

# TÆNK vejledning

## VEJLEDNING TIL FREMTIDENS FREMTID

UU DANMARK har taget initiativ til at nedsætte en tænketank, som i et samfunds- og unge-/voksenperspektiv arbejder under overskriften: "Vejledning til fremtidens fremtid."<sup>i</sup>

I de senere år har vi i Danmark implementeret en række reformer på hele uddannelses- og beskæftigelsesområdet. Reformerne handler om at mobilisere uddannelsespotentialer, arbejdskraften, økonomien, produktionen og teknologien, så Danmark står stærkt i den stigende internationale konkurrence.

På den baggrund stiller vi spørgsmålene: Hvad er det for en opgave, vi som samfund skal løse? Og hvem skal løse den?

Arbejdsmarkedet forandrer sig med større og større hast, og det er en voksende udfordring at forudsige, hvad der bliver behov for i fremtiden. Den tendens skaber et voksende pres på kompetenceudviklingen, mobiliteten og fleksibiliteten på arbejdsmarkedet, og dermed også et voksende pres på de generationer, som er i uddannelsessystemet og på vej ud på arbejdsmarkedet. Det forstærker også den todeling af vejledningens formål, som nævnes i vejledningsloven, nemlig at "vejledning skal bidrage til at valg af uddannelse og erhverv bliver til størst mulig gavn for den enkelte og for samfundet." Mange unge oplever, at det er svært at planlægge og målrette et uddannelsesvalg, ikke mindst med den forandringshast, der er på arbejdsmarkedet. Mange unge føler også, at de uddannes som arbejdskraft mere end til det liv, de ønsker sig. Dét paradoks kan ikke løses hér, men rammesætter tænketankens overvejelser og anbefalinger.

I Danmark er der både unge og voksne, som står uden uddannelse og job, og der er uklarhed om vejledningens betydning, rolle og placering, både for de unge og for de voksne.

Som svar på strukturelle forandringer og stigende kompleksitet på arbejdsmarkedet, som fx automation og midlertidige ansættelser, peger flere centrale aktører på karrierevejledning som den indsats, der kan medvirke til, at unge såvel som voksne udvikler kompetencer til at tage hånd om egen karriereudvikling, uddannelse og arbejde, så det bliver som de ønsker.

EU og OECD fremhæver karrierevejledning som en væsentlig indsats i fremtidens kompetencepolitik, herunder særligt uddannelses- og arbejdsmarkedsreformer. Livslang vejledning ses som central i forbindelse med kompetenceudvikling, karriereudvikling og socialt løft af alle borgere.<sup>ii</sup> Ungdomsgarantien peger på sammenhængende, professionel uddannelses-, og erhvervsvejledning som et væsentligt redskab til at inkludere unge på arbejdsmarkedet og modvirke marginalisering.<sup>iii</sup> OECD peger i sin seneste rapport om fremtidens kompetencer også på vigtigheden af at kunne håndtere spændinger og dilemmaer, som ikke forsvinder, men må balanceres for både den enkelte og for fællesskabet<sup>iv</sup>.

Resultatet af tænketankens arbejde er denne motivation for et nationalt indholds- og rammearbejde for formålet med og kvaliteten i fremtidens professionelle vejledning og karrierevejledning i et livslangt perspektiv.

## ANBEFALINGER OG MOTIVATION FOR ET NATIONALT RAMMEARBEJDE

I lyset af tænketankens drøftelser af nutidens og fremtidens udfordringer, vejledningens potentialer, den evidensbaserede vejledning og de seneste års reformer, hvor vejledningen er blevet beskåret markant og målrettet de udsatte unge, anbefaler tænketanken 'Vejledning til fremtidens fremtid':

- ✓ At vejledningen repositioneres så mål og indsatser matcher nutidens og fremtidens udfordringer
- ✓ At mennesker, unge såvel som voksne, har let og lige adgang til professionel og sektor- og institutionsuafhængig vejledning
- ✓ At der etableres et nationalt videnscenter for vejledning
- ✓ At der arbejdes med sammenhængende karrierelæringsforløb gennem hele uddannelsessystemet
- ✓ At vejledning kan udfordre kønsstereotype uddannelsesvalg og bidrage til et ligestillet arbejdsmarked i forhold til mennesker med funktionsnedsettelse, i forhold til seksualitet, og for mennesker med anden etnisk baggrund end dansk
- ✓ At vejledning kan bidrage til social mobilitet
- ✓ At arbejdsmarkedets skiftende behov understøttes af den professionelle vejledning
- ✓ At der formuleres en fælles kompetenceprofil for den professionelle vejledning, som støtter op om vejledningens formål og opgaver

Tænketanken anbefaler derfor, at regeringen nedsætter et udvalg, som med inddragelse af relevante aktører og brugere af vejledningen, udarbejder et forslag til en national vejledningsstrategi i et livslangt perspektiv, som kan udgøre en platform for politiske drøftelser om en reform af vejledningsområdet.

### Tænketankens medlemmer

#### *Organisationer:*

DUEK  
Arbejderbevægelsens Erhvervsråd  
Fagbevægelsens Hovedorganisation  
Skolelederforeningen  
Danmarks Lærerforening  
Danske Skoleelever  
Erhvervsskolernes Elevorganisation  
Landssammenslutningen af handelsskoleelever  
Danske Gymnasieelever  
Danmarks Vejlederforening  
UU DANMARK

#### *Personligt udpegede:*

Rie Thomsen, lektor, Århus Universitet  
Randi Skovhus, lektor, VIA University College  
Camilla Hutters, områdechef, EVA  
Mette Pless, lektor, CEFU  
Noemi Katznelson, professor, CEFU  
Steffen Jensen, konsulent

På de følgende sider kan du læse tænketankens bud på udfordringer nu og i fremtiden, vejledningens potentialer og evidens for god vejledning.

Rigtig god læselyst.

## UDFORDRINGER NU OG I FREMTIDEN

På tværs af analyser, statistik og forskning på uddannelses-, beskæftigelses- og vejledningsområdet tegner der sig et klart billede af en række tendenser og udfordringer, vi som samfund må adressere nu og i fremtiden.

### Udfordringer i et ungeperspektiv

For de unge i grundskolen, på ungdomsuddannelserne og på de uddannelsesforberedende tilbud er usikkerheden om fremtiden meget konkret. Usikkerheden bliver forstærket af, at de unge generelt har relativt ringe viden om uddannelsessystemets muligheder og krav. Samtidig er uddannelsessystemet blevet stadig mere komplekst med mange forskellige retninger og regler, som det kan være vanskeligt for de unge at overskue. Det samme gør sig gældende for arbejdsmarkedet, hvor mulighederne for mange unge er helt ukendte, og de har svært ved at få øje på sammenhænge mellem uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet.

De unges motivation og trivsel er under stigende pres både i grundskolen og på ungdomsuddannelserne. Formålet med fagene og læringen kobler sig i for ringe grad til et menings- og anvendelsesperspektiv. Fagene og læringen bliver mere et spørgsmål om at præstere og opnå høje karakterer, end det knytter sig til et dannelsesperspektiv og et personligt formål i et fremtidsperspektiv for den enkelte unge.

De unge oplever, at der er et massivt pres på valg af uddannelse frem for læring om uddannelse. Der er et større fokus på, *hvad* de unge vælger, frem for *hvordan* de kan blive hjulpet til og lære at træffe gode, personlige og realistiske valg. Og de unges adgang til professionel vejledning er i de seneste år stærkt reduceret. Presset på at de unge vælger en erhvervsuddannelse risikerer at blive kontraproduktivt, fordi de unge oplever, at det er noget andre mener de skal, frem for at det noget de selv ønsker og vil.

De unge efterspørger mere og bedre vejledning. De efterspørger også flere og bedre vejledningsaktiviteter, hvor de får mulighed for at prøve forskellige muligheder af, og hvor de efterfølgende kan reflektere over oplevelserne til deres egne styrker og drømme sammen med en vejleder. De unge har et stort behov for at undersøge og lægge planer for deres fremtid, men de oplever ikke altid, at deres behov bliver imødekommet.

### Udfordringer i et voksenperspektiv

Usikre og midlertidige ansættelser er i kraftig vækst på arbejdsmarkedet, og det rammer både unge og voksne. Indenfor f.eks. handel, rengøring, hotel og restauration er andelen af deltidsansættelser vokset markant siden 2008, hvoraf en større gruppe har ansættelseskontrakter på under 15 ugentlige arbejdstimer.<sup>v</sup> Dekvalificering, omskolinger uden reelt udbytte og ringe eller ingen efteruddannelsesmuligheder er blot nogle af de negative effekter for den enkelte.

Dertil kommer den personlige oplevelse af manglende arbejdsidentitet, frustration, fremmedgørelse, mistet kollektiv erfaringsdannelse på arbejdsmarkedet, manglende inklusion og ringe socialisering i stabile fællesskaber. I mange tilfælde ved voksne, som oplever udfordringer i arbejdslivet, ikke at vejledning kan hjælpe dem, og de er ikke opmærksomme på de eksisterende tilbud om digital vejledning.

Det gælder ikke kun i valgsituationer eller i typiske overgangsfaser. Det gælder også for de som er i job men føler at de ikke mestrer jobbet, er nedtrykte, har helbredsmæssige udfordringer, ønsker nye udfordringer, eller mennesker som er sygemeldt, men fortsat er i job.

Det er ikke altid at karrierevejledning skal lede til et nyt job; det kan også føre til oplevelsen af mestring i det job man har.

## Udfordringer i et samfundsperspektiv

Samfundets og arbejdsmarkedets behov for kompetencer og dannelse ændrer sig med større og større hast. Globaliseringen, automatisering og nye teknologier øger kompetencepresset på arbejdsstyrken, ligesom behovet for mobilitet og fleksibilitet er stigende. Det stiller ikke kun krav til uddannelsesniveaue, men også til de personlige kompetencer. Evnerne til at tilpasse sig, løbende lære nyt, omstille sig, og til at være selvledende er helt afgørende. Behovet er imidlertid ikke understøttet af en tydelig, sammenhængende og professionel vejledningsindsats for unge såvel som voksne

I forhold til de fleste andre lande er det nemt for en arbejdsgiver at hyre og fyre ansatte i Danmark. Til gengæld er der et sikkerhedsnet i form af a-kasser og en aktiv beskæftigelsespolitik. Dertil kommer, at det er muligt at uddanne sig hele livet. Det giver fleksibilitet på arbejdsmarkedet. Men en effektiv flexicurity model forudsætter kompetenceudvikling og uddannelse gennem hele livet, og det forudsætter at den enkelte har adgang til professionel karrierevejledning for at lægge en plan, som passer lige netop for dem. Eksempelvis skal kompetencefondene bidrage til den enkeltes kompetenceudvikling, men få kender til de muligheder, som kompetencefondene giver, og mange arbejdstagere eller –givere har ringe indsigt i, hvordan midlerne udløses.<sup>vi</sup> Flexibilitet på arbejdsmarkedet og karriereskift må følges op af tilgængelig og professionel uddannelses- og erhvervsvejledning.

Det danske uddannelsessystem er blevet et uddannelsesmarked, hvor konkurrencen om at tiltrække de unge bliver hårdere og hårdere. Flere steder er markedsføringen af uddannelser ganske aggressiv. Det øger frafaldene og omvalgene i uddannelsessystemet, fordi de unge oplever, at det de blev stillet i udsigt, inden de valgte uddannelsen, ikke står mål med det de oplever på uddannelsen. Manglen på nuancer er ligeledes fremherskende: Fx taler man om en bred og almen rekrutteringsudfordring til faglærte uddannelser. Virkeligheden er, at nogle faglige områder oplever akut mangel, mens andre fagområder sandsynligvis vil forsvinde pga. teknologi og automatisering.

Ungdomsuddannelsernes strukturer, med meget specifikke erhvervsuddannelser på den ene side og meget brede gymnasiale uddannelser på den anden side, udgør en stigende udfordring. Unge på 15 eller 16 år er ikke forberedt på eller klar til at træffe et meget specifikt valg. De unges strategi er derfor at holde mange muligheder og døre åbne, og det modarbejder behovet for at flere i en meget ung alder tilvælger erhvervsuddannelserne.

Flere og flere unge mistrives og er stressede. Der er kommet en øget opmærksomhed på de unges uddannelsesparathed, dels i form af karakterer og præstationer, og dels i form af flere og skrappe overgangskrav mellem uddannelserne. 1/3 af eleverne i 8. klasse bliver erklæret ikke-uddannelsesparate, og frafaldsprocenterne i uddannelsessystemet generelt er stadig relativt høje.

## VEJLEDNINGENS POTENTIALER FOR AT IMØDEKOMME UDFORDRINGERNE

I disse år drøftes vejledningens potentiale både nationalt og internationalt; på tværs af Europa ses den samme række af udfordringer vokse frem. Eksempelvis peges der i EU på bedre integration af livslang vejledning i strategierne om livslang læring, og der peges på netop på vejledningens potentiale til at ruste mennesker til et liv på et arbejdsmarked i hastig forandring.<sup>vii</sup>

I forhold til den række af udfordringer, vi her har beskrevet, samt i en national og international kontekst, peger tænketanken på en række potentialer, hvor den professionelle uddannelses- og erhvervsvejledning kan bidrage til at imødekomme udfordringerne.

*For det første er vejledningen neutral, sektor- og institutionsuafhængig.* Unge, forældre og voksne kan være trygge ved den vejledning de får. Vejledningen kan tilvejebringe faktuel og opdateret information og viden om både uddannelsesmuligheder og jobmuligheder.

*For det andet kan vejledningen udfordre de normer og myter, som menneskers uddannelses- og jobvalg er indlejret i.* Den kan udvide menneskers mulighedshorizont, sådan at de kan se sig selv og egne muligheder på nye måder. Vejledningen handler ikke kun om information, den handler i langt højere grad om at folde livsperspektiver ud og koble den til de enhver tid gældende behov, krav og muligheder.

*For det tredje hviler vejledningen på et dannelseperspektiv og på et læringsperspektiv mere end på et valgperspektiv.* Vejledning lærer mennesker om uddannelsessystemets krav og muligheder og kobler denne viden til de egne potentialer, sådan at de vejledte også opdager deres egne styrker og muligheder. Ligeledes kan vejledningen lære især de unge at se sammenhænge mellem uddannelser og job. Vejledningen kan dermed bidrage markant til at færre unge skal føle sig pressede og stressede over uddannelses- og jobvalgene. Vejledningen bidrager til unges såvel som voksnes nye indsigter, handleberedskab og valgkompetencer på et stærkt vidensgrundlag.

*For det fjerde kan vejledningen både være en tilgængelig og synlig hjælp tæt på unge og voksne, og den kan være en opsøgende aktivitet i forhold til udsatte grupper, og til unge som falder fra uddannelse eller job eller er i risiko for det.* Ligeledes kan vejledningen være den instans, som arbejder på tværs af systemer og strukturer og kan dermed både fungere som kontaktperson og som kittet mellem systemerne.

*For det femte er vejledning sammenhængskraften mellem elever på grundskole, forberedende tilbud, ungdomsuddannelse, virksomheder og kursister på voksen-, efter-, og videreuddannelse.* Vejledning kan øge sammenhængen og kvaliteten markant i de lærings- og brobygningsforløb, som bør være mellem grundskoler, uddannelsesinstitutioner, elever/kursister og arbejdsmarkedets behov. Vejledningen kan arbejde både før, under og efter forløbene, sådan at anvendelse og udbytte er størst muligt for den enkelte.

*For det sjette bidrager vejledning til ligestilling.* Vejledning skal udfordre kønsstereotype uddannelsesvalg og bidrage til et ligestillet arbejdsmarked. Det gælder også i forhold til mennesker med funktionsnedsættelser, i forhold til seksualitet, og for mennesker med anden etnisk baggrund end dansk.

## HVAD ER GOD VEJLEDNING?

God vejledning er en professionel, neutral og sektoruafhængig aktivitet, som støtter mennesker i at lære og træffe beslutninger om uddannelse og arbejde med henblik på, at de bliver i stand til at leve det liv de ønsker. Vejledere har viden om muligheder i uddannelsessystemet, muligheder på arbejdsmarkedet, metoder som kan hjælpe mennesker til at finde ud af hvad de kan, hvad de gerne vil, og hvad de har behov for at lære.

### God vejledning<sup>viii</sup>

- ✓ bidrager til at unge og voksne bedre kan håndtere overgange og tage meningsfulde valg knyttet til uddannelse, læring og arbejde
- ✓ hjælper unge og voksne med at identificere og formulere egne ønsker, behov, interesser, forudsætninger og kompetencer
- ✓ udvikler unges og voksnes kompetence til at søge information om erhverv, uddannelsesmuligheder og arbejdsmarked
- ✓ foregår individuelt, i gruppe og i fællesskaber (såvel i uddannelser som på arbejdspladser), både fysisk og digitalt
- ✓ tilbydes af kompetente aktører, som har relevant faglig uddannelse, udføres med høj grad af etisk bevidsthed, og udføres i samarbejde med andre faggrupper, som fx lærere, uddannelsesambassadører m.fl.

## FAKTA OG KILDER

Der er en række faktorer, som influerer på unges og voksnes uddannelsesvalg og beslutningsprocesser. Det gør det komplekst at måle den isolerede og entydige effekt af vejledning. En række undersøgelser bidrager dog med evidensbaseret viden om effekter af vejledning. Vi har listet nogle af dem herunder.

- ! Vejledningsreformen i 2003-2004 (Undervisningsministeriet, 2003), hvor Ungdommens Uddannelsesvejledning etableres, og vejledningen flyttes fra skolen til UU og varetages af uddannede vejledere, har haft en positiv signifikant effekt på unges overgangsfrekvens til ungdomsuddannelser. Effekten er størst for unge med anden etnisk baggrund end dansk (Hoest et al., 2013).
- ! Der er en stærk statistisk signifikant sammenhæng mellem elevers deltagelse i karrierevejledningsaktiviteter, og at de har en positiv indstilling til nytten af skolegang, fx at de oplever, at skolen forbereder dem til livet uden for skolen (Kashefpakdel et al., 2016). God karrierevejledning har en signifikant indflydelse på unges udforskning af og viden om uddannelser og erhverv. Karrierevejledning bidrager til øget kapacitet til at navigere i uddannelsessystemet og med øget adgang til netværk, som den enkelte ellers ikke ville have adgang til. Karrierevejledning bidrager ligeledes til øget beslutningskompetence og resiliens (Hughes & Gration, 2009; Hughes et al., 2016, p. 46).
- ! At unge har veludviklede karrierekompetencer øger sandsynligheden for en bedre overgang fra grundskole til ungdomsuddannelse sammenlignet med unge med mindre udviklede karrierekompetencer. Professionel og uafhængig vejledning bidrager til at reducere uddannelsesskift og frafald. Professionelle og uafhængige uddannelses- og erhvervsvejledere bidrager med uafhængig vejledning til elever og forældre (Hughes & Gration, 2009).
- ! God karrierevejledning er karakteriseret ved en række indsatser, som gennemføres godt og konsistent. Der er ikke tale om en enkelt 'magic bullet' (Gatsby Charitable Foundation, 2014, p. 14).

- ! For unges beslutningskompetence er den individuelle vejledning af overordentlig stor betydning (Larsen et al., 2011, p. 60). Samtalerne skal times, så de imødekommer elevens behov (Gatsby Charitable Foundation, 2014, p. 30). Besøgsdage og praktik er væsentlige for elevernes beslutningskompetence og følelse af afklaring. For at aktiviteterne har den ønskede effekt skal de planlægges grundigt, følges op og indgå i et sammenhængende vejledningsforløb (Larsen et al., 2011, pp. 63–68).

## Aktuelle tal

- ! De seneste tal fra UVM viser, at hver sjette ung vil stå uden ungdomsuddannelse inden de fylder 25 år. (Kilde: [UVM og AE](#))
- ! 50.000 unge i alderen 15 - 24 år er hverken i job eller i uddannelse svarende til 7 procent. (Kilde: [UVM](#))
- ! Udover de politiske målsætninger i forhold til at nedbringe andelen af unge uden uddannelse og antallet uden tilknytning til arbejdsmarkedet og uddannelse, er der behov for at sikre, at flere får en uddannelse, fordi det er svært at klare sig uden.
- ! Antallet af ufaglærte job er næsten halveret siden 1995. (Kilde: [AE](#))
- ! Arbejdsmarkedet har behov for uddannet arbejdskraft. Flere prognoser viser, at der vil være overskud af ufaglærte, mens der vil mange bl.a. faglærte. (Kilde: [Danske Regioner](#), [DI](#), [AE](#))
- ! Tendenserne på arbejdsmarkedet vil fremover gøre uddannelse endnu mere vigtig. Dertil peger flere undersøgelser på, at de jobfunktioner, der er i fare for at blive automatiseret primært er funktioner, der i dag varetages af personer med kort uddannelse. (Kilde: [AE](#))
- ! Nuværende tal viser, at der er positive gevinster af alle uddannelse, for de der får uddannelse. (Kilde: [AE](#))
- ! Der er også gevinst ved at uddanne de, der i dag, ikke får en uddannelse. Fremover vil de få endnu større gevinster. (Kilde: [AE](#))
- ! Der er i alt 250.000 ufaglærte personer mellem 30 og 59 år på det danske arbejdsmarked (Kilde: DST, RAS209). For de, der har forladt skolen, er voksen- og efteruddannelse vejen til opkvalificering og eventuel omskoling.
- ! Desværre viser tallene, at der fortsat er færre ufaglærte, der deltager i voksen og efteruddannelse end blandt øvrige grupper. (Kilde: [AE](#))

## NOTER

<sup>i</sup> Niels Åkerstrøm Andersen, professor v. CBS og Justine Grønbæk Pors, adjunkt v. CBS, opererer med begrebet 'fremtidens fremtid' som en rammesætning for styring i den offentlige sektor, når fremtiden er en ubekendt faktor, og forandringshastigheden accelererer. Nutidens virkelighed ofte ses som en barriere for overhovedet at kunne forestille sig fremtiden, endsige formulere strategier i forhold til den.

<sup>ii</sup> Council of the European Union (2008). *Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. Brussels, EU.

[http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf)

<sup>iii</sup> Council of the European Union (2013). *Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee*. Official Journal of the European Union, 2013/C 120/01. [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:EN:PDF)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:EN:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:EN:PDF)

<sup>iv</sup> "Reconciling tensions and dilemmas in a world characterised by inequities, the imperative to reconcile diverse perspectives and interests, in local settings with sometimes global implications, will require young people to become adept at handling tensions, dilemmas and trade-offs, for example, balancing equity and freedom, autonomy and community, innovation and continuity, and efficiency and the democratic process. Striking a balance between competing demands will rarely lead to an either/or choice or even a single solution. Individuals will need to think in a more integrated way that avoids premature conclusions and recognises interconnections. In a world of interdependency and conflict, people will successfully secure their own well-being and that of their families and their communities only by developing the capacity to understand the needs and desires of others. To be prepared for the future, individuals have to learn to think and act in a more integrated way, taking into account the interconnections and inter-relations between contradictory or incompatible ideas, logics and positions, from both short- and long-term perspectives. In other words, they have to learn to be systems thinkers." (p5)

[https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20\(05.04.2018\).pdf](https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf)

<sup>v</sup> Stine Rasmussen, Trine P. Larsen, Pernille Tanggaard Andersen: "Det prekære arbejdsliv," 2017

<sup>vi</sup> Pia Cort, Rie Thomsen, Ida Juul: "Danish Country Report. Learning for career and labour market transitions," 2013

<sup>vii</sup> I 2004 vedtog EU's Ministerråd en resolution om livslang vejledning, hvori der peges på en række fokus- og indsatsområder, hvor såvel Kommissionen som de enkelte EU-lande bør arbejde på og samarbejde om at forbedre den eksisterende vejledningsindsats. Og senest da EU afholdt European Guidance Week i Tallinn i 2017 blev udfordringerne og behovet for en repositionering af den professionelle uddannelses- og erhvervsvejledning meget tydelig, og 6 anbefalinger blev afleveret til EU kommissionen.

<sup>viii</sup> Denne beskrivelse af god vejledning er inspireret af et igangværende arbejde som Kompetanse Norge udfører for det Kunnskabsdepartementet med at udvikle et kvalitetsrammeverk for karrierevejledningstjenester på tværs af sektorer <https://www.kompetansenorge.no/Karriereveiledning/kvalitet-i-karriereveiledning/>