaatimuksia. Uraohjaajia ei työskentele kouluissa eikä yliopistoissa, ja edes julkisilla, maakunnallisesti hallinnoituilla työllisyyspalveluilla ei ole palkkalistoilla omia uraohjaajia, vaan ne yleensä palkkaavat ulkopuolista henkilökuntaa yhdistyksistä ja virastoista tekemään uraohjaajan työtä.

Asiantuntijaryhmässä korostettiin nuorten vaikeuksia ymmärtää työpaikalla etenemistä ja siirtymistä; he eivät tiedä kuinka ilmaista itseään, kuinka neuvotella, ja niin edelleen. Osa asiantuntijoista korosti uraohjauksen kriittisenä elementtinä päätöksentekoa eli kykyä valita arvojen mukaisia uratavoitteita.

ACUMEN edustaa Italiassa paradigman muutosta uraohjauksesta asiantunteviin valintoihin ja koulutus- ja työuran rakentamiseen.

Iso-Britannia

Iso-Britanniassa *Career Education Information, Advice and Guidance* (CEIAG) eroaa suuresti toiminta-alueillaan Englannissa, Walesissa, Skotlannissa ja Pohjois-Irlannissa. Kaikilla alueilla toiminta perustuu alueelle sopiviin poliittisiin teemoihin, kuten talous- ja taitovaje, sosiaalinen liikkuvuus ja koulutukselliset uudistukset. Tässä katsauksessa käsitellään vain Englannin tilannetta.

Iso-Britannian hiljattain julkistama Careers Strategy (Dec 2017) painottaa kansallisen National Careers Plan for England –linjauksen tekemistä hallituksen valmistautuessa Brexitiin. Uraohjaajat ja –kouluttajat ovat vuosien ja jopa vuosikymmenten ajan toivoneet vankkaa ja toiminnallista linjausta urasektorille. ACUMENin asiantuntijaryhmän mukaan elinikäinen oppiminen (Lifelong Learning, LL) ja elinikäinen ohjaus (Lifelong Guidance, LG) ovat olleet vallalla Iso-Britanniassa jo vuosia kaikilla yhteiskunnan ja oppimisen osa-alueilla – formaalisilla, non-formaalissa ja informaalissa – peruskoulusta, lukiosta ja ammatillisesta koulutuksesta korkeakoulutukseen ja aikuiskoulutukseen. LL:n ja LG:n päätavoitteena on ollut luoda oppiva yhteiskunta, jossa kansalaisilla on yhtäläiset mahdollisuudet kohdata etenkin digitalisaation mukanaan tuomat työpaikan muuttumisen haasteet.

Asiantuntijaryhmä mainitsi myös eron CEIAG:n palveluissa julkisella ja yksityisellä sektorilla. Uranhallintaresursseja on olemassa suuri määrä vaihtelevalla laadulla. Osa ohjelmista on osoitettu koulun keskeyttäneille ja/tai yliopistosta valmistuneille, jolloin ne ovat hyvin strukturoituja ja niiden tavoitteena on auttaa kokelaita etenemään hyvin suunnitellulla ja testatulla urapolulla. Osa ohjelmista on myös saanut korkeita arvioita itsenäisiltä asiantuntijoilta. Muille aihealueilla, etenkin aikuiskoulutuksessa, ohjelmia on olemassa, mutta niiden toteuttaminen vaihtelee rahoituksesta riippuen.

Uraohjauksen materiaaleja on tarjolla aikuisille suuriä määriä. Näihin materiaaleihin sisältyvät kirjastot, työkeskukset, aikuiskoulutus- ja urapalvelut,

kansalaisneuvontavirasto ja alojen taitoneuvostot, jotka tarjoavat hyvän aloituspisteen työelämässä oleville, työuraansa edistäville tai urasiirtymää suunnitteleville aikuisille. Iso-Britannian hallituksen the National Career Service tarjoaa lisäksi Internetissä ja muissa medioissa kaikille saatavilla olevia urapalveluja. Lisäksi tarjolla on yksityisten yritysten maksullisia ohjauspalveluja. Niitä ei kuitenkaan ole saatavilla matalan taitotason omaaville tai ilman tutkintoa ja pätevyyttä oleville aikuisille.

Englannin suurimmat haasteet nykyisenä Brexit-aikana ovat:

- Niukkuuden ja taloudellisen kriisin vaikutusten osoittaminen
- Työvoiman pätevoittäminen ja/tai uudelleen kouluttaminen
- CEIAG:n saatavuus matalan taitotason työntekijöille edullisesti tai ilmaiseksi
- CEIAG:n sopeuttaminen taitokadon vähentämiseksi samalla, kun tutkitaan uusia digitaalisen maailman mahdollisuuksia, kuten vihreää
- Läpinäkyvyyden ja pätevyysvaatimusten edistäminen myös non-formaalin ja informaalin oppimisen osalta sosiaalisen liikkuvuuden edistämiseksi etenkin matalan taitotason työntekijöiden ja maahanmuuttajien osalta

Urastrategian (the Careers Strategy, julkaistu 4.12.2017) visiona on luoda yhteiskunta, jossa kaikilla kansalaisilla on elämää muuttavien teknologioiden kanssa työskentelyyn tarvittavat taidot ja missä ihmiset voivat vapaasti muuttaa töiden, alueiden ja maiden välillä. Julkisia, helposti saatavia resursseja, kuten hallituksen National Careers Servicea, voidaan hyödyntää ponnahduslautana tai inspiraationa uusia palveluja suunniteltaessa (mukaan lukien ACUMEN uranhallintataitojen materiaalit). Asiantuntijaryhmä ehdotti avointen resurssien hyödyntämistä samalla tavoin, kunhan niiden laatu tarkistetaan ennen käyttöä - materiaalit vaihtelevat laadultaan ja hyödyllisyydeltään.

b) Keskustelu

ACUMENin ehdottamat vaihtoehdot nykyisille toimintavoille

ACUMEN ehdottaa uutta lähestymistapaa uranhallintaresurssien ja –tuen kehittyämiselle. Se näkee uranhallinnan opetettavana oppiaineena, kehitettävänä ja päivitettävänä kompetenssien kokoelmana ja koko työelämän ajan käytettävänä ja uudelleenkäytettävänä taitokokoelmana. Uranhallintataidot nähdään avaintekijöinä, jotka lopulta määrittävät kestävän uran saavuttamista tai siinä epäonnistumista. Uranhallintataidot nähdään sosiaalisen ja taloudellisen hyvinvoinnin määrittäjinä.

ACUMEN tarjoaa laajan valikoiman koulutusmateriaaleja, jotka on suunniteltu ja kehitetty uusimmat digitaaliset teknologiat mielessä pitäen. Uranhallinta on työelämässä oleville, institutionaalisista palveluista ulkopuolelle suljetuille aikuisille tarkoitettu oppimisalue.

ACUMEN –projektissa kehitettiin koko aikuiskoulutuksen kattava uranhallintainterventio. Siinä on kehitetty uutta aihealuetta ja siinä osoitetaan aikuisoppijoiden koko työuran mittainen tarve resursseille, jotka kattavat skotlantilaisen uranhallintataitojen viitekehyksen (2012) mukaiset neljä teemaa. Tavoitteena on ollut ohjauspalveluiden sitominen elinikäisen oppimisen linjaksiin kaikissa projektin partnerimaissa. Projektissa rakennettu malli on relevantti ja sovellettavissa kaikissa aikuis- ja jatkuvan koulutuksen ympäristöissä.

ACUMEN –projektin toivotaan lisäävän aikuisten myötämielisyyttä uusia teknologioita kohtaan antamalla heillä tarvittavia tietoja teknisten alustojen merkitykselliseen hyödyntämiseen urasuunnittelussa. Autonomian antaminen aikuisoppijoille heidän omien urapolkujensa tehokkaaseen tutkimiseen, arvioimiseen ja eteenpäin liikkumiseen voi olla yksilölle, työmarkkinoille ja uraohjauspalveluiden tarjoajille vain hyväksi. Aikuiskouluttajien, työvoima-asiantuntijoiden, työvoimapalveluiden tuottajien ja henkilöstöpäälliköiden roolien tukeminen uudessa urasuunnittelu-ympäristössä auttaa laajentamaan uratukea tarjoavien ammattilaisten tieto- ja taitopohjaa. Sillä,

että autetaan aikuisoppijoita tekemään tietoisia valintoja ja päätöksiä ja rakentamaan transversaalista taitokokoelmaa, tulee olemaan myönteisiä vaikutuksia koulutuksellisiin tuloksiin.

Tietyillä korkea-arvoisilla teknisillä aloilla uhkaa taitovaje. Mitä enemmän hyvin suunniteltuja valintoja voidaan tehdä, sitä paremmalta ala näyttää sekä yksilöiden että kokonaistalouden näkökulmasta. Tehokkaalla uranhallinnalla voi olla myönteisiä seurauksia sekä koulutukselle että taloudelle.

ACUMEN uranhallintaresurssit ovat hyödyllisiä myös henkilöstöpäällikoille. Uuden henkilökunnan palkkaaminen ja kouluttaminen voi olla kallis ja aikaa vievä prosessi, ja voi viedä paljon aikaa ennen kuin uusi työntekijä pääsee työn vaatimaan vauhtiin tai oppii työpaikan eetos. On hyödyllisempää kannustaa jo palkattuja työntekijöitä oppimaan uusia taitoja. Siinä pystyy parhaiten auttamaan henkilöstöasiantuntija ja työpaikan uranhallintastrategia.

ACUMEN tuo esille eurooppalaisen teeman, ja on järkevintä soveltaa sitä Euroopan tasolla. Aikuiset, jotka suorittavat koko uranhallintaohjelman, tuovat työpaikoilleen merkittävän taitokokoelman ja voivat itse käyttää taitojaan mahdollisuuden esiintyessä tai tarpeen vaatiessa. ACUMEN –projekti esittää uranhallintataidot kokonaisvaltaisesti eurooppalaisessa kontekstissa ja tarjoaa työkaluja, joita voidaan käyttää aikuisoppijoiden tarpeiden mukaisesti jokaisessa partnerimaassa.

c) Toteutus

Itävalta

Asiantuntijaryhmän mukaan parhaimpana kehittämismallina on kaikkien hallituskumppaneiden (Austrian Federal Ministry of Education, Science and Research Federal Ministry of Labour, Social Affairs, Health and Consumer Protection and Public Employment Service Austria AMS) yhteistyönä määriteltyjen koulutusmittareiden luominen. He pitävät kuitenkin ehdottomana sitä, että koulutuksen järjestäjä on kokonaan vastuussa koulutuksellisen työn ja prosessien

sekä yksilöllisen tuen kehittämisestä. Asiantuntijoiden käytännön kokemus myös osoittaa koulutuksen järjestyksen vastuullisuuteen uskomisen tärkeyden.

Suosittelun vaihtoehdon käyttöönotto edellyttää jatkuvaa keskustelua osallistujien kesken, ja myös opiskelijoiden näkemykset ja mielipiteet tulee ottaa huomioon. On välttämätöntä tehdä oppimistavoitteet näkyviksi kaikille osallistujille, mukaan lukien – tai erityisesti – oppijoille. Kaikkien osallisten tulee tietää millaisia tavoitteita pyritään saavuttamaan, milloin, millä tavoin ja miksi määritellyt tavoitteet ovat tärkeitä. Tavoitteiden saavuttamisen mittaaminen ja arviointi on olennainen osa projektia ja varmistaa, että oppimisprosessit etenevät suunnitellusti ja että asetetut tavoitteet saavutetaan.

Kypros

Poliittisen linjauksen tulisi perustua holistiseen lähestymistapaan eikä vain työpaikan löytämiseen työnhakijalle. Interventioiden ja asiakaslähtöisten ja nykyistä keskustelelevampien lähestymistapojen yhdistelmä on edellytys tehokkaalle elinikäiselle oppimiselle. Uraohjaajien pätevyysiä pitäisi tarkkailla ja arvioida tietyn ajanjakson välein, sillä se varmistaisi palvelun paranemisen sekä sen, että palvelut olisivat hintansa arvoisia sekä hallitukselle että kansalaisille/yksilöille. ICT-tekniikat ja itseopiskelu ovat tärkeitä työkaluja elinikäisessä oppimisessa. Yksilöille voitaisi luoda uranhallintataitojen kehittämisessä auttava työkalupakki siinä missä uraohjauksen ammattilaisillekin parantamaan ja päivittämään heidän tietämystään aiheesta. Viimeisenä, mutta ei vähäisimpänä, tulisi luoda julkisten ja yksityisten palvelujen välinen verkosto. Se tukisi linjauksen käyttöönottoa valtakunnan tasolla.

Tsekki

Uranhallinnan suurin haaste on valmistaa koulutettua työvoimaa nuorista opintojen keskeyttäjäistä jo työelämässä oleviin aikuisiin voimauttamalla heitä vaihtamaan uraansa sekä heidän omiin tarpeisiin että työmarkkoiden tarpeisiin sopivampaan uraan. Kaikki asiantuntijaryhmän jäsenet näkivät puutteita etenkin tsekinkielisissä uranhallintamateriaaleissa.

Uranhallintataidot koulutuksessa ja työelämässä ja niiden sujuva soveltaminen ovat aiheita, joiden merkitys on viime aikoina kasvanut. Työmarkkinoiden tarpeiden sovittamisella yhteen kansalaisten potentiaalin kanssa on tärkeä rooli sekä yksilöiden elämässä että yhteiskunnan kehittymisessä.

Työmarkkinoilta löytyy tietoa, ohjausresursseja ja uraan liittyvää mediaa, joita täytyy päivittää, kehittää ja laajentaa säännöllisesti. Kokonaisvaltaisen lähestymistavan vuoksi Tsekin nopeasti muuttuvilla työmarkkinoilla on välttämätöntä tarjota työelämässä oleville ihmisille työkaluja uranhallintaan. Uranhallinnan tulisi toimia yhdenmukaisesti tiettyjen sääntöjen kanssa ja parantaa yksilöiden mahdollisuuksia työmarkkinoilla vastaten samalla työnantajien tarpeisiin.

Saksa

Uranhallinnan täydennyskoulutus ei ainoastaan lisää tietoisuutta uranhallinnan tärkeydestä, vaan myös johtaisi tyydyttäviin uravalintoihin ja lisääisi näin tyytyväisyyttä ja tuottavuutta työpaikalla. Kääntöpuolena kyseinen koulutus tulisi rahoittaa, mikä voisi johtaa korkeampiin veroihin. Tuottavuutta ei myöskään välttämättä näkisi välittömästi vaan vasta pitkällä aikavälillä, minkä vuoksi hallituksen rahoituksen perustelemiseksi vaadittava parannuksen todistaminen voisi olla hankalaa. Tämän vuoksi pidämme tehokkaampana ja todennäköisempänä vaihtoehtona uranhallintataitojen lisäämistä kaikkien toisen asteen koulujen ja lukioiden opetussuunnitelmiin.

Lapset voisivat sisäistää persoonallisuuden kehittämisen ja uranhallintataitojen tärkeyden menestyksekkään ja tyydyttävän uran rakentamisessa. Koska lapset ovat luontaisesti uteliaita, he pystyvät oppimaan myös itselleen vieraista aiheista.

Vaikka 13-vuotiailla lapsilla ei ole ammatillista kokemusta eikä samanlaista kykyä ajatella monimutkaisia ja reflektiivisiä aiheita kuin aikuisilla, uranhallintataitojen lisääminen opetussuunnitelmaan edesauttaisi heidän persoonallisuutensa kehittämistä ja loisi perustan lasten kasvamiselle reflektiivisiksi ja itsetietoisiksi aikuisiksi, joilla olisi hyvä mahdollisuus saavuttaa menestyksekkäs ura.

Yksi tapa linjauksen käyttöönottoon olisi tehdä uranhallintataidoista oppiaine toisen asteen oppilaitoksiin ja lukioihin.

Irlanti

Asiantuntijaryhmä näkee mahdollisuutena ACUMEN –resurssien promotoimisen paikallisten koulutuslautakuntien kanssa. Paikallisen ETB:n (Education and Training Board, ETB:n eli Education and Training Board of Irelandin jäsen) sitouttaminen ACUMEN –lähestymistavan markkinoimisessa uraohjaukseen antaa asiantuntijaryhmän mukaan ACUMEN –projektille pääsyn kansalliseen uraohjaukseen – tällöin paikalliset uraohjaajat voisivat käyttää materiaaleja asiakkaidensa kanssa.

ETBI on kansallinen edustusjärjestö, joka hallinnoi Irlannin 16 ETB:a. ETBI edustaa näitä 16 alueellista koulutuksen järjestäjää kansallisella tasolla ja olisi näin olla paras paikka todisteisiin perustuvien, kansallisten toimintatapasuosituksen tekemiselle ja ACUMEN –resurssien testaamisen ja pilotoimisen jalkauttamiselle alueellisille ETB:lle.

ACUMEN –resurssien arvioinnin ja partnerimaissa toteutettujen koulutusten jälkeen Meath partnership ottaa yhteyttä Meath Adult Education and Guidance Servicesin ja Louth and Meath Education and Training Boardin edustajiin keskustellakseen resurssien hyödyntämismahdollisuuksista ja rohkaistakseen resurssien ja lähestymistavan käyttöönottoon asiakkaiden kanssa. Tämä muodostaa ensimmäisen askeleen asiantuntijoiden hyödyntämisessä linjauksen käyttöönotossa Irlannissa. Asiantuntijat voivat tehdä suosituksia ACUMEN –resurssien ja lähestymistavan hyödyntämisessä kaikissa ohjauspalveluissa.

Italia

Asiantuntijaryhmän mukaan uranhallintataidot ovat erittäin käytännöllisiä ja arvokkaita sekä jo työelämässä oleville että vasta työelämää aloittaville aikuisille. On kuitenkin tärkeää, että erilaisia taitotasoja mietittäessä otetaan huomioon yksilön urapolun kaikki vaiheet – aika ennen työn aloittamista, siirtyminen koulutuksesta

työelämään, työelämässä oleminen, työelämän ulkopuolella oleminen, valmistautuminen työelämästä lähtemiseen tai töiden vähentämiseen.

Taitotasojen määrittäminen auttaa arvioimaan, kuinka hyvin interventio on parantanut yksilön uranhallintataitoja. Yksi asiantuntijoista ehdotti, että taitotasoa voidaan ajatella jatkumona, jossa yksilön tietoisuus omista taidoistaan ja kyvyistään edustaa perustasoa, autonomia keskitasoa ja proaktiivisuus korkeinta tasoa.

Koska Italiassa ei ole kansallista uranhallintataitojen viitekehystä, paras strategia saattaa olla suuntautuminen alhaalta ylös. Ajatuksena on rakentaa verkosto uranhallintataidoista kiinnostuneista ihmisistä, kouluttaa ja auttaa heittä hyödyntämään ACUMEN –resursseja työssään. Aikuiskouluttajien roolin tärkeyden korostaminen oppimistavoitteiden saavuttamisessa etenkin uutta lähestymistapaa, kuten uranhallintataitojen ajattelemisen taitokokoelmana, käyttöön otettaessa on avainasemassa.

Iso-Britannia

Iso-Britannian asiantuntijaryhmä korosti, että joulukuussa 2017 julkaistu Careers Strategy on CEIAG:lta (Careers Education, Information, Advice and Guidance) askel oikeaan suuntaan. Englannissa hallitus näyttää viimein sitoutuvan Careers Agendaan.

Asiantuntijaryhmä myös arveli Brexitin siirtävän huomioita pois Career Strategyn hyvistä tarkoituksista muiden poliittisten aiheiden noustessa julkisuuteen. He epäilevät tämän vaikuttavan myös strategian ideoiden käyttöönottoon.

Päätöksenteko johtoportaan sekä aikuiskoulutuksessa että julkisessa koulutuksessa todennäköisesti hidastuu. Alla listatut muutostekijät kuitenkin vaativat uraohjauksen linjauksia kaikille väestöryhmille, erityisesti aikuisille.

- Digitalisaation edistykset työssä ja kuluttajille
- Brexit
- Aikuiskoulutuksen niukkuus vähintään viitenä viime vuonna

ACUMEN –uranhallintataidot todennäköisesti täydentävät monia hyviä käytäntöjä useissa instituutioissa ja ovat myös yksityisen sektorin käytettävissä.

ACUMEN –uranhallintataidot todennäköisesti

- Täydentävät jo olemassa olevia palveluja sekä julkisella (National Careers Service) että yksityisellä sektorilla
- Mahdollistavat yksilöille (matalan taitotason tehtävissä oleville, työttömille, koulutuksen ja työelämän ulkopuolella oleville, vastavalmistuneille) heidän oman uransa haltuunottamisen
- Tarjoaa mobiilikäyttöisyyden ansiosta sopivan kokoisia oppimismahdollisuuksia liikkeellä oleville.
- Edesauttaa yksilöiden ideointia ja vaihtoehtoisten urapolkujen suunnittelua näyttämällä yksilöille kuinka taitojaan voi parantaa työuraa vaihtamalla
- Parantaa etenkin matalan taitotason tehtävissä olevien, työttömien ja pitkäaikaistyöttömien digitaalisia taitoja



team training
Training & Consulting



meath
partnership
engage · enable · participate · progress



Erasmus+

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication and all its contents reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Project Number: 2016-1-UK01-KA204-024334