

VERKENNING LOB-BELEID EN PROFESSIO- NALISERING IN EUROPA

Actuele situatie, uitvoering,
professionalisering en onderzoek
van een zevental Europese landen
in beeld



euro | guidance

Nederlands Loopbaankennispunt EU

www.euroguidance.nl



COLOFON

Verkenning LOB-beleid en professionalisering in Europa

TITEL

Verkenning LOB-beleid en professionalisering in Europa

Actuele situatie, uitvoering, professionalisering en onderzoek van een zevental Europese landen in beeld

SAMENSTELLING

Eva-Maria Ternité en Karien Koppens, Euroguidance Nederland

UITGAVE

april 2019

© Euroguidance Nederland

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

Euroguidance Nederland wordt uitgevoerd door **CINOP**



Euroguidance Nederland

Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
euroguidance@cinop.nl
073-6800762
www.euroguidance.nl



Europese
Commissie



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Deze verkenning is tot stand gekomen met subsidie van de Europese Commissie, DG Onderwijs en Cultuur. De verantwoordelijkheid voor deze publicatie ligt uitsluitend bij de auteur; de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.

INHOUDSOPGAVE

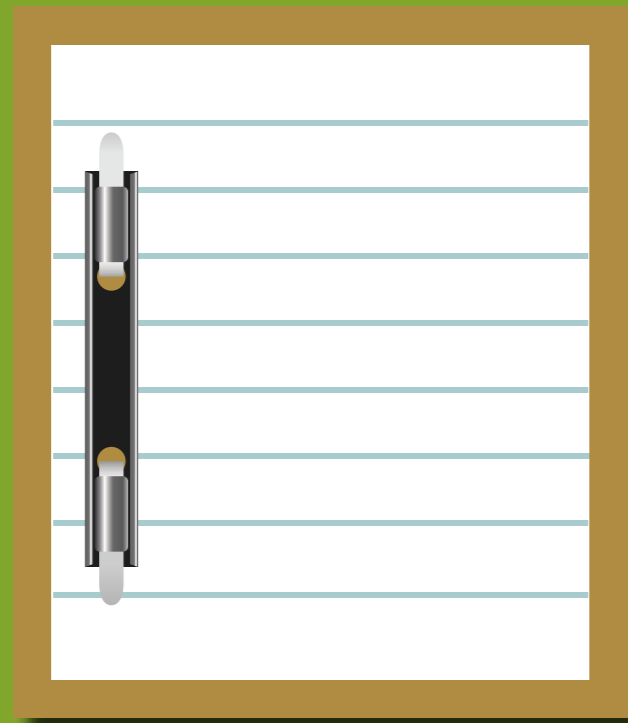
Verkenning LOB-beleid en professionalisering in Europa

	AANLEIDING EN INLEIDING	7
	1. BULGARIJE	11
	1.1 Beleid LOB	12
	1.2 Uitvoering	12
	1.3 Professionalisering LOB in Bulgarije	15
	2. ESTLAND	19
	2.1 Beleid LOB	20
	2.2 Uitvoering	22
	2.3 Professionalisering LOB in Estland	25
	2.4 Onderzoek	26
	3. FINLAND	29
	3.1. Beleid LOB	30
	3.2. Uitvoering	32
	3.3 Professionalisering LOB in Finland	38
	3.4 Onderzoek	41
	4. IERLAND	45
	4.1 Beleid LOB	46
	4.2 Uitvoering	47
	4.3 Professionalisering LOB in Ierland	49
	4.4 Onderzoek	52

	5. MALTA	55
	5.1 Beleid LOB	56
	5.2 Uitvoering	57
	5.3 Professionalisering LOB in Malta	59
	5.4 Onderzoek	60
	6. NOORWEGEN	63
	6.1 Beleid	64
	6.2 Uitvoering	66
	6.3 Professionalisering LOB in Noorwegen	68
	6.4 Onderzoek	70
	7. NEDERLAND	73
	7.1 Beleid LOB	74
	7.2 Uitvoering	75
	7.3 Professionalisering	81
	7.4 Onderzoek	83
	SAMENVATTING EN AANBEVELINGEN VOOR NEDERLAND	87
	BRONNEN	97

AANLEIDING EN INLEIDING

Verkenning LOB-beleid en
professionalisering in Europa



AANLEIDING EN INLEIDING

Euroguidance Nederland ziet het als haar taak om het veld in Nederland en in andere Europese landen te voorzien van informatie over zowel actueel beleid, professionaliseringsmogelijkheden als over de concrete inrichting van LOB in het kader van leven lang ontwikkelen – op nationaal en regionaal niveau.

In deze verkenning wordt de actuele situatie op het gebied van LOB-beleid, uitvoering van LOB, professionalisering en onderzoek in beeld gebracht voor een zevental Europese landen, te weten Estland, Noorwegen, Malta, Bulgarije, Ierland, Finland en Nederland.

Voor elk land worden als eerste het beleid ten aanzien van LOB geschetst en de relevante beleidstukken genoemd. Vervolgens wordt beschreven hoe het beleid wordt uitgevoerd in het onderwijs aan kinderen en volwassenen. Er worden vragen beantwoord als:

- Is er een nationale aanpak en/of curriculum?
- Welke kwalificatie-eisen aan LOB-professionals zijn er?
- Hoe is de kwaliteitsborging ingericht?
- Heeft er een effectmeting plaatsgevonden en zo ja, wat is het resultaat?
- Verder wordt er gekeken naar de LOB-dienstverlening in de arbeidstoeleiding.
- Hoe is deze ingericht en hoe bekostigd?
- Wie maakt er gebruik van?

Voor zowel de arbeidstoeleiding als de inrichting van LOB op scholen wordt er aandacht besteed aan de inzet van ICT-middelen. Tevens worden de opleidingsmogelijkheden voor LOB'ers verkend, zowel initieel als post-initieel. Wie volgen deze opleidingen en hoe worden ze bekostigd? Wie zijn de aanbieders? De hoeveelheid informatie per onderwerp per land verschilt.

Tijdens een expertmeeting in november 2018 zijn de resultaten van de verkenning gepresenteerd aan LOB-experts uit Nederland, Noorwegen en Finland en heeft een aantal aanwezigen hun commentaar en actuele aanvullingen gegeven welke zijn meegenomen in deze eindrapportage.

Toelichting landenkeuze

Bij de selectie van landen is gekozen een geografische spreiding aan te brengen. De reden hiervoor is de verwachting dat dan de diversiteit van het LOB beleid tussen de verschillende landen het grootst is.

Werkwijze

In de voorbereiding op elke landenverkenning zijn de op het internet beschikbare bronnen bestudeerd zoals de landendocumenten op de websites van Euroguidance en CEDEFOP. Wilt u uitgebreidere informatie over de landen, dan kunt u de aparte landendocumenten op deze websites raadplegen.

Vervolgens zijn experts geraadpleegd die werkzaam zijn voor een Euroguidance-agentschap, een nationaal loopbaancentrum of een opleidingsinstituut dat een opleiding voor LOB'ers aanbiedt. In vervolg op de interviews zijn er aanvullende bronnen onderzocht die tijdens de interviews ter sprake waren gekomen.

Euroguidance Nederland hoopt met deze verkenning inspiratie te bieden om nieuwe stappen te zetten ter versterking van loopbaanoriëntatie en -begeleiding en leven lang ontwikkelen.

Portretten professionaliteit LOB in het mbo

Eerder maakte Euroguidance Nederland portretten van verschillende mbo-instellingen aan de hand van diverse gesprekken, websites en de beschikbare beleids- en visiedocumenten. In deze portretten staan de uitdagingen, wensen en mogelijkheden om professionaliteit van LOB te vergroten centraal. Naast de aanbevelingen op de thema's: Visie, beleid en strategie; Professionaliteit van loopbaanbegeleiders en Onderwijskundig landschap wordt ook een kijkje gegeven in de praktijk. Deze portretten kunnen voor u een spiegel en een inspiratiebron zijn voor de professionaliteit van LOB van studenten en docenten binnen uw instelling. De portretten vindt u op <http://www.euroguidance.nl/professionaliteit-van-loopbaanbegeleiding-in-het-mbo/>.



1. BULGARIJE

Verkenning LOB-beleid en
professionalisering in Europa

1. BULGARIJE

Respondenten: Krasimira Karaasenova, Nevana Rakovska
Krasimira Karaasenova is de coördinator bij het Bulgaarse Nationaal Agentschap van Euroguidance en geeft daarnaast trainingen over LOB.
Nevana Rakovska werkt als projectleider bij het agentschap aan arbeidsmarkt-gerelateerde projecten en geeft trainingen aan LOB'ers.

1.1 Beleid LOB

Wetgeving en beleidsstukken

Uitgangspunt voor het beleid is het document van de ELGPN: *European policy for lifelong guidance* (ELGPN Tools No. 1. Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit, 2012)¹.

De Bulgaarse overheid hecht van daaruit de meeste waarde aan:

- gepersonaliseerde aanpak waarbij men rekening houdt met de individuele kenmerken van de cliënt. Men moedigt deze aan actieve beslissingen te nemen op zijn of haar loopbaanpad;
- geïntegreerde aanpak waarbij men aandacht schenkt aan de verbinding tussen loopbaan-informatie, loopbaanonderwijs en loopbaanbegeleiding (counseling).

1.2 Uitvoering

Het ministerie voor onderwijs implementeerde de afgelopen vier jaar drie projecten op succesvolle wijze:

- het inrichten van 28 regionale loopbaancentra;
- de ontwikkeling van een loopbaanportal;
- de ontwikkeling van een loopbaancurriculum voor zowel basis- als middelbaar onderwijs.

De 28 regionale loopbaancentra bieden diverse gratis diensten aan aan leerlingen uit het primair, middelbaar en beroepsonderwijs. Zij bieden zowel individuele begeleiding als trainingen voor leerlingen in groepsverband. De centra organiseren schoolbezoeken en loopbaanbijeenkomsten, fora en wedstrijden.

¹ <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no1-resource-kit>

Ingegeven door de nieuwe Wet op de scholen, zijn de regionale loopbaancentra sinds kort gedecentraliseerd en in beheer van de gemeentes. Dit pakt verschillend uit. In sommige gemeentes verloopt het werk heel succesvol en is het volledig geïntegreerd in de gemeentelijke loopbaancentra voor het personeel. In andere gemeentes zijn er te weinig financiële middelen, zijn getrainde loopbaanprofessionals vertrokken naar scholen en is het aanbod van het regionale/gemeentelijke centrum daarom beperkt.

Het LOB-curriculum is ontwikkeld voor basis- en middelbaar onderwijs en omhelst ook specifieke richtlijnen voor risicogroepen ter voorkoming van vroegtijdig schoolverlaten en voor leerlingen met een beperking.

Zowel aanpak als activiteiten verschillen per leeftijdscategorie, maar sluiten in de opbouw op elkaar aan:

- 1e t/m 4e klas: bewustzijnsontwikkeling van het concept werk en de betekenis van werk;
- 5e t/m 7e klas: ontwikkeling zelfbewustzijn (Wie ben ik?), informatie verzamelen over beroepen en scholen, hulp bij keuzes;
- 8e t/m 12e klas: diepte-onderzoek van de arbeidsmarkt, mogelijkheden voor banen, loopbanen, zelfbewustzijn door middel van het aanleggen van een persoonlijk portfolio en het opbouwen van contacten met werkgevers.

In het curriculum maakt men onderscheid tussen leerlingen die beroepsonderwijs (gaan) volgen en leerlingen die algemeen onderwijs volgen.

Er is een pilot² uitgevoerd met een interessante uitkomst: het curriculum was aanvankelijk zo voorzien dat men in alle vakken een link naar LOB zou maken. In de praktijk bleek deze extra aandacht hiervoor echter niet nodig. De vakdocenten besteden vanuit het curriculum van het specifieke vak, zo goed als zij kunnen, toch wel aandacht aan LOB-vraagstukken in hun lessen. Om deze reden is de expliciete aandacht voor de vakken inmiddels weer uit het curriculum gehaald en is het LOB-curriculum nu geoptimaliseerd tot een beknopte, interactieve variant op het oorspronkelijke.

Elke mentor is nu in staat om voor verschillende LOB-thema's de werkvormen, het materiaal en de bronnen per muisklik op te roepen in de digitale omgeving en toe te passen in de klas. Er vond een pilot plaats met het curriculum onder 8.000 leerlingen in 42 scholen, verdeeld over het land. De uitkomsten van de pilot waren zeer positief.

² <http://www.fbo.bg/en/news/150-national-school-career-guidance-program-and-interactive-portal-help-bulgarian-students-develop-their-career-competences>

Op de middelbare scholen die meededen aan de pilot zijn Career Clubs ontstaan. Deze zijn gebaseerd op een initiatief van de Business Foundation for Education dat door het ministerie voor onderwijs was aangemerkt als een good practice voorbeeld. De Career Clubs werken met een getrainde staf van senior docenten, psychologen en adviseurs. Ook stellen ze allemaal een schooleigen jaarplan op waarin ze alle loopbaanactiviteiten plannen: van loopbaanbijeenkomsten, workshops, reguliere loopbaanlessen tot individuele begeleidingsgesprekken.

Arbeidstoeleiding en LOB voor volwassenen

Job Tiger, opgericht door de Bulgarian-American Enterprise Fund in 2000, voert de arbeidstoeleiding uit. Het is een commercieel bedrijf dat begeleiding biedt op het gebied van carrièrekeuzes en schakelt tussen werkzoekende volwassenen en bedrijven. Job Tiger werkt met uitgebreide IT-ondersteuning ten behoeve van informatievoorziening, het zoeken van werk, scholing en begeleiding en zeker ook met live begeleiding. Tevens scholen zij LOB'ers, ook buiten hun gelederen. Dat doen ze tegen betaling door de deelnemers van de opleidingen. Het bedrijf werkt meer als een uitzendbureau dan dat het te vergelijken is met een leerwerkloket. Er is geen structureel overleg tussen Job Tiger en gemeentes of andere overheidsinstellingen.

Inzet ICT

Het land werkt met een nationale loopbaanportal.³ Deze biedt een uitgebreide bron van informatie voor loopbaanbegeleiding op scholen en vormt tegelijkertijd een open source voor individuele gebruikers. De portal biedt een loopbaancurriculum met verschillende daarvoor ontwikkelde materialen: video's, online tests, 80 interactieve oefeningen en ook instrumenten voor offline gebruik.

Financiering

Zoals hierboven beschreven, is er op dit moment een transitie gaande van financiering van loopbaancentra. Deze gaat over van de overheid naar de gemeentes. Dit heeft tot gevolg dat de kwaliteit van de uitvoering zeer verschillend uitpakt. De kwaliteit is afhankelijk van het beleid en de financiële draagkracht van de gemeentes. De overheid financiert het LOB-werk op scholen.

Uitdagingen

De belangrijkste uitdaging vormt de transitie in aansturing van de regionale loopbaancentra vanuit het ministerie, centraal, naar decentraal vanuit de gemeentes. In sommige gemeentes

maakte men optimaal gebruik van het personeel en de competenties die binnen de gemeentes voor handen zijn in combinatie met de loopbaancentra. In andere gemeentes zijn de gekwalificeerde LOB'ers vertrokken in verband met tekortschietende financiering. Daardoor neemt de herstructurering te veel tijd in beslag.

1.3 Professionalisering LOB in Bulgarije

Beleid op onderwijs

Het opleiden van LOB'ers in Bulgarije is in lijn met het beleid van de EU. De EU-richtlijnen zijn geformuleerd in *European policy for lifelong guidance* van het ELGPN, zoals boven genoemd in 5.1.⁴

In Bulgarije werkt men bij loopbaangerichte opleidingen naast de EU-richtlijnen ook met de Amerikaanse standaard van Global Career and Development Facilitator (GCDF).⁵

Opleidingen LOB

Ondanks het feit dat men geen strikte eis stelt aan noch het opleidingsniveau noch het vak voor LOB'ers, hebben de meesten een bachelor of master in de psychologie of pedagogiek. Ook bieden universiteiten verschillende afstudeerrichtingen aan voor studenten die zich willen profileren als LOB'er.

De Business Foundation for Education (BFE), Job Tiger (werkend met de GCDF-standaard) en Sofia University bieden een initiële training voor LOB-werk. Sofia Universiteit biedt een tweejarig masterprogramma aan dat ook voldoet aan de GCDF-standaard en is gebaseerd op het algemene raamwerk voor de Europese Competentiestandaard voor academische trainingen voor LOB'ers dat ontwikkeld is door NICE (Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe⁶). Stages in de praktijk zijn een belangrijk onderdeel van het programma.

Euroguidance Bulgaria, BFE en vele andere trainingsorganisatie bieden na- en bijscholing aan. Ook binnen Europese projecten zijn diverse innovatieve tools en methodes ontwikkeld. Veel deelnemers van deze trainingen ontvangen een GCDF-certificaat. Professional die reeds werkzaam zijn in het LOB-veld volgen voor het grootste deel zowel de initiële opleidingen als ook de nascholingen. Medewerkers van de 28 regionale loopbaancentra worden getraind en gecertificeerd volgens de GCDF standaard.

⁴ <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no1-resource-kit>

⁵ <https://www.cce-global.org/GCDF>

⁶ Schiersmann, Katsarov (eds) (2012). NICE framework for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals

³ <http://orientirane.mon.bg/>

Momenteel werkt men aan een raamwerk voor LOB'ers die werkzaam zijn in het middelbaar onderwijs. Zo wil men komen tot een programma van eisen voor mentoren en counselors op middelbare scholen.

Er zijn nog geen rendementsonderzoeken naar het effect van de opleidingen op het gebied van LOB. De respondenten spreken de wens uit om meer samen te werken tussen de verschillende stakeholders die betrokken zijn bij het onderwijs voor LOB-werk: het ministerie, de onderwijsinstellingen, de Human Recource Development Center, scholennetwerk enzovoort.

Financiering

De deelnemers zelf financieren de studies aan de universiteit en ook de nascholingsprogramma's. In sommige gevallen is er sprake van financiering door een Erasmus+ programma.

Leren van andere EU-landen

Bij het opzetten van de regionale loopbaancentra en de na- en bijscholingsactiviteiten en de daarbij gebruikte instrumenten keek men naar het Verenigd Koninkrijk en Ierland. Het valt op dat Bulgarije verder ook buiten Europa op zoek gaat naar good practices: een opleidingsprogramma uit Australië was inspiratiebron voor een nascholingsprogramma. De Business Foundation for Education nam het GCDF-programma uit de V.S. over (overigens net als een aantal andere Europese landen, zoals Griekenland, Cyprus, Roemenië, Duitsland).

De toekomstdromen van Krasimira Karaasnova en Nevana Rakovska

De respondenten zien graag dat het ministerie voor Onderwijs en Wetenschap, Sofia University, de Business Foundation for Education en het Human Resources Development Center een netwerk van stakeholders vormen. En ze samen een ondersteunend programma aanbieden voor LOB'ers in de vorm van scholing, informatievoorziening en -actualisering vanuit de arbeidsmarkt. Ook de ontwikkeling van instrumenten past hierin. Euroguidance Bulgarije is activiteiten hiervoor aan het plannen voor de periode tot 2020. Dat betekent onder andere een survey voor LOB'ers en een wedstrijd in het presenteren van interactieve tools. Daarnaast kan dit netwerk het loopbaanwerk versterken door capabele mensen op leidinggevende en beleidsposities te plaatsen. De voorhanden diensten kunnen hun duurzaamheid nog versterken en de opleidingsmogelijkheden in de provincie mag worden uitgebreid. Verder is uitbreiding van internationale mobiliteit wenselijk.

Wat kan Nederland leren van Bulgarije?

Het lijkt de moeite waard te onderzoeken op welke manier de aandacht voor loopbaanvragen in de curricula van schoolvakken zijn verankerd en wat Nederland hiervan kan leren.

Ook Bulgarije kent een digitale, landelijke loopbaanportal, net als andere Europese landen. Voor zover de beschikbaarheid qua taal het toelaat, is het de moeite waard om te kijken naar de organisatie van de input, de beschikbare informatie en instrumenten en het gebruik en de gebruikers van de portal en hoe dit zich verhoudt tot het mbo-portal. De regionale loopbaancentra bieden een interessant verbindingspunt voor loopbaanwerk van scholen. Hier lijken kansen te liggen voor uitwisseling van informatie, instrumenten, diensten en ook personeel.

2. ESTLAND

Verkenning LOB-beleid en
professionalisering in Europa



2. ESTLAND

Respondent:
Margit Remmo, hoofd nationaal loopbaancentrum Innove, werkt bij Stichting Innove. Dit is een onderwijskundig instituut in Tallin dat zowel algemeen als beroepsonderwijs in Estland versterkt. Het voorziet in loopbaan- en onderwijsbegeleidingsdiensten, die het landelijk netwerk genaamd Rajaleidja (vertaald: padvinders) uitvoert. Innove bemiddelt tevens in EU-beurzen voor opleiding en arbeid.

2.1 Beleid LOB

Wetgeving en beleidsstukken

In 2014 zijn er in Estland negen uitgangspunten geformuleerd voor de strategie Leven Lang Leren 2020:

1. studenten en leerlingen participeren actief en nemen verantwoordelijkheid;
2. samenwerking en van elkaar leren;
3. studievoorzieningen hebben kwaliteit, zijn flexibel, transparant en betrouwbaar;
4. er is aandacht voor special needs in elke leeromgeving;
5. mannen en vrouwen zijn gelijkwaardig;
6. openheid, tolerantie en internationale samenwerking;
7. Ccntinuiteit van de Estse staat, de taal en de cultuur;
8. duurzame ontwikkeling;
9. evidence-based decision-making.

Een korte samenvatting van het LOB-beleid en de professionalisering in Estland is te vinden in de landenbeschrijving op de website van euroguidance.eu.⁷

Het belangrijkste beleidsstuk voor Leven Lang Leren in Estland is heel recent: Estonian Lifelong Learning (2018). Het document sluit aan op Strategische Principes voor ICT-ontwikkeling van 2016 Estonian Lifelong Learning Strategy 2020 (2014).⁸

In het beleidsstuk uit 2018, opgesteld onder verantwoordelijkheid van de ministeries van Sociale Zaken en Onderwijs en Wetenschap, is de algemene doelstelling voor Leven Lang Leren in Estland geformuleerd: alle mensen in Estland dienen de mogelijkheid te krijgen te leren op een manier die past bij hun behoeftes en capaciteiten, gedurende hun volledige leven. Daarmee dienen maximale mogelijkheden geschapen te worden voor een waardige zelfverwerkelijking binnen de maatschappij, het werk en het gezinsleven.

Hieronder de kern van de beleidsstrategie:

1. Mensen nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling.
2. Opleidingen zorgen voor uitdagingen door studies te laten aansluiten bij de capaciteiten van hun deelnemers.
3. Opleidingen zorgen voor studies van hoge kwaliteit, moderne inhoud en flexibiliteit.

Gedurende de afgelopen tien jaar is in Estland het Career Management Skills (CMS)⁹ model ontwikkeld. Dit is gebaseerd op de principes van het constructivisme, dat ervan uitgaat dat mensen betekenis willen geven aan hun leven en identiteit en vorm willen geven aan hun eigen leven en loopbaan. In het CMS-model zijn een aantal vragen opgenomen die mensen helpen om helderheid te verkrijgen over deze thema's.

Een ander onderdeel van het model zijn houdingen en waarden, gebaseerd op waarde-onderwijs, zie figuur 2.1. Daarbij zijn vier aandachtsgebieden beschreven met de bijbehorende vaardigheden en competenties. De aandachtsgebieden zijn:

- ontwikkeling van zelfbewustzijn;
- analyse van mogelijkheden;
- planning;
- handelen.

Eisen aan LOB-professionals

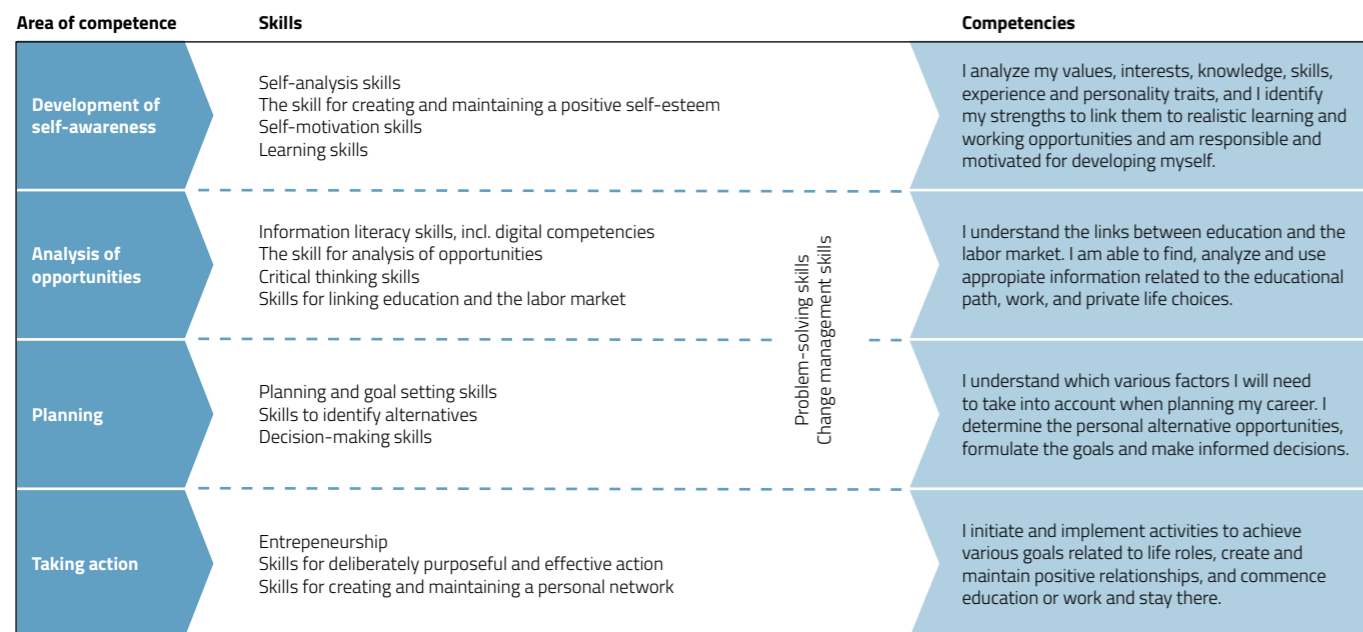
Er zijn voor vijf LOB-gerelateerde beroepen kwalificatie-eisen beschreven in *Lifelong Guidance in Estonia 2018, page 16-18* en gerelateerd aan het Estse kwalificatieraamwerk voor beroepen, waaronder ook de loopbaanspecialist. Als belangrijkste taken van de loopbaanspecialist worden genoemd:

- individuele en groepscoaching;
- informatievoorziening over onderwijs, arbeidsmarkt en beroepen voor groepen en individuen;

⁷ <https://www.euroguidance.eu/>

⁸ <https://www.hm.ee/en/estonian-lifelong-learning-strategy-2020>

⁹ <https://www.euroguidance.eu/career-management-skills-estonian-perspectives>



Figuur 2.1: CMS-model

- netwerken en samenwerking met andere dienstverleners;
- ontwikkeling van de dienstverlening;
- informeren van publiek over de dienstverlening;
- trainen en begeleiden van andere loopbaanprofessionals.

2.2 Uitvoering

Estland organiseert de uitvoering van LOB-taken tot eind 2018 door middel van 26 regionale centra. Dit betekent één regionaal centrum per district. Zij bieden de volgende diensten aan:

- loopbaancoaching;
- informatievoorziening over beroepen;
- sociaal pedagogische begeleiding;
- speciale onderwijsbegeleiding;
- psychologische begeleiding;
- logopedie.

De Rajaleidja centra werkten samen met scholen. Dit had als voordeel dat de scholen zelf geen LOB-professionals in dienst hoefden te nemen. In 2019 vindt er een grootschalige herinrichting van het LOB-werk plaats. Per 1 januari 2019 gaan de diensten en het personeel van de regionale centra omwille van efficiëntie over naar de arbeidsbureaus.

Onderwijs

Voor het primair en voortgezet onderwijs schrijft het nationale curriculum acht verplichte thema's voor en één daarvan is LOB. Elke onderwijsinstelling is verplicht om loopbaan-gerelateerde diensten aan te bieden. Daarnaast is er een facultatieve cursus voor LOB ter aanvulling. Het LOB-onderwijs voor andere onderwijssectoren is geregeld in de Wet Beroepsonderwijs, de Wet Universiteiten en Wet Jeugdwerk. Voor het volwassenonderwijs schrijft het nationale curriculum niets voor.

In 2014 zijn de algemene nationale onderwijscurricula aangepast. In dit kader is een eis voor een koppeling tussen specifieke opleidingsdoelen en loopbaanplanning toegevoegd. De scholen zijn vrij in het kiezen van activiteiten om deze koppeling te realiseren.

Er wordt vanuit de overheid niet specifiek aandacht besteed aan doorlopende leerlijnen in het curriculum van primair naar voortgezet onderwijs of beroepsonderwijs. De regionale centra ondersteunen hierin door intake-toetsen te leveren voor het beroepsonderwijs. De afstemming tussen voortgezet onderwijs en beroepsonderwijs in de toestroom vindt alleen plaats op regionaal niveau.

Arbeidstoeleiding en LOB voor volwassenen is geregeld via twee wetten – de Werkloosheidsverzekeringwet en de Wet Arbeidsmarktdiensten en Uitkeringen (Labour Market Services and Benefits Act) – zijn werkloosheidsuitkeringen, baanbemiddeling en daaraan gerelateerde diensten geregeld.

Inzet ICT

In het kader van de strategische keus voor E-Governance in Estland om de concurrentiepositie van het land te verbeteren en de welvaart te verhogen, is Rajaleidja.ee¹⁰ gelanceerd. Dit is Estlands grootste loopbaanportaal. Het portaal faciliteert carrièreplanning met tools voor zelfevaluatie en informatie over werk, beroepen en opleidingsmogelijkheden. Speciaal

¹⁰ <http://rajaleidja.ee/sa-archimedes-tutvustab-rahvusvahelist-uuringut-study-in-estonia/?op=register>

om de interesse van jongeren aan te spreken, zijn er loopbaangames ontwikkeld die arbeidsmarktinformatie geven met een aantrekkelijke fun-factor. Met de Rajaleidja chat-service kunnen gebruikers online gesprekken voeren met loopbaan-professionals, psychologen, logopedisten, maatschappelijk werkers of professionals uit het speciaal onderwijs. De service is zeer laagdrempelig omdat er niet ingelogd hoeft te worden: iedereen kan er direct gebruik van maken. Mensen die liever niet chatten, kunnen ook een e-mail sturen en krijgen dan later antwoord van de professional. De online service van Rajaleidja is inmiddels zeer populair bij jongeren en volwassenen.

De LOB-professionals maken gebruik van verschillende digitale instrumenten, zoals:

- webquest.org en zunal.com voor het beschikbaar stellen van lectuur op één plek;
- kahoot.com voor het testen van het begrip van de gelezen informatie;
- padlet.com voor het ontwikkelen van informatie en ideeën die gebruikers met elkaar delen;
- coggle.it voor het verzamelen van schema's, systemen, inzichten, ideeën tijdens een discussie.

Financiering

De overheid financiert alle diensten in de regionale Rajaleidja centra. Het is niet te zeggen wat het precieze budget is voor LOB, omdat er diverse financiers zijn. Er zijn landelijke en Europese instituten die een bijdrage leveren en ook het Nordic Council of Ministers (Scandinavische en Baltische staten) levert een financiële bijdrage. Scholen krijgen geld per leerling. Het te besteden budget voor LOB is gelabeld.

Kwaliteitsborging

De eisen aan kwaliteitsborging ten aanzien van LOB in Estland zijn gebaseerd op drie pijlers:

- instant feedback systeem voor klanten;
- conformiteitsassessment voor procedures;
- effectstudies.

De doelstelling van de Rajaleidja centra is om minimaal één loopbaandienst aan te bieden tijdens de onderbouw en minimaal één tijdens de bovenbouw van het voortgezet onderwijs. Daarbij krijgen Special Needs (SEN)¹¹ en VSV'ers (NEET's) speciale aandacht. Andere belangrijke doelgroepen zijn docenten en ouders, omdat zij degenen zijn die dagelijks contact hebben met de jongeren.

Rajaleidja centra werken volgens standaardprocedures om de kwaliteit te borgen. De experts van de centra worden structureel getraind, er vindt regelmatig uitwisseling plaats van best practices waarbij men de co-vision-methode gebruikt. De meest gewaardeerde vorm van kwaliteitsborging is echter de directe feedback van de cliënten. Na elke dienstverlening legt men cliënten twee tot vijf eenvoudige vragen voor en wordt er gevraagd of men de dienstverlening zou aanbevelen. De aanbevelingsindex voor de loopbaandienstverlening bedraagt 32%, vanuit de VSV'ers 60%, vanuit ouders en docenten 70%.

Uitdagingen

De bezuinigingen vormen op het moment de grootste uitdaging.

2.3 Professionalisering LOB in Estland

Opleidingen LOB

Bijscholingen voor LOB'ers werden aangeboden door het Euroguidance agentschap en tot eind 2018 door de regionale loopbaancentra.

Innove biedt in de zomer van 2018, in samenwerking met Scandinavische universiteiten, een zomercursus aan voor ICT, guidance and counseling.

De Universiteit van Tallin en de Technische Universiteit bieden beide een module aan voor HR'professionals, maar deze is niet specifiek op LOB gericht. Verder bieden universiteiten en verschillende andere instellingen wel op zichzelf staande bijscholingscursussen aan voor ervaren LOB'ers.

Tussen de Baltische staten vindt uitwisseling plaats in de vorm van studiebezoeken. Wederzijdse uitwisseling van studenten is niet realistisch omdat de taalbarrière tussen de staten te groot is. Op scholen bieden mentoren op vrijwillige basis trainingen aan. Op sommige scholen biedt men ook 1 op 1 begeleiding aan. De regionale Rajaleidja centra geven tevens begeleiding en trainingen.

De professionals met LOB-taken in het voortgezet onderwijs zijn voor 50% opgeleid op een bachelor niveau en voor 50% op een master niveau. De professionals met een master kunnen een certificaat behalen om psychologische tests af te nemen.

¹¹ <https://www.innove.ee/en/teaching-materials-and-methodologies/support-students-sen/>

Niemand is specifiek primair geschoold voor LOB-werk omdat deze studie in Estland immers niet wordt aangeboden.

2.4 Onderzoek

Er is een rendementsonderzoek geweest naar de effecten van de diensten van de Rajaleidja centra. Dit onderzoek wees uit dat 85% van de respondenten het maken van keuzes makkelijker vond na het volgen van de loopbaanactiviteiten in een Rajaleidja centrum.

Er zijn geen recente effectstudies naar het professionaliseringsaanbod. De laatste stammen uit 2006 en 2011 en zijn alleen gepubliceerd in het Ests. Het advies van deze beide studies was het opzetten van een bachelorstudie voor LOB.

In 2017 voerde stichting Innove in samenwerking met de universiteit van Jyväskylä (Finland) een verkenning uit naar ICT-gebruik voor LOB in Europa. De samenvatting van de verkenning¹² is te vinden op de site van de conferentie die in september 2017 hieraan is gewijd.

Leren van andere EU-landen

Het leren van ander EU-landen gebeurt impliciet tijdens het volgen van internationale trainingen bij het EG-agentschap.

Margit Remmo's toekomstwens voor LOB in Estland

Betere communicatie en heldere structuren over alle LOB-diensten.

Wat kan Nederland leren van Estland?

De regionale Rajaleidja centra zijn een interessant voorbeeld voor Nederland. Ze versterken de koppeling onderwijs-arbeidsmarkt, net als de leerwerkloketten in Nederland. De Rajaleidja centra bieden als toegevoegde waarde echter de vastgelegde momenten van loopbaandienstverlening in de onderbouw en bovenbouw van het middelbaar onderwijs. Deze contactmomenten zorgen ervoor dat, naast de opbrengsten van het contactmoment zelf, de drempel om naar een regionaal centrum toe te stappen na afloop van de middelbare school lager is.

Daarnaast is het interessant om na te gaan welke onderdelen van de structurele evaluaties van de Rajaleidja centra aanvullend kunnen zijn voor de evaluaties die men in Nederland afneemt na loopbaandienstverlening.

Tenslotte zijn de ICT-middelen die men inzet in Estland interessante aanvullingen voor het aanbod in Nederland. Met name als het gaat om het toetsen en structureren van loopbaaninformatie die de cliënt in zelfstudie verwerft en het online forum.

¹² <https://www.innove.ee/en/international-cooperation/euroguidance/european-guidance-week-2017/>



3. FINLAND

Verkenning LOB-beleid en
professionalisering in Europa

3. FINLAND

Dit hoofdstuk kwam tot stand door raadpleging van bestaande (Engelstalige) publicaties, presentaties en blogs door Finse experts. Zoals de publicatie: 'Centre for International Mobility (CIMO) (2012)¹³. Lifelong guidance in Finland'¹⁴, de bijdrages aan het National Lifelong Guidance Policy Seminar in Jyväskylä in 2015¹⁵, en Refernet in 2017¹⁶ en de presentatie op de IAEVG in Gotenburg in 2018¹⁷.

¹³ https://www.valtiolle.fi/en-US/Employers_and_employees/Ministry_of_Education_and_Culture/Centre_for_International_Mobility_CIMO

¹⁴ http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/25493_Lifelong_guidance_in_Finland.pdf

¹⁵ <http://www.elgpn.eu/meetings/meetings-2015/19th-elgpn-plenary-meeting/meeting-papers/vuorinen-Ilg-research-in-finland>

¹⁶ <http://www.cedefop.europa.eu/nl/events-and-projects/projects/lifelong-guidance>

¹⁷ <http://www.iaevgconference2018.se/welcome/>

3.1 Beleid LOB

Wetgeving en beleidsstukken

Al jaren werkt Finland aan een coherent en holistisch begeleidingssysteem voor het leven, dat goed toegankelijk moet zijn voor iedereen en waarbij tijd, plaats en methode aansluiten bij de behoefte van het individu. De uitgangspunten van LOB in Finland sluiten aan bij de resolutie van de EU Raad over begeleiding (2004): levenslange begeleiding, verbonden dus met levenslang leren, die verwijst naar een reeks activiteiten die burgers van elke leeftijd en op elk moment in hun leven in staat stelt:

- hun capaciteiten, competenties en interesses te identificeren;
- zinvolle educatieve, opleidings- en beroepsbeslissingen te maken;
- hun individuele levenspaden te registreren/plannen waar het gaat om leren, werken en andere situaties waarin zij deze capaciteiten en competenties leren en/of gebruiken.

Finland kent een sterke traditie van samenwerking tussen verschillende overheidssectoren en dienstverleners waar het gaat om LOB. Zo richtten de ministeries van Werkgelegenheid en Economie en Onderwijs en Cultuur in 2011 een National Lifelong Guidance Working Group op met vertegenwoordigers van relevante ministeries en stakeholders. Deze werkgroep stelde een nationale strategie op voor levenslange begeleiding met daarin de doelstellingen voor de ontwikkeling van een levenslang begeleidingsaanbod in 'sectoroverschrijdende en

multiprofessionele' samenwerking op nationaal, regionaal en lokaal niveau. Deze nationale strategie sluit nauw aan bij de prioriteiten die zijn vastgesteld in de resolutie van de Europese Raad (2008) rondom de integratie van levenslange begeleiding en 'Leven Lang Leren'-strategieën. Tijdens zijn tweede termijn (2015-2020) heeft de werkgroep als taak om de systemen en beleidsontwikkelingen te verbeteren en multi-administratieve en multiprofessionele samenwerking te versterken. Regionale werkgroepen voor levenslange begeleiding vullen deze nationale werkgroep aan. Daarbij kregen de regionale centra voor economische ontwikkeling, vervoer en milieu (ELY-centra) in 2012-2013 de taak om de ontwikkelingen te coördineren en de kwaliteit en toegang tot levenslange begeleidingsdiensten in hun eigen regio te bevorderen. De regionale werkgroepen ondersteunen hen daarin.

In Finland is er een sterke juridische basis voor loopbaanbegeleidingsdiensten binnen zowel onderwijs als arbeidsbureaus. LOB is opgenomen als burgerrecht in de nationale wetgeving. Ook de informatie- en begeleidingsdiensten van jongeren die gemeenten aanbieden, zijn in de wet vastgelegd. Een belangrijke ontwikkeling daarin is de Jeugdwet die in 2006 in werking trad (2006/72). Deze wet heeft als doel het:

- ondersteunen van de ontwikkeling en onafhankelijkheid van jongeren;
- bevorderen van actief burgerschap en sociale betrokkenheid van deze groep;
- verbeteren van de omstandigheden waarin deze groep woont en opgroeit.

Mede op basis van deze Jeugdwet zijn de Koordinaatti (Kenniscentra) opgericht. Meer hierover in 3.2.

Een korte samenvatting van het LOB-beleid en de professionalisering in Finland is ook te vinden in de landenbeschrijving op de website van euroguidance.eu.

Eisen aan LOB-professionals

Kwalificatie-eisen aan LOB'ers

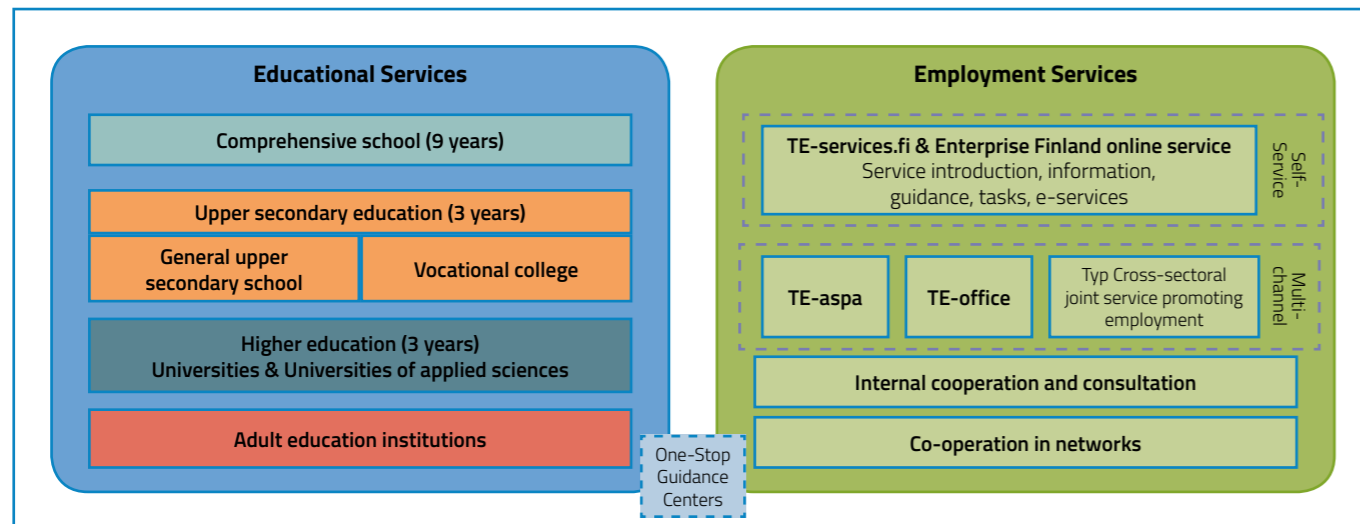
De kwalificatievereisten voor LOB'ers in zowel het funderend en algemeen voortgezet onderwijs als het beroepsonderwijs zijn wettelijk vastgelegd. Als een algemene regel geldt dat LOB'ers in het bezit moeten zijn van een kwalificatie tot docent (een masterdiploma of een speciale kwalificatie voor leraren in het beroepsonderwijs), en een certificaat dat aantoont dat ze een gespecialiseerde training in begeleiding en advisering (60 ECTS) of een masterdiploma in begeleiding (300 ECTS)

hebben voltooid. Studenten kunnen onderwijs en training volgen op meerdere manieren waardoor zij ook hun kwalificatie kunnen halen tijdens hun werk. De kwalificatievereisten voor LOB'ers werkzaam in het hoger onderwijs zijn niet wettelijk vastgelegd.

Een vereiste voor LOB'ers binnen de publieke arbeidsbureaus (PES) in Finland is een master-diploma in de psychologie. Het ministerie van werkgelegenheid en economie organiseert daarnaast nascholing voor alle personeelsleden van de arbeidsbureaus. Wat de andere professionals betreft, schrijft de wet geen officiële kwalificaties voor. Niettemin hebben bijna alle professionals een beroepskwalificatie of een universitair diploma.

3.2 Uitvoering

LOB-diensten zijn in Finland opgesplitst in begeleidings- en adviesdiensten binnen onderwijsinstellingen en binnen arbeidsbureaus (Employment and Economic Development Offices), zie ook Figuur 3.1.



Figuur 3.1: Begeleiding en advies binnen het onderwijssysteem en arbeidsbemiddeling in Finland

Onderwijsinstellingen

In het funderend onderwijs is er al aandacht voor loopbaanbegeleiding. Zo heeft men in klas 1 tot en met 6 begeleiding ingebed in het reguliere curriculum dat de leerkracht verzorgt. In klas 7 tot en met 9 is verplicht 76 uur ingeroosterd aan geplande activiteiten. Daarnaast hebben leerlingen recht op individuele begeleiding, groepsbegeleiding en werkervaringsperiodes. Speciale LOB'ers geven de LOB-lessen in de hogere klassen. Zij zijn ook verantwoordelijk voor de individuele en groepsbegeleiding, organiseren de samenwerking met de lokale werkgevers en regelen de verplichte werkervaringsperiodes voor de studenten. Begeleiding is gericht op studievoordigheden en het schoolleven, zelfkennis, kennis van en oriëntatie op onderwijs- en opleidingsmogelijkheden, beroepen en beroepssectoren en de wereld van werk an sich. Meer recent richt begeleiding zich ook op studentwelzijn en studie-ondersteuning.

In overeenstemming met het nationale curriculum, bieden scholen voor algemeen voortgezet onderwijs (equivalent havo en vwo) een verplichte loopbaanbegeleidingscursus aan van 38 uur en een optionele, gevorderden cursus van 38 uur. Deze cursussen behandelen zaken rondom vervolgstudie, loopbaan- en levensplanning en zaken voor het hier en nu zoals keuzes voor vakken en profielen, studieplanning, leren leren en zelfkennis. De LOB'er fungeert als studieadviseur of decaan en helpt studenten bij het opstellen van een studieprogramma. Ook bespreekt de LOB'er met hen hoe hun keuze voor een vakkenpakket of profiel de mogelijkheden na de middelbare school beïnvloeden. Docenten fungeren als mentor of tutor van hun eigen groep en men verwacht van alle docenten dat ze hun studenten studievoordigheden bijbrengen.

Een basiskwalificatie binnen het beroepsonderwijs omvat ongeveer 60 uur aan loopbaanbegeleiding. Daarin helpen docenten hun studenten met studie- en loopbaankeuzes, het ontwikkelen van studie- en sociale vaardigheden en het vergroten van zelfkennis. In het beroepsonderwijs zijn LOB'ers hoofdvast verantwoordelijk voor begeleiding. Daarnaast houdt elke docent zich bezig met begeleidingsactiviteiten als onderdeel van zijn onderwijstaken.

Instellingen voor hoger onderwijs mogen loopbaanbegeleiding zelf vormgeven. Daardoor varieert deze begeleiding qua inhoud en organisatie. In de volwasseneducatie, tot slot, is net als in andere Europese landen een groeiende behoefte aan begeleiding. Wettelijk gezien hebben studenten ook hier recht op gepersonaliseerde diensten op basis van hun behoeften zoals ondersteuning

bij het opstellen individuele studieplannen en bij erkenning van eerder behaalde competenties. Er bestaan echter grote verschillen in de begeleidingsdiensten binnen de volwasseneducatie.

Arbeidsbureaus

De publieke arbeidsbureaus zijn er voor werkzoekenden en reïntegreerders en kennen verschillende diensten:

- medewerkers van de arbeidsbureaus organiseren groepstrainingen rondom vaardigheden die van belang zijn bij het zoeken van werk;
- een sollicitatiedesk waar cliënten zelfstandig of met hulp informatie kunnen vinden over banen, onderwijs en opleiding;
- adviseurs die werkzoekenden en werkgevers helpen om elkaar te vinden;
- EURES-adviseurs die begeleiding en advies aanbieden aan degenen die werk zoeken in een ander Europees land;
- onderwijsadviseurs om de toegang tot onderwijs te bespreken (als ook cursussen, beroepen en beroepenvelden en mogelijkheden tot studiefinanciering). Een nationaal telefoonnummer en e-mailadres ondersteunt deze laatste service. De klanten kunnen zelfstandig of met hulp van de onderwijsadviseur informatie zoeken op het internet of in de bibliotheekhoek van de bureaus;
- adviseurs op het gebied van beroepskeuzevoorlichting en loopbaanplanning die cliënten helpen hun huidige situatie, interesses, verwachtingen te analyseren met betrekking tot werk, opleiding, vaardigheden en competenties, en werkervaring.

Op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt

Tot slot is er sinds een aantal jaren een wettelijke verplichting voor een orgaan op gemeentelijk niveau. Hiermee wil men tegemoet te komen aan de behoeften van jongeren onder de 25 jaar (zie de eerder genoemde Jeugdwet 2006/72). De Koordinaatti (Kenniscentra), die op basis hiervan zijn opgericht, zijn lokale netwerken van professionals in gemeenten, (jeugdwerk)organisaties en onderwijsinstellingen. Zij leveren deskundige en ondersteunende diensten die aanvullend zijn aan het landelijke servicenetwerk voor informatie en advies aan jongeren. Een belangrijk onderdeel van deze kenniscentra voor jongeren vormen de One-stop begeleidingscentra (ook genaamd Ohjaamo of cock-pit) en de web-based services. Het nationaal coördinatieproject Kohtaamo (ontmoetingsplaats) ondersteunt beiden. Binnen deze One-stop begeleidingscentra krijgen jongeren persoonlijke begeleiding en advies gericht op leren en werken (en gerelateerde

transities en trajecten). Ook op andere levensgebieden kunnen ze ondersteuning krijgen voor levensmanagement, loopbaanplanning en de ontwikkeling van sociale vaardigheden. De bedoeling is om jongeren te helpen en te ondersteunen tot ze een lange termijn of permanente oplossing vinden, zoals een opleiding, een studieplek of een andere soort activiteit.

Belangrijke uitgangspunten van de One-stop begeleidingscentra zijn:

1. Gelijke toegang tot levenslange begeleidings- en adviesdiensten naar behoefte van een individu.
 - a. Individuele behoeften van 30-minners gelden als startpunt voor het model;
 - b. Men richt One-stop begeleidingscentra eerst op in grotere steden, ondertussen gaat men na op welke wijze ze kleinere gemeenten kunnen bedienen om te komen tot een nationaal bereik.
 - c. Web-based begeleiding als aanvulling.
2. Versterken van de verwerving van individuele vaardigheden op het gebied van loopbaanmanagement (Career Management Skills).
 - a. Betrokkenheid/eigenaarschap van jonge mensen bij het bepalen en uitzetten van hun eigen pad.
 - b. Toegang voor jonge mensen tot ondersteuning en coaching bij het registreren/plannen van hun leven in al zijn facetten.
3. Garanderen van de competenties van LOB'ers.
 - a. Onderwijs voor medewerkers rondom multi-professioneel begeleidingswerk
4. Kwaliteitsborging van en ontwikkelen van een kennisbasis voor systemen en beleidsontwikkeling.
 - a. Peer learning, onderzoek en evaluatie als centrale onderdelen van het project.
 - b. In beeld brengen van de economische en maatschappelijke effectiviteit.
5. Coördinatie van sector-overschrijdende begeleidingsdiensten en beleidsontwikkeling.
 - a. Bij de start zijn de One-Stop begeleidingscentra een gezamenlijk ontwikkelingsproject van verschillende administratieve takken.
 - b. Positionering van diensten van het One-Stop begeleidingscentra ten opzichte van nationale LOB-strategie
 - c. Positionering van One-Stop begeleidingscentra binnen een regionaal sector-overschrijdend ondersteuningsaanbod.

Mei 2017 waren er 44 One-Stop begeleidingscentra met meer dan 500 werknemers, waar meer dan 100 van de ongeveer 300 gemeenten bij betrokken waren. De centra kennen een lage drempel en geeft men op verschillende manieren vorm, afhankelijk van de context (bijvoorbeeld grote steden versus plattlandsgebied en zuid versus noord).

Inzet ICT

Binnen de domeinen zet men verschillende webservices in:

Arbeidsbureaus (TE-services)

- <http://www.te-services.fi>
Website met algemene informatie voor werkzoekenden en werkgevers en informatie over diensten die de arbeidsbureaus aanbieden (zowel algemeen als lokaal). Daarnaast is het mogelijk om via de website begeleiding en ondersteuning te krijgen. De website bevat tevens een aantal E-Services zoals online registratiemogelijkheden voor werkzoekenden, mogelijkheden om vacatures te doorzoeken, een vacature spotter (ook beschikbaar als mobiele app) en een 'CV-net'.
- <http://www.ammattinetti.fi>
Website met arbeidsmarkt-informatie.
- <http://foreammatti.fi/index>
Service gericht op verkorting van de tijd die wordt besteed aan het zoeken naar werk door het verstrekken van arbeidsmarkt-informatie.
- <https://asiointi.mol.fi/avo/>
AVO is een systeem dat is ontworpen om te helpen bij het kiezen van een beroep en/of een opleiding en bevat informatie over bijna 350 beroepen en over opleidingen die hiertoe opleiden.

Onderwijs

- <https://studyinfo.fi>
Website met informatie over verschillende kwalificaties en opleidingen binnen onderwijsinstellingen in Finland. De website kan men gebruiken om verschillende studiemogelijkheden te vinden en voor online aanmelding voor de opleidingen.

- <http://maailmalle.net/>
Website gericht op Finse jongeren die op zoek zijn naar mogelijkheden om (een deel van) hun studie of stage in het buitenland te doen. Het Centre for International Mobility (CIMO) onderhoudt de site.

Overige

- <http://www.nuortenelama.fi>
Service die begeleiding en hulp biedt in allerlei situaties. Nuortenelämä.fi verwijst de gebruiker naar gemeentelijke/lokale diensten die verdere begeleiding bieden bij complexe situaties.
- www.pelastakaalapset.fi/nuorisotoiminta/tekemista-ja-tukea-verkossa/suunta
Anonieme en laagdrempelige webservice die professionele advies- en begeleidingsdiensten aanbiedt aan jongeren.

Tot slot werkt men momenteel aan een interactief online platform als onderdeel van de One-centre begeleidingscentra met een multi-channelbenadering rondom dienstverlening. Dit platform brengt alle informatie, begeleidings- en adviesverleners samen en dient als een interactieve online tool voor begeleidingsdiensten. Daarnaast is het ook een hulpmiddel voor het evalueren en ontwikkelen van tools en diensten. De nadruk legt men gelegd op onderwijs, beroepskeuze en loopbaanbegeleiding in de beginfase. Op de langere termijn neemt men ook andere levensgebieden op. Enkele tools en diensten waarvoor klanten geregistreerd moeten zijn, bieden een meer diepgaand begeleidingsproces in 'sector-overschrijdende en multiprofessionele' samenwerking.

Financiering

De LOB-activiteiten binnen de scholen en arbeidsbureaus financiert men vanuit overheidswege. De One-stop begeleidingscentra kregen sinds 2014 ESF-gelden en daarnaast hadden gemeenten centra ingericht met bestaande financiering voor uitvoering. In mei 2017 besloot de regering dat de One-Stop begeleidingscentra een duurzame status krijgen naast de hervorming van de begeleidingsdiensten binnen de arbeidsbureaus. Vanaf 2018 komen er nationale begrotingsfinanciering voor de centra. In 2020 voegt men de huidige, openbare arbeidsbureaus samen in nieuwe, regionaal georganiseerde groeiservices.

Kwaliteitsborging

Men regelt de kwaliteit van LOB in Finland enerzijds in doordat de diensten voor een deel vastliggen in de nationale kerncurricula en er opleidingseisen zijn aan de LOB'ers. Anderzijds werkt men aan een systeem voor kwaliteitsborging. Daarnaast nam Finland tussen 2007 en 2015 actief deel aan het European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). Dit netwerk ontwikkelde de Europese richtlijnen voor levenslange begeleiding en systeemontwikkeling om de verwerving van vaardigheden voor een leven lang loopbaanbeheer en de kwaliteit van de dienstverlening te bevorderen. De informatie-, advies- en begeleidingsdiensten in Finland voldoen ruimschoots aan de gezamenlijk overeengekomen richtlijnen.

Uitdaging

De uitdagingen waar Finland voor staat, betreffen de wensen rondom de toekomst van de One-Stop begeleidingscentra en de hervorming van de arbeidsbureaus. Op de langere termijn wil men een geïntegreerd loopbaanbegeleidingsmodel ontwikkelen vanuit de One-stop begeleidingscentra met tegelijkertijd face-to-face en multi-channelled online diensten. Verder wil men de One-stop begeleidingscentra en web-based begeleiding samenvoegen en vervolgens uitbreiden naar andere leeftijdsgroepen (inclusief volwassenen) als onderdeel van de nationale strategie voor levenslange begeleiding (LLG). Dit brengt een aantal uitdagingen met zich mee rondom de samenwerking tussen partners, bevoegdheden van personeel, minimale kwaliteit van de diensten, algemene coördinatie en beheer van diensten, en coördinatie van de continue ontwikkeling van diensten.

3.3 Professionalisering LOB in Finland

Beleid op onderwijs

Leerlingen en studenten hebben recht op een gespecificeerd aantal uur begeleiding vanuit de onderwijsinstellingen (zie ook 3.2). Deze begeleiding bestaat uit individuele begeleidingssessies of in groeps- of klassenverband. Daarnaast zijn er activiteiten om vertrouwd te raken met het werkleven. Een breed scala aan medewerkers verzorgt deze begeleiding en activiteiten. Wie wat doet, is afhankelijk van het niveau en het type opleiding. In de nationale kerncurricula zijn de doelen van de begeleiding en activiteiten gedefinieerd. De verschillende onderwijsniveaus werken samen bij de ontwikkeling van deze curricula.

Begeleiding(sdiensten) in het hoger onderwijs en vanuit arbeidsbureaus ligt minder vast. De diensten van de arbeidsbureaus zijn voornamelijk gericht op werklozen en werkende jongeren en volwassenen die geen onderwijs of opleiding volgen. Het hoofddoel is het ondersteunen van toegang tot en integratie in de arbeidsmarkt door middel van verschillende vormen van ondersteuning die de inzetbaarheid van het individu verbeteren. Dit kan training zijn, werk try-outs, revalidatie en nog veel meer. In 2020 voegt men de huidige diensten vanuit de arbeidsbureaus samen in de regionaal georganiseerde One-Stop begeleidingscentra.

Het doel van de loopbaanbegeleiding is gespecialiseerde informatie, begeleiding en advies te verstrekken over verschillende kwesties en situaties in het leven van jongeren. Ten eerste gaat het om het ondersteunen van persoonlijke groei en ontwikkeling; ten tweede om het bevorderen van de ontwikkeling van studievaardigheden en ondersteunen bij leerproblemen en ten derde het begeleiden van studenten in hun educatieve en beroepsmatige en professionele oriëntatie. Momenteel is er een verschuiving gaande naar meer competentie-gebaseerde curricula.

Opleidingen LOB

Om LOB'er te worden in Finland zijn er verschillende mogelijkheden.

Opleiding tot LOB'er binnen het onderwijs

Het merendeel van de LOB'ers in Finland heeft al enige ervaring met schoolbegeleiding in tijdelijke banen en een onderwijsbevoegdheid en behaalt dan een certificaat binnen een op het werk gebaseerd programma (60 ECTS) in een van de opleidingsinstellingen (de universiteiten van Oost Finland of van Jyväskylä; of op hbo-niveau op HAAGA-HELIA, HAMK, Jyväskylä, Oulu en Tampere en de Åbo Akademi). Al deze programma's gebruiken een blended learning-aanpak.

Er bestaan ook twee masteropleidingen. De Universiteit van Oost-Finland biedt een masterdiploma (180 + 120 = 300 ECTS), waar studenten een master kunnen halen in onderwijskunde, onderwijssociologie of volwasseneneducatie met een major loopbaanbegeleiding en tegelijkertijd ook een onderwijsbevoegdheid. Sinds 2002 biedt de Universiteit van Jyväskylä een tweejarig masterprogramma (120 ECTS) rondom loopbaanbegeleiding voor degenen die al een bacheloropleiding Onderwijskunde hebben.

Alle bovenstaande programma's bieden een breed opgezette opleiding. Afgestudeerde en gekwalificeerde begeleidingsadviseurs kunnen op elk opleidingsniveau werken. Begeleidingsadviseurs hebben ook een groot aantal van aanvullende en professionele ontwikkelingsprogramma's tot hun beschikking.

Opleiding tot adviseur binnen de arbeidsbureaus

Voor de functie van LOB'er op een arbeidsbureau is een master in psychologie vereist. Het ministerie van Economische Zaken en Werkgelegenheid organiseert bijscholing voor alle medewerkers van arbeidsbureaus. Dit kan interne training zijn, een extern trainingsprogramma's of zelfstudie. De belangrijkste aanbieder van deze opleidingen is het Onderwijs- en Ontwikkelingscentrum Salmia in Jyväskylä.

Veel LOB'ers binnen de arbeidsbureaus volgen ook (tijdens hun werk) een postdoctorale opleiding arbeids- en/of organisatiepsychologie of een diploma in bijvoorbeeld cognitieve, cognitief analytische of psychodynamische therapie. Van de andere professionals die informatie-advies en begeleidende taken uitvoeren bij de arbeidsbureaus vraagt men geen wettelijk verplichte officiële kwalificaties. Niettemin heeft bijna iedereen een beroepskwalificatie of een universitair diploma.

Financiering

Zowel universiteiten als hogescholen bieden de opleidingen aan. Er is geen document beschikbaar dat rapporteert over budgetten die beschikbaar zijn voor het scholingsaanbod voor LOB.

Leren van andere EU-landen

Dit gebeurt impliciet tijdens het volgen van internationale trainingen bij het EG-agentschap.

3.4 Onderzoek

De hogescholen en universiteiten die de LOB-opleidingen verzorgen, voeren het meeste onderzoek uit. Zij voeren zowel academisch als toegepast onderzoek uit rondom nieuwe fenomenen en thema's op het gebied van levenslange begeleiding. Vaak werken ze daarbij samen met universiteiten en onderzoeksinstituten in andere landen.

Daarnaast laat het Finse ministerie van werkgelegenheid en Economie onderzoek uitvoeren. Tot slot doet men op verschillende universiteiten onderzoek naar LOB zoals binnen het Work Research Center (WRC) van de Universiteit van Tampere, de Universiteit van Oost Finland en op de Universiteit van Jyväskylä. Aan de Universiteit van Jyväskylä is ook het Nationaal expertisecentrum voor levenslange begeleiding gelieerd. Dit expertisecentrum is in 2004 opgericht door het Finse ministerie van Onderwijs en Cultuur om onderzoek uit te voeren en bijeen te brengen. Daarmee voedt men nationaal, regionaal en overheidsbeleid rondom LOB. Vanuit dit expertisecentrum is ook een database opgezet met bestaand onderzoek en veelbelovende praktijken. Veel van het onderzoek vanuit het expertisecentrum gaat over de inzet en het gebruik van ICT bij loopbaanbegeleiding.

Digitalisering van begeleidingsdiensten is een steeds belangrijker en relevanter onderzoeksgebied in Finland. Zo zijn de competenties rondom online begeleiding en de daarmee samenhangende ontwikkelingsbehoeften van docenten en LOB'ers bijvoorbeeld onderwerp van onderzoek. Er vindt ook onderzoek plaats hoe men de samenwerking tussen opleiders het beste bevordert op het gebied van technologiegebruik in overeenstemming met de doelstellingen van de nationale LOB-kerncurricula. Andere onderzoeksthema's zijn netwerk-gebaseerde dienstverlening, vaardigheden op het gebied van inzetbaarheid, segregatie van onderwijs en arbeidsmarkt en vroegtijdig schoolverlaten, en wat LOB daar aan kan doen. Tot slot is er een applicatie (Nutitlastot.fi) om informatie te verzamelen over jongereninformatie en adviesdiensten op lokaal en nationaal niveau.

Wat kan Nederland leren van Finland

Het niveau en de aard van het onderwijs aan en de training van LOB-professionals zijn sleutelementen binnen het Finse systeem. Zo moeten LOB'ers op scholen een kwalificatie hebben op masterniveau. Dat kan een lerarenkwalificatie zijn, aangevuld met een gespecialiseerde training in begeleiding en advisering of een masterdiploma in begeleiding. Op deze manier is een stevige professionele en theoretische basis voor het werk verzekerd. De kwalificatienormen die gelden voor LOB professionals in het onderwijs gelden ook voor professionals bij de Employment and Economic Development Offices. Zo is ook de kwaliteit van deze begeleidingsdiensten geborgd.

Daarnaast kent Finland One-stop begeleidingscentra. Deze centra – met daarin geïntegreerde e-begeleidingsfaciliteiten – bieden laagdrempelige ondersteuning aan jonge mensen tijdens transitie in hun individuele loopbaan/levenspad. De centra zijn brede samenwerkingsnetwerken. Daarin zijn zowel officiële organen zoals onderwijsinstellingen en zorgorganisaties als vrijwilligersorganisaties en andere instanties die met jongeren werken vertegenwoordigd. De centra zijn daarnaast een link naar het bedrijfsleven via lokale bedrijven en brancheverenigingen en bevorderen de banden tussen werkgevers en jongeren.

Het model -waarin diverse partijen samenwerken én zowel face-to-face als online diensten aanbieden- versterkt en vereenvoudigt de dienstverlening aan jongeren en voorkomt overlap van activiteiten. Het bedrijfsmodel vereist sterke partnerschappen tussen de verschillende actoren. Het fundamentele idee achter de werking van deze centra is dat de professionals werken vanuit hun eigen organisaties (bijvoorbeeld gemeente, loopbaan- en onderwijsbegeleiding, onderwijsinstelling, de uitkeringsdienst enzovoort), maar het gemeenschappelijke centrum als standplaats hebben.



4. IERLAND

Verkenning LOB-beleid en
professionalisering in Europa

4. IERLAND

Respondent:
Paul King werkt aan de Dublin City University als assistent professor en hoofd van de School of Human Development, onderdeel van de Faculteit Onderwijs. Hij geeft onderwijs aan studenten van de lerarenopleiding voor voortgezet onderwijs en doet onderzoek naar vraagstukken rond loopbaanbegeleiding.

4.1 Beleid LOB

Wetgeving en beleidsstukken

Het National Guidance Forum geeft de volgende definitie¹⁸ van loopbaanbegeleiding:

'Begeleiding faciliteert mensen in hun hele leven om hun eigen keuzes te maken op het gebied van onderwijs, training, beroep, persoonlijk, sociaal en leven met als doel dat ze hun volledig potentieel benutten en kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van een betere maatschappij.'

Begeleiding voor Leven Lang Leren wordt geboden binnen onderwijs en training en voor en in de arbeidsmarkt. Aanpakken zijn afgestemd op de brede doelgroep van studenten en volwassenen.

Volgens de wet (The Irish Education Act 1998) hebben scholen m.b.t. loopbaanbegeleiding de volgende verplichtingen:

- zorgen dat studenten toegang hebben tot passende begeleiding om hen bij te staan in hun keuzes op het gebied van opleiding en loopbaan;
- bevorderen van morele, spirituele, sociale en persoonlijke ontwikkeling van studenten en aandacht besteden aan gezondheidseducatie.

In het curriculum van de scholen moet beschreven staan:

- begeleiding en counseling die door de onderwijsinstelling wordt aangeboden;

¹⁸ <https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-ireland>

- aanwijzingen om er voor te zorgen dat de schoolvakken en lesmaterialen geschikt en relevant zijn voor het maken van een keuze over opleiding of beroep en zicht te krijgen op de inhoud hiervan.

Eisen aan loopbaanprofessionals

Van LOB'ers wordt verwacht dat zij:

- in staat zijn tot zelfreflectie;
- een positieve attitude hebben ten aanzien van persoonlijke ontwikkeling;
- samen kunnen werken in een loopbaanteam, ook met vakdocenten.

4.2 Uitvoering

Onderwijs

Een aantal jaren geleden was het LOB-werk in Ierland vooral op vroegtijdig schoolverlaters gericht. Nu is dit aanzienlijk uitgebreid. Het voortgezet onderwijs is aan het veranderen om de jongere van deze tijd betere begeleiding te bieden. De huidige tijd vraagt veel autonomie van mensen en met name op het gebied van LOB ligt er een taak voor begeleiding van jongeren in het maken van keuzes. Scholen hebben daardoor ook meer aandacht voor LOB dan voorheen en beschouwen LOB nu als een onderdeel van het onderwijs dat zij aan alle leerlingen dienen aan te bieden. In het volwassenonderwijs is er in de praktijk veel aandacht voor LOB, ook al ligt er geen beleid onder.

Arbeidstoeleiding en LOB voor volwassenen

In elke regio is er een agentschap voor loopbaanvragen AEGI (Adult Educational Guidance Initiative) waar jongeren en volwassenen gratis gebruik van kunnen maken als zij begeleiding nodig hebben op het gebied van loopbaanvragen.

AEGI's¹⁹ ondersteunen bij het maken van keuzes in het leven (opleiding en werk) en het maken van transities op basis van deze keuzes. Deze dienstverlening is gratis.

AEGI's bieden:

- onafhankelijk onderwijsadvies voor volwassenen;
- begeleiding om mensen te helpen gefundeerde keuzes te maken over onderwijs, loopbaan en levensvragen.

De begeleiding kan zowel 1-op-1 als in een groep plaatsvinden.

¹⁹ <https://www.ncge.ie/ncge/adult-educational-guidance-initiative>

Springboard+²⁰ wordt gefinancierd door de Ierse overheid en ESF als onderdeel van het programma *Employability, inclusie en leren 2014-2020*. Het programma biedt gratis cursussen in het hoger onderwijs die leiden tot kwalificaties op gebieden die loopbaankansen bieden. Op dit moment wordt er door de arbeidsmarkt nog te beperkt nagedacht over LOB. Men is uitsluitend op zoek naar matches tussen werkzoekenden en werkgevers en steekt daar de middelen in. Er wordt te veel gedacht in snelle oplossingen in plaats van in duurzame oplossingen. Zie ook hieronder onder Uitdagingen.

Inzet ICT

Om studenten te begeleiden die in het buitenland gaan studeren als onderdeel van een uitwisseling Erasmus+ is een online module²¹ ontwikkeld voor LOB'ers. Hierin wordt dieper ingegaan op de ondersteuning in de zoektocht naar studie, werk en vrijwilligerswerk in het buitenland. Het programma richt zich op drie fasen van mobiliteit: voorbereiding, introductie en re-integratie.

Financiering

De dienstverlening van de regionale AEGI's is gratis, evenals de reguliere loopbaanbegeleiding op scholen. Gratis loopbaanbegeleiding is onderdeel van de kwaliteitseisen van het Ierse National Guidance Forum Quality Framework. Zie hieronder.

Kwaliteitsborging

Op de website van het National Center for Guidance and Education (NCGE) wordt verwezen naar het kwaliteitsraamwerk (2007)²² en kwaliteitschecklists (2008) van de National Guidance Forum Quality Framework (NGFQF)²³. Hierin zijn de belangrijkste thema's: informeren, adviseren, counselen, assessment, leren, ondersteunen, netwerken, feedback geven en mentoring. De kwaliteit wordt zowel intern als extern vastgesteld. De kwaliteitschecklist²⁴ bevat principes van de professionele begeleidingsdienstverlening waarmee de kwaliteit kan worden beoordeeld:

- vertrouwelijkheid;
- toegankelijkheid;
- onpartijdig/onafhankelijk;
- gratis beschikbaar;
- veel publiciteit/bekendheid;
- monitoring/evaluatie;

- kwaliteit van personeel;
- ontwikkeling van het personeel;
- faciliteiten/locaties;
- uitrusting/middelen;
- materialen;
- begeleiding in alle activiteiten;
- begeleiding in groepen;
- informatievoorziening;
- betrokkenheid van cliënten;
- feedback en follow-up van cliënten;
- informatieverzameling en disseminatie;
- verwijzing;
- feedback als opleidings- en baanbehoefte niet (juist) vervuld worden;
- betrekken van doelgroep (outreach).

Uitdagingen

De grootste uitdaging voor Ierland ligt in het gezamenlijk ontwikkelen van een overkoepelend beleid voor LOB door de ministeries voor Onderwijs en Arbeid. Alleen zo kunnen de vraagstukken voor arbeidstoeleiding effectief worden aangepakt. Op dit moment ligt het eigenaarschap voor LOB uitsluitend bij het ministerie voor Onderwijs. Als de respondent een toekomstdroom mag uitspreken, komt hij uit bij samenwerking tussen de genoemde twee ministeries én het ministerie voor Gezondheid. "Dan kom je echt tot duurzaam en integraal beleid."

Een andere uitdaging vormt de integratie van LOB in alle vakken. *I'm an English teacher!* is een veel gehoorde verontwaardiging, ingegeven door hoge werkdruk en de angst dat de aandacht voor LOB-vraagstukken in een vakles per se extra tijd in beslag zou moeten nemen, terwijl dat maar de vraag is.

4.3 Professionalisering LOB in Ierland

Beleid op onderwijs

Ierland heeft in 2016 het Programme Recognition Framework (PRF) ontwikkeld waarin criteria en richtlijnen voor loopbaanprofessionals zijn gespecificeerd. Dit raamwerk is ook gebruikt als brondocument voor de ontwikkeling van het Nederlandse Raamwerk Loopbaanbegeleiding

²⁰ <https://springboardcourses.ie/>

²¹ <https://euroguidance.ie/cpd-mobility-guidance-counselling>

²² https://www.ncge.ie/sites/default/files/nationalguidance/documents/NGF_Quality_Report%20Final.pdf

²³ <https://www.ncge.ie/fet-guidance/ngf-quality-framework>

²⁴ https://www.ncge.ie/sites/default/files/adultguidance/library/qualitychecklist_0.pdf

jongeren (EG, 2017) en biedt houvast bij het bepalen van vereiste competenties voor loopbaanprofessionals in verschillende werkgebieden.

Opleidingen LOB

Vier universiteiten bieden in Ierland bachelor- en masterprogramma's aan, zowel initieel als postgraduate:

- University College Cork;
- University of Limerick;
- West Dublin MAWNOOTH;
- Dublin City University.

Dublin City University (DCU) biedt sinds 2007 een master loopbaanbegeleiding aan in deeltijd. Dit is een tweejarig programma. Er starten jaarlijks 20 studenten na een uitdagende intake. De universiteit kan de beste studenten kiezen want de belangstelling voor deze opleiding is groot. In de intake wordt vooral geselecteerd op reflecterend vermogen, persoonlijk leiderschap, zelfvertrouwen en persoonlijke ontwikkeling in het algemeen. Inmiddels zijn er 160 alumni. Op informele wijze worden de alumni geconsulteerd over hun eigen loopbaan en hoe zij terugkijken op de studie aan de DCU. Er wordt geen formele evaluatie uitgevoerd onder alumni.

De opleidingen concentreren zich op de drie grote aandachtsgebieden: *persoonlijke ontwikkeling, sociale ontwikkeling en carrièreontwikkeling*. Veel LOB'er's zijn sterk gefocust op één van deze gebieden en dienen tijdens hun studie een goede balans te ontwikkelen in het bieden van ondersteuning op alle drie deze gebieden, al mag er natuurlijk een specialisme worden ontwikkeld voor één van de drie. Het gaat om een solide basis die de universiteit van alle studenten op alle drie de gebieden verwacht.

De ontwikkeling van het universitaire curriculum gebeurt op initiatief van de universiteiten zelf. Ze baseren zich voor de keuzes die daarbij worden gemaakt wel op onderzoeksresultaten in het veld. De universiteit monitort wat er op scholen gebeurt op de drie aandachtsgebieden (persoonlijke, sociale en loopbaanontwikkeling) en speelt met haar aanbod in op de belangrijkste issues binnen deze thema's.

De studenten aan de universitaire LOB-opleidingen zijn vooral docenten uit het voortgezet onderwijs, het volwassenonderwijs, HR-medewerkers, coaches en mensen uit de geestelijke gezondheidszorg. Gezien het feit dat de studenten uit diverse werkgebieden komen, is de studie erop gericht dat studenten met diverse doelgroepen leren werken.

De opleidingen voor LOB leveren in het veld meer erkenning van het vak op, betere kwaliteit van loopbaanprofessionals, meer betrokkenheid bij het werk en een nog dieper inzicht dat jongeren en volwassenen daadwerkelijk begeleiding nodig hebben in hun loopbaanontwikkeling.

Financiering

Over het algemeen bekostigen de studenten hun studie zelf. In een aantal gevallen betalen de scholen waar de deelnemende studenten werken voor de studie. Een tweejarige opleiding kost 9.000 euro.

Leren van andere EU-landen

De respondent attendeert erop dat Noorwegen en Duitsland veel verder zijn in de geïntegreerde aanpak van LOB in het voortgezet onderwijs.

De NCGE heeft onderzoek (*Evidence based practice on guidance on schools*)²⁵ laten uitvoeren naar de ontwikkeling van evidence based praktijken in loopbaanbegeleidingsdiensten binnen scholen in dertien landen, waaronder ook Ierland. Er zijn diverse seminars gehouden met deelnemers uit verschillende landen. Uit één van deze seminars kwamen de volgende fundamentele vereisten van begeleidingsdiensten naar voren:

- visie op LOB;
- raamwerk voor LOB-professionals;
- duidelijke definitie van loopbaanbegeleiding;
- focus op wat je meet en hoe je het beste impact kan meten;
- ethische code voor dataverzameling;
- aandacht voor dialoog over loopbaan zodat de betrokkenen nieuwe dingen blijven ontdekken en verbeteren;
- bereidheid om dingen uit te proberen en beseffen dat de impact van loopbaanbegeleiding niet exact te meten is, maar wel belangrijk.

²⁵ <https://www.ncge.ie/sites/default/files/Final%20Dublin%20TCA%20Report%20-%20May%202018.pdf>

²⁶ <https://www.ncge.ie/ncge/research>

4.4 Onderzoek

Onderzoek²⁶ met betrekking tot loopbaanbegeleiding wordt uitgevoerd door bijvoorbeeld NCGE (zie hierboven), het Institute of Guidance Counsellors, The Higher Education Authority and guidance counsellor training centres (universiteiten), vaak in samenwerking met universiteiten en onderzoeksbureaus uit andere landen, veelal Scandinavische landen.

Voorbeelden van onderzoeken

- 'Compliance Return Survey', over het gebruik van de begeleidingsuren;
- review over loopbaanbegeleiding in primair, voortgezet onderwijs, trainingscentra en instellingen voor hoger onderwijs met als doel om hoge kwaliteit van loopbaanbegeleiding te bereiken;
- kwalitatieve en kwantitatieve rapporten;
- handboek over schoolbegeleiding: online bron om schoolbegeleidingsdiensten te ondersteunen (met informatie uit onderzoek en bronnen, nationaal en internationaal);
- *'Whole School Guidance Framework'*²⁷ beschrijft de sleutelrollen van de LOB'er op de onderwijsinstelling, in samenwerking met andere leden van de schoolstaf.

²⁷ <https://www.ncge.ie/school-guidance-handbook/ncge-whole-school-guidance-framework>

Wat kan Nederland leren van Ierland?

Het is de moeite waard voor Nederland om de universitaire opleidingen voor LOB-professionals nader te onderzoeken. Wat bieden deze opleidingen wat Nederland nog ontbeert?

De uitkomsten van het NCGE-onderzoek, zoals hierboven opgesomd onder 4.3 (*Leren van andere EU-landen*), zijn ook voor Nederland relevant.

5. MALTA

Verkenning LOB-beleid en
professionalisering in Europa



5. MALTA

Respondent:
Paul King werkt aan de Dublin City University als assistent professor en hoofd van de School of Human Development, onderdeel van de Faculteit Onderwijs. Hij geeft onderwijs aan studenten van de lerarenopleiding voor voortgezet onderwijs en doet onderzoek naar vraagstukken rond loopbaanbegeleiding.

5.1 Beleid LOB

Wetgeving en beleidsstukken

Malta kent geen wetgeving ten behoeve van LOB. De overheid geeft wel aanbevelingen. Toonaangevend voor het beleid is het document Career Guidance Policy for Schools van 2007 waar de gescheiden route van enerzijds begeleiding van persoonlijke ontwikkeling en anderzijds loopbaanbegeleiding uit voort komt, die men op scholen in Malta hanteert. Dit beleid is ingegeven door de intentie om alle leerlingen die verplicht onderwijs volgen professionele loopbaanbegeleiding te bieden van gespecialiseerd personeel. Deze specialisten werken met leerlingen naast de docenten die het LOB-werk uitvoeren.

Het beleid leidde tot een versterkte focus op loopbaan binnen het schoolvak dat uiteindelijk Personal, Social and Career Development (PSCD)²⁸ is gaan heten. Daarmee is loopbaanonderwijs toegankelijk voor alle leerlingen die verplicht onderwijs volgen, ook voor de leerlingen die het risico lopen om vervroegd uit te vallen.

In de beschrijving van het nationale beleid op euroguidance.eu valt te lezen dat het uitgangspunt voor beleid met betrekking tot loopbaanbegeleiding in Malta veelomvattend is: diensten en activiteiten om individuen van alle leeftijden en op alle momenten in hun leven te ondersteunen bij het maken van keuzes met betrekking tot opleiding, training en een beroep. De belangrijkste dienstverleners voor LOB zijn ondergebracht in de openbare opleidingsinstituten en bij de arbeidsbemiddelingbureaus van de overheid.

²⁸ <https://psd.skola.edu.mt/>

Er is aandacht voor LOB bij vroegtijdig schoolverlaters. Deze groep helpt men binnen het programma life long career guidance²⁹. Voor andere groepen met speciale behoeften zijn er geen loopbaanprogramma's.

Het beroepsonderwijs en het hoger onderwijs bepalen zelf hoe en in welke mate zij invulling geven aan LOB. Voor volwassenen is er het Job Plus Budget³⁰ dat gespecialiseerde diensten aanbiedt voor specifieke volwassen doelgroepen, zoals het hierboven genoemde programma voor VSV'ers (NEETs).

Er is in Malta geen formeel nationaal forum voor LOB. Echter is er wel degelijk samenwerking tussen bijvoorbeeld Euroguidance Malta, de National School Support Service (NSSS, ministerie), het directoraat voor onderwijsdiensten, het National Skill Council (onderdeel ministerie), vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers, Jobplus, en de Universiteit van Malta (zie euroguidance.eu).

Eisen aan LOB-professionals

De docenten die het LOB-werk naast hun onderwijstaak uitvoeren, zijn niet verplicht om een opleiding specifiek voor loopbaanbegeleiding te hebben gevolgd.

Fulltime LOB-professionals krijgen echter voortdurend training. Zij zijn verplicht om een keer per jaar een (gratis) nascholing te volgen. De overheid financiert deze scholing.

Loopbaanadviseurs moeten een level 6 studie hebben afgerond in een relevant vak. Nieuwe adviseurs arbeidstoeleiding zijn verplicht om een extensief inwerkprogramma te volgen.

5.2 Uitvoering

LOB is al onderdeel van het curriculum in het basisonderwijs en wordt vervolgd in het voortgezet onderwijs. Leerlingen krijgen LOB als apart lesuur aangeboden, één lesuur per week. Het programma heet Personal Social Career Development (PSCD). Het programma stimuleert leerlingen te leren reflecteren op wie zij zijn, waar hun sterke kanten en hun uitdagingen liggen; hoe zij zich sociaal gedragen; waar hun interesses liggen wat betreft hun professionele toekomst en hoe deze aansluiten op hun persoon.

²⁹ <https://www.um.edu.mt/courses/overview/PMLCGPET6-2016-7-0>

³⁰ <https://jobsplus.gov.mt/>

De respondent is zeer tevreden met het PSCD-programma. Een sterk punt daarvan ziet hij in de werkervaringsplaatsen voor veertienjarigen en de vele andere werkbezoeken. Het programma is sterk gericht op de praktijk van de arbeidsmarkt en dit maakt het succesvol.

Basisonderwijs en voortgezet onderwijs werken structureel samen. Ook op het gebied van LOB. Docenten uit het voortgezet onderwijs gaan één keer per week naar een vaste basisschool om daar LOB-diensten te verlenen en meestal ook een vak, zoals Engels, te geven. Het LOB-werk op de basisschool vindt plaats in de klas. Er vinden ook individuele gesprekken plaats met leerlingen. Dit kan zowel coaching betreffen op persoonlijke vlak als verkenningen van loopbaanvragen.

Men onderscheidt drie rollen in het LOB-werk in Malta:

1. LOB-docenten (guidance teachers) die naast hun onderwijstaken persoonlijke en loopbaanbegeleiding bieden.
2. Loopbaanadviseurs die fulltime in dit vak werken. Zij hebben een sociale, psychologische of een HR-studie afgerond of beschikken over de kwalificatie op level 7 (zie 5.3).
3. Docenten loopbaanbegeleiding (career guidance teachers) die verbonden zijn aan NSSS. Zij werken op nationaal niveau en assisteren studenten die korte stages voor jongere studenten organiseren.

De loopbaanadviseurs coördineren voor scholen oriëntatieweken in bedrijven, bedrijfsbezoeken, presentaties van werkgevers, carrièrebeurzen enzovoort. De LOB-docenten vullen deze activiteiten aan.

Jobsplus, Malta's publieke arbeidstoeleiding, biedt gespecialiseerde diensten aan volwassenen.

Financiering

De overheid financiert LOB voor het basis- en voortgezet onderwijs. Het middelbaar beroepsonderwijs en het hoger onderwijs betaalt LOB-diensten uit eigen budgetten.

Kwaliteitsborging

De onderwijsdienst van de overheid monitort de kwaliteitsstandaard van het loopbaanwerk. Jobsplus voert continue checks uit op de kwaliteit van haar adviseurs.

De Malta Career Guidance Association en de National School Support Service houdt toezicht op de kwaliteit van het LOB-werk. Ze oriënteren zich op dit moment hoe ze de kwaliteitsborging kunnen formaliseren. Daarvoor kijken zij naar voorbeelden in Schotland, het Verenigd Koninkrijk en Finland.

Uitdaging

Er is meer personeel nodig, met name in het basisonderwijs. Dit geldt voor het loopbaanwerk én voor onderwijzend personeel in het algemeen.

Malta heeft te maken met een grote toestroom van migranten (vooral uit Afrika) en leerlingen en volwassenen met special needs. Het land is zoekende hoe loopbaanbegeleiding aan te bieden en te integreren in andere programma's voor deze groepen. Updating skills voor loopbaanprofessionals is nodig. Ook daarvoor kijkt men naar voorbeelden in andere Europese landen.

5.3 Professionalisering LOB in Malta

Beleid op onderwijs

De continue veranderingen in de maatschappij zoals ICT-ontwikkelingen, de toestroom van vluchtelingen en de aanpak voor specifieke doelgroepen zoals langdurig werklozen en gehandicapten vraagt om het professionaliseren van (toekomstig) personeel voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

De overheid financiert de jaarlijkse training van de LOB'ers op scholen. De studenten zelf financieren grotendeel de academische opleidingen.

Opleidingen

De University of Malta biedt een opleidingsprogramma aan voor loopbaanbegeleiding met drie diplomanimeaus:

- een certificaat na één jaar studie;
- een post graduate diploma (na een bachelor te volgen) dat men hoger waardeert dan een bachelor (level 7) na twee jaar studie;
- een master Career Guidance na drie jaar studie (sinds 2016).

In het ontwerp van het curriculum werkte de universiteit van Malta samen met de universiteiten van Edinburgh en Derby. Docenten en HR-medewerkers uit het bedrijfsleven volgen de opleiding Career Guidance aan de universiteit van Malta. Studenten die de opleiding op een van de drie niveaus volgen, financieren deze studie zelf. De afgestudeerden met een certificaat of post graduate diploma werken veelal op scholen als LOB'er, grotendeels naast een docentfunctie. De afgestudeerde masters komen meestal in beleidsfuncties terecht.

In samenwerking met de Universiteit van Malta organiseert het Centrum voor Arbeidsstudies trainingen voor LOB'ers. Daarnaast biedt ook de Malta Career Guidance Association (MCCA) jaarlijks trainingen aan op het gebied van LOB.

Financiering

De initiële opleiding, die alleen de universiteit van Malta verzorgt, kost de studenten 3.000,- euro per jaar. Nascholingen voor LOB-professionals in functie is gratis. De overheid draagt zorg voor de financiering.

Leren van andere EU-landen

Zoals hierboven aangegeven, nam de universiteit van Malta bij het ontwerpen van het (master) programma LOB een voorbeeld aan de opleidingen aan twee universiteiten in het Verenigd Koninkrijk.

5.4 Onderzoek

Het PSCD-programma bestaat nu zes jaar, maar er is nog geen onderzoek gedaan naar rendement of andere zaken.

Er zijn ook geen effectstudies van het beleid op het gebied van LOB in Malta.

Euroguidance.eu noemt de volgende stakeholders als zijnde verantwoordelijk voor onderzoek op het gebied van LOB:

- National Statistics Office (onderzoek van onderwijs en arbeidsmarkt);
- Ministry of Education and Employment (de 'Tracer Study' portretteerde post-secondary keuzes, die 5e klas leerlingen maakten na hun verplichte schoolloopbaan. Daarnaast vonden er monitor onderzoeken plaats over de situatie van ESL en andere onderwijsstatistieken);
- Jobsplus (statistiek over sector arbeidstoeleiding);

- National Commission for Further and Higher Education (statistieken);
- University of Malta (Graduate Tracer onderzoeken);
- nationale instituten die de werkgelegenheidssector vertegenwoordigt;
- de toekomstwens van de respondent: een opleiding voor iedere LOB'er, gefinancierd door de overheid. Daarnaast wenst hij meer capaciteit in personeel voor zijn instituut, het National School Support Service.

Leren van andere EU-landen

Malta kijkt naar voorbeelden in Schotland, het Verenigd Koninkrijk en Finland om na te gaan hoe ze de kwaliteitsborging van het LOB-werk kunnen formaliseren. Daarnaast kijkt men naar voorbeelden in andere Europese landen over op welke wijze loopbaanbegeleiding aangeboden kan worden aan en geïntegreerd kan worden in andere programma's voor migranten en leerlingen en volwassenen met special needs. Ook voor het updaten van skills voor loopbaanprofessionals kijkt men naar voorbeelden in andere Europese landen.

Wat kan Nederland leren van Malta?

Ook in het voorbeeld van Malta is de master LOB inspirerend voor Nederland, zowel qua invulling in het curriculum als op het gebied van het proces. Malta leerde van twee Europese partners voordat het de eigen master ontwikkelde aan de Universiteit van Malta. Hier kan Nederland zeker een voorbeeld aan nemen.

Verder zijn de beroepsoriëntatieweken de moeite waard om nader te onderzoeken voor eventueel aanvullende ideeën voor vergelijkbare activiteiten in Nederland. Dit geldt ook voor het vak PSCD waar een vergelijking met het Nederlandse mentoruur interessante ideeën zou kunnen opleveren, met name op het gebied van de werkervaringsplaatsen en andere kennismakingsmomenten met bedrijven.



6. NOORWEGEN

Verkenning LOB-beleid en
professionalisering in Europa

6. NOORWEGEN

Respondent:
Erik Haug is associate professor aan de Høgskolen i Innlandet (Inland University of Applied Science) in Lillehammer. Hij is verantwoordelijk voor het master programma en de trainingsprogramma's. Daarnaast doet hij onderzoek op scholen naar met name vroegtijdig schoolverlaten, de rol van LOB en organisatievraagstukken. Bovendien is Erik Haug parttime coördinator van nationale projecten op LOB-gebied.

6.1 Beleid

Wetgeving en beleidsstukken

Het LOB-beleid in Noorwegen is nauw verbonden met de nationale Skills Strategy³¹. Deze behelst het recht van alle inwoners op een leven lang onderwijs en training om de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te blijven garanderen. Om dit te bereiken, is er een raamwerk nodig voor de kwaliteitsstandaard van loopbaanbegeleiding zodat deze toegankelijker en professioneler wordt op alle lagen en in alle sectoren.

In de beleidsnotitie van het ministerie van Onderwijs en Wetenschap (NOU 2016:7) benadrukt men de doelstellingen van Loopbaanbegeleiding. Loopbaanbegeleiding moet vroegtijdig schoolverlaten voorkomen, de transitie van werknemers van baan naar baan vergemakkelijken en tevens de ogen van cliënten openen voor de mogelijkheid een eigen onderneming te starten. In het bijzonder moet er aandacht zijn voor kansarmen en oudere werknemers. Expliciet noemt men ook het belang van loopbaanbegeleiding voor nieuwe migranten. Deze groep mensen heeft in eigen land meestal een opleiding genoten. Zij moeten zo snel mogelijk aanvullend onderwijs volgen in Noorwegen om de kans op een baan en daarmee snelle integratie te bevorderen. Volgens de Noorse overheid gaan deze twee processen hand in hand. Zodoende heeft LOB ook een versterkend effect op de integratie van migranten.

³¹ <https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/norwegian-strategy-for-skills-policy-2017---2021/id2527271/>

Het ministerie deed in de notitie van 2016 aanbevelingen voor een veelomvattend systeem voor levenslange loopbaanbegeleiding waarin meerdere vormen van dienstverlening met elkaar verbonden zijn, zoals: individuele face-to-face begeleiding, begeleiding in groepsverband en online services. "Levenslange loopbaanbegeleiding bestaat niet uit één interventie, maar uit meerdere en werkt het meest effectief als men een reeks van interventies met elkaar combineert." (NOU, 2106:17).

In de notitie zijn daarnaast de volgende aanbevelingen/aandachtspunten te vinden:

- Omvangrijke leven-lang-loopbaanbegeleiding vraagt om een nationale competentiestandaard bestaande uit een gezamenlijke standaard en een rol-specifieke standaard.
- Het beschrijven van de ontwikkeling van een raamwerk voor competenties van LOB'ers, voor verschillende sectoren – primair en middelbaar onderwijs.
- Men moet de rol van LOB'er op scholen scheiden van de rol van docent. In principe vervult een LOB'er deze rol fulltime, waarbij er ruimte is voor flexibiliteit op lokaal niveau.
- Bied docenten een opleiding die het vak 'Onderwijskeuze' (Educational Choice) gaan geven.
- Zorg voor een gelijke behandeling van leerlingen in het middelbaar onderwijs en studenten in het beroepsonderwijs.
- Regel bij wet een verplichte loopbaanbegeleiding voor volwassenen in alle delen van het land.
- Er moet samenwerking bestaan tussen nationale overheid en gemeentes.
- Zorg voor een online service bestaande uit betrouwbare, toegankelijke informatie voor zowel LOB'ers als voor cliënten en online begeleiding (e-guidance).
- LOB dient deel van de integratie voor migranten te zijn.
- Alle onderwijsinstellingen bieden LOB aan.

Skills Norway coördineert het LOB-werk in Noorwegen. Dit is het Noorse agentschap voor Leven Lang Leren, onderdeel van het Noorse ministerie van Onderwijs en Wetenschap. Het ministerie heeft Skills Norway de verantwoordelijkheid gegeven een nationaal raamwerk te ontwikkelen. Verschillende werkgroepen formuleren competentiestandaarden, een visie op kwaliteitsborging en een ethische standaard. Het raamwerk LOB dat in 2017 in Nederland is gepubliceerd, gebruiken ze hierbij als inspiratiebron. De verwachting is dat deze standaarden in 2020 beschikbaar zijn.

De onderwijswet in Noorwegen schrijft voor dat alle middelbare scholen LOB aanbieden. De wet schrijft echter niet voor waar de focus moet liggen binnen LOB en ook niet hoe scholen LOB moeten vormgeven. De overheid doet op nationaal niveau wel aanbevelingen over de inrichting van LOB, zowel met betrekking tot de inhoud als het proces. Gemeentes zijn bevoegd om eisen te stellen en onderdelen van het LOB-werk verplicht te stellen. Volgens de inschatting van de respondent kiest ongeveer één derde van de gemeentes voor het verplichtstellen van LOB.

Eisen

Het directoraat voor Onderwijs- en Trainingszaken stelde een lijst op van competenties voor het werk in loopbaanbegeleiding: LOB'ers moeten minimaal beschikken over een relevante bachelor en 60 studiepunten hebben behaald op het gebied van loopbaanbegeleiding naast relevante praktijkervaring en kennis van het onderwijssysteem. Op dit moment herzielt het directoraat het genoemde competentieraamwerk (zie hierboven).

Het platform voor LOB bij het Noorse arbeidsbureau (Norwegian Labour and Welfare Administration= NAV)³² erkende in 2014 dat medewerkers van NAV's als LOB'ers werken en daarom continue scholing nodig hebben. Zij zijn niet verplicht een master LOB te hebben voltooid.

6.2 Uitvoering

Het Countrypaper van het symposium ICCDPP 2017³³ bevestigt de beschrijving van de huidige situatie rond LOB in Noorwegen die de respondent ook geeft:

LOB heeft in alle onderwijssectoren een plek. Men werkt vooral aan loopbaanbegeleiding in het middelbaar onderwijs, wanneer leerlingen een richting moeten kiezen in de bovenbouw en uiteraard bij de keuze voor een beroepsopleiding of een studie.

In de onderbouw van het middelbaar onderwijs bestaat sinds 2008 het verplichte vak onderwijskeuze (Educational Choice). Dit vormt de eerste ontmoeting met loopbaanontwikkeling en -begeleiding voor de Noorse leerling binnen het onderwijs. Het vak omhelst loopbaanleren en verwerving van loopbaan management vaardigheden (*career management skills*). Sinds 2015 is het vak een vast en bij de wet verplicht onderdeel van het curriculum en omvat 110 lessen. De leerling sluit deze af met een assessment zonder cijfer. Daarnaast bestaat er een vak met het doel van beroepsonderwijs en -training, genaamd "In depth study" project. Hierbij

³² <https://www.nav.no/en/Home>

³³ <https://www.kompetansenorge.no/iccdpp2019/about/the-iccdpp-symposia/>

plaatst men leerlingen voor een korte periode in een lokaal bedrijf. Hier volgen ze een kort trainingsprogramma en maken ze kennis met het beroep.

Voor universitaire studenten is er geen recht op LOB. Toch bieden de meeste universiteiten dit wel aan binnen hun dienstverlening aan studenten. In alle provincies is er een loopbaanservicepunt dat volwassenen gratis toegang geeft. Verder is het contact tussen LOB'ers en de arbeidsmarkt versterkt en zijn er samenwerkingsverbanden ontstaan tussen centrale stakeholders in elke provincie die de dienstverlening in loopbaanbegeleiding versterken.

Arbeidstoeleiding en LOB voor volwassenen

De belangrijkste taak van het NAV is inzetbaarheid. Alle inwoners hebben recht op dienstverlening van het arbeidsbureau. Het NAV brengt de behoeftes van de inwoners in kaart, koppelt deze aan de arbeidsmarkt en biedt begeleiding bij de start op de arbeidsmarkt en bij herintreden. De focus op sociale- en arbeidsinclusie en de toegenomen nadruk op het gebruiken van de werkvloer voor training en outplacement bepalen momenteel de prioriteiten en maatregelen op de arbeidsmarkt.

In 2014 is een nationaal trainingsprogramma uitgerold voor het personeel van de NAV's met focus op inzetbaarheid en verbetering van loopbaanadvies. Dit programma is onder andere ontwikkeld in reactie op de OECD-rapportage waarin naar voren kwam dat Noorwegen niet voldeed aan de standaarden voor leven lang loopbaanbegeleiding. Het Countrypaper van het ICCDPP 2017³⁴ rapporteert een versterkte samenwerking en coördinatie van pilotprojecten voor risicjongeren en vluchtelingen op politiek, nationaal en lokaal administratief niveau. Deze samenwerking manifesteert zich in diverse pilotprojecten voor de genoemde doelgroepen. In het paper haalt men een voorbeeld aan van een project waarbij in vijf gemeentes loopbaan centra gestationeerd zijn in asielzoekerscentra die de medewerkers speciaal trainen.

Inzet ICT

De ontwikkeling van e-guidance is in volle gang en vergemakkelijkt naar verwachting de toegang en het gebruik van loopbaanbegeleidingsdiensten aanzienlijk. De NAV automatiseert haar processen, inclusief de loopbaanbegeleiding. Met het ombouwen van zowel ICT support

³⁴ http://iccdpp2017.org/download/Country_paper_Norway_ENG.pdf

en de communicatiekanalen wordt eenvoudiger gebruikers te volgen. Ook maakt men hierdoor dynamische begeleiding mogelijk met een hoge mate aan inbreng van de gebruiker.

Kwaliteitsborging

Noorwegen kent een Nationaal Forum van ongeveer 30 verschillende stakeholders uit het loopbaanbegeleidingsveld. Zij komen twee keer per jaar bij elkaar een afstemmingsoverleg over beleid en professionalisering op het gebied van LOB. Zij werken niet met vaste kwaliteitskaders, maar stemmen hun beleid en acties af op de actuele behoefte in het veld.

Om de effectiviteit van de arbeidstoeleiding te borgen, is er een methode ontwikkeld die de relatie en interactie tussen werkgevers en deelnemers monitort om te kunnen sturen op duurzame plaatsing.

Uitdagingen

De geformuleerde ambities eisen in Noorwegen meer financiële dekking dan op dit moment beschikbaar is. Daarnaast vraagt de afstemming van regelingen tussen de verschillende sectoren om veel overleg. Het politieke draagvlak en de goodwill vanuit de politiek is nog ontwikkelbaar.

Het is nog niet helder geformuleerd wat een professioneel LOB'er is en aan welke eisen deze moet voldoen. Er zijn stemmen die om een kwaliteitseis voor LOB'ers vragen, maar scholen wijzen een verplichte competentielijst voor loopbaanprofessionals af. Men ontwikkeld op dit moment een competentiesraamwerk voor LOB-professionals zoals dit in Nederland is ontwikkeld en gebruikt daarbij het Nederlandse voorbeeld.

De budgetten voor professionalisering zijn niet toereikend om de lijst van aanbevelingen van het ministerie uit 2016 volledig in praktijk te brengen.

6.3 Professionalisering LOB in Noorwegen

Beleid op onderwijs

In Noorwegen is het hoger onderwijs vrij autonoom en er is geen traditie van directe invloed door de overheid op de inhoud van het hoger onderwijs. Dit geldt in principe ook voor het masterprogramma LOB. Wel gaf de regering bij de oprichting van het masterprogramma een

gerichte financiering om het belang te onderstrepen en kracht bij te zetten om de vaardigheden van LOB'ers te verhogen.

Om te borgen dat de inhoud van het masterprogramma blijft aansluiten bij de behoeftes en inspeelt op actuele situatie in het werkveld, is er een voortdurende dialoog tussen de curriculumbouwers, de stakeholders in het veld van LOB'ers en de maatschappij en de National Unit for Lifelong Guidance in Skills Norway.³⁵

Ook bij het ontwerpen van bijscholingen door verschillende aanbieders is het gebruikelijk dat men vooraf in overleg gaat met potentiële afnemers zoals schooldirecties, gemeentes enzovoort.

Opleidingen LOB

De Inland University of Applied Science³⁶ biedt een masterprogramma voor LOB aan. De opleiding is parttime en duurt vier jaar, inclusief stages op scholen. De studenten die voor deze master kiezen, hebben een bachelor sociale wetenschappen, psychologie of pedagogiek.

Aan de universiteit van Bergen³⁷ werkt men aan de integratie van LOB in alle lerarenopleidingen. De universiteit Trömso? biedt binnen de lerarenopleiding een keuzevak LOB aan. Dit vak is tot stand gekomen nadat studentenorganisaties erom hadden gevraagd.

Verder biedt een groot deel van de University Colleges verschillende trainingen als na- of bijscholing aan. Deze bieden vaak ook masterprogramma's voor LOB aan.

De deelnemers van de opleidingen geven aan dat zij behoefte hebben aan het uitbreiden van hun tool-box, aan ideeën hoe de verschillende tools in te zetten en aan handvatten voor de omgang met groepen en individuen en zij zijn tevreden met wat de opleiding hen in deze biedt.

De deelnemers volgen de trainingsbijeenkomsten over het algemeen in werktijd. In het voorjaarssemester voeren zij concrete ontwikkeltrajecten op een LOB-terrein uit op de onderwijsinstelling waar zij werkzaam zijn. De deelnemers van deze trajecten treden dan op als change agent. Het vraagt vaak een grote inspanning om de huidige aanpak aan te passen maar op deze manier borgt de opleiding dat er direct transfer naar de praktijk plaatsvindt.

³⁵ <http://viskaproject.eu/about-us/skills-norway/>

³⁶ <https://eng.inn.no/>

³⁷ <https://www.uib.no/en>

Het nieuwe masterprogramma biedt ook open cursussen aan in loopbaanbegeleiding, specifiek gericht op LOB'ers. De NAV en de University Colleges bieden bovendien sinds 2014 een platform van modules voor cursussen in diverse loopbaan thema's ter versterking van staff competenties.

Er bestaat in Noorwegen geen bachelorprogramma voor LOB.

Financiering

Het nationaal programma Skills Norway biedt een klein budget voor nascholing. Een deel daarvan kan men aan LOB besteden, maar dit deel is niet gelabeld. 40% van het gehele nascholingsbudget komt van de nationale overheid, de rest van gemeentes en provincies.

6.4 Onderzoek

Sinds 2015 monitort de nationale commissie, Skills Norway, de stand van zaken op het gebied van LOB in Noorwegen. De Inland University of Applied Sciences bracht met de proefschriften van Kjærgård (2012) en Haug (2017) de eerste academische publicaties uit over LOB. Er is ook het White paper LOB, dat is geschreven door een commissie van auteurs van de Inland University (NOU 2016:7). Noorwegen kent een sterke verbinding tussen onderzoek en ontwikkeling in de praktijk door de samenwerkingsdriehoek van sociale partners, overheid en wetenschap.

Tot nu toe zijn er in Noorwegen geen resultaten van effectstudies naar het professionaliseringsbeleid voor LOB bekend, wel start er in het voorjaar van 2019 een onderzoek hiernaar.

Het laatste rendementsonderzoek voor het nationale curriculum dateert van 2011, maar daarin gaat men niet specifiek in op LOB. Wel evalueert men jaarlijks het nationale curriculum in Noorwegen, waarvan LOB een onderdeel is. Het veld is over het algemeen tevreden over hoe loopbaanwerk geregeld is.

Leren van andere EU-landen

Erik Haug formuleert zijn toekomstdroom voor LOB als volgt: loopbaanbegeleiding op scholen aanbieden binnen de lerarenopleidingen. Hij wil graag een voorbeeld nemen aan Zweden waar LOB in het bachelorprogramma voor leraren is geïntegreerd.

Wat kan Nederland leren van Noorwegen?

Het meest opvallende leerpunt voor Nederland is de master LOB die de Inland University of Applied Science aanbiedt. Daarmee tilt men het loopbaanwerk in Noorwegen naar een academisch niveau. De master kwam tot stand door de goede verbinding tussen het werkveld van de loopbaanbegeleiding, de arbeidsmarkt, sociale partners en de opleiders in Noorwegen. In deze uitwisseling ontstond een curriculum dat men voortdurend actualiseert.

In Noorwegen stelt men een aantal concrete eisen aan een LOB'er: 60 studiepunten op het gebied van loopbaanbegeleiding en een relevante bachelor. Daarmee legt men principieel een minimale lat voor de kwaliteit van de professional.

Volwassenen hebben altijd gratis toegang in de eigen regio tot loopbaanservice.

Het schoolvak Educational Choice -dat verplicht is vanaf de onderbouw van het middelbaar onderwijs- lijkt ook voor Nederland interessant. Het is nader onderzoek waard om het vak met het mentoruur in Nederland te vergelijken met de vraag op welke punten het Noorse vak relevante aanvullingen biedt op het mentoruur in Nederland.



7. NEDERLAND

Verkenning LOB-beleid en
professionalisering in Europa

7. NEDERLAND

7.1 Beleid LOB

Wetgeving en beleidsstukken

De minister van Onderwijs onderschrijft in haar LOB-brief uit 2017 dat loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) in het voortgezet onderwijs en in het mbo een belangrijke bijdrage levert aan de (studie)loopbaanontwikkeling van jongeren. De laatste jaren is de aandacht voor LOB in het onderwijs vergroot.

“Het is een taak van het onderwijs om leerlingen en studenten te helpen zich optimaal te ontwikkelen en hen goed voor te bereiden op het vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt. LOB speelt daarbij een belangrijke rol. LOB helpt jongeren te ontdekken wie ze zijn, waar hun talenten en motivatie liggen en ondersteunt bij de oriëntatie op een toekomstig beroep en passende studie. Het belang van goede LOB staat dan ook buiten kijf.”³⁸

Om LOB goed te verankeren in het onderwijs is voor vmbo en mbo LOB opgenomen in wet- en regelgeving. Deze wet- en regelgeving geeft aan wat de minimale eisen zijn die aan LOB worden gesteld. Scholen kunnen hier zelf vorm en inhoud aan geven, passend bij de visie en beleid van de onderwijsinstelling. Per sector is een LOB-agenda opgesteld waarin is aangegeven op welke wijze de kwaliteit van LOB wordt geborgd. Voor havo en vwo maakt loopbaanoriëntatie en begeleiding geen onderdeel uit van het curriculum.

De kwalificatie-eisen voor Loopbaan en Burgerschap in het mbo zijn ook beschreven in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs. Een mbo-instelling moet loopbaan en burgerschap in het onderwijsprogramma opnemen en loopbaan- en burgerschapseisen zijn een generiek onderdeel van elk kwalificatiedossier (website Expertisepunt LOB). Onderwijsinstellingen hebben een resultaatverplichting op het gebied van Loopbaan en Burgerschap en studenten hebben een inspanningsverplichting om actief deel te nemen aan de aangeboden onderwijsactiviteiten. De inspectie gaat na bij de examinering na of de examencommissie vastgesteld heeft of voldaan is

³⁸ LOB-brief 2017

aan de inspanningsverplichting voor loopbaan en burgerschap, alvorens tot diplomering over te gaan.

Eind 2017 is het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* verschenen, een servicedocument vanuit Euroguidance dat handvatten biedt voor de vormgeving en uitvoering van LOB-beleid binnen vo- en mbo-scholen (zie 6.1).

Eisen aan LOB-professionals

In het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance, 2017)³⁹ is voor LOB'ers in de 1e, 2e en 3e lijn⁴⁰ de wenselijke rolbeschrijving en de wenselijke deskundigheid opgenomen, ten aanzien van vier aandachtsgebieden: visie en beleid, oriëntatie en begeleiding, organisatie en samenwerking. Deze aandachtsgebieden zijn ontleend aan de pijlers uit de LOB-scan.

Het Raamwerk heeft geen verplichtend karakter, maar heeft als doel om de kwaliteit van de loopbaanontwikkeling en -begeleiding van jongeren binnen de scholen te versterken. Tevens kan het Raamwerk ingezet worden als gespreksinstrument binnen de onderwijsinstelling, kan het faciliteren in een betere afstemming van onderwijsaanbod door LOB-opleiders op vragen en wensen van het afnemend veld en kan het HR-beleid binnen scholen en de professionalisering van loopbaanprofessionals ondersteunen.

7.2 Uitvoering

De invulling van LOB-beleid is, zoals al vermeld, heel divers. In het webmagazine Professionaliteit van loopbaanbegeleiding (2015) zijn portretten opgenomen van mbo-scholen. Uit deze portretten komt duidelijk naar voren dat elke onderwijsinstelling zijn visie en beleid op eigen wijze ontwikkelt en uitrolt. Sommige scholen gebruiken de algemene onderwijsvisie als vertrekpunt voor het ontwikkelen van LOB-visie en -beleid. Sommige scholen kennen een instellingsbrede visie, bij andere scholen is er sprake van een visie op collegeniveau of een couleur locale. Ook zijn er scholen die onderwijsontwikkelingen als Focus op vakmanschap hebben aangegrepen, om zo vorm te geven aan hun LOB-visie en -beleid.

Op veel scholen in zowel voortgezet onderwijs als beroepsonderwijs wordt LOB nog steeds beschouwd en uitgevoerd als een apart schoolvak, dat een vaste plek in het lesrooster krijgt naast een klein aantal individuele gesprekken tussen leerling en LOB'er. Als vakdocenten worden

³⁹ http://www.euroguidance.nl/_images/user/publicaties/Euroguidance_Publicatie_RaamwerkVoorLoopbaanbegeleidingJongeren-NLversie.pdf

⁴⁰ Begeleiders van jongeren in het primaire onderwijs proces (docenten/ mentoren/coaches), Specialistische LOBprofessional (LOB coördinator/ LOB/SLB adviseur/decaan), Coördinator en beleidsmaker LOB (decaan/LOB-coördinator of leidinggevende)

gevraagd om een bijdrage aan LOB te leveren, ervaren zij dit als een extra belasting. De integratie van LOB-vraagstukken in vaklessen is nog sterk ontwikkelbaar.

De realiteit laat ook zien dat op veel scholen met een beperkt beeld van LOB wordt gewerkt. Er wordt gesproken over *Wat vind je leuk en waar ben je goed in en wat ga je vervolgens kiezen?* De verdieping die het begeleiden van werkexploratie en de reflectie daarover met zich meebrengt en wat dit voor de keuzes van een leerling of student betekent, is nog in mindere mate aan de orde op scholen.

Scholen die een helder LOB-beleid hebben, maken meestal gebruik van de loopbaan-competenties van Marinka Kuijpers (2006):

- kwaliteitenreflectie: beschouwing van de kwaliteiten die van belang zijn voor de loopbaan;
- motievenreflectie: beschouwing van de wensen en waarden van belang voor de loopbaan;
- werkexploratie: onderzoek naar werk en mobiliteit in de loopbaan;
- loopbaansturing: loopbaangerichte planning en beïnvloeding van het leer- en werkproces;
- netwerken: contacten opbouwen en onderhouden op de arbeidsmarkt, gericht op loopbaan-ontwikkeling.

Bij deze loopbaancompetenties horen indicatoren. Deze indicatoren geven aan wat een student kan als hij deze competentie beheerst. Met deze indicatoren kan ook een competentie-ontwikkeling worden uitgezet. Door middel van het koppelen van activiteiten aan deze ontwikkelingen biedt de onderwijsinstelling leerlingen de mogelijkheid gericht te oefenen, hun competenties in de praktijk te toetsen en daarin te groeien.

Arbeidstoeleiding en LOB voor volwassenen

Gemeenten⁴¹ zijn verantwoordelijk voor het bieden van ondersteuning bij het vinden en behouden van werk aan iedereen die kan werken. Ook zorgt de gemeente voor een bijstandsuitkering vanaf 18 jaar. Dit is vastgelegd in de Participatiewet. De wet is er om zoveel mogelijk mensen met of zonder arbeidsbeperking werk te laten vinden bij reguliere werkgevers. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). De Participatiewet geldt voor burgers van 18 jaar en ouder. Hierop is één uitzondering: in artikel 10f staat de bepaling dat de gemeente leerwerktrajecten moet aanbieden aan leerplichtige 16- en 17-jarigen die dat nodig hebben.

⁴¹ <https://www.nji.nl/nl/Kennis/Dossier/Arbeidstoeleiding/Betrokken-partijen/327535-Gemeenten>

Vanaf 18 jaar zijn de belangrijkste wettelijke verplichtingen voor gemeenten:

- Hulp bieden aan jongeren met een beperking bij het zoeken van werk en zo nodig het aanvragen van bijstand.
- Ondersteunen van jongeren bij het zoeken naar werk: voor 18- tot 27-jarigen moet er bij toekenning van bijstand een plan van aanpak met begeleiding opgesteld worden. Tot 27 jaar heeft onderwijs voorrang op werk. De inspanningen van de gemeente richten zich eerst op het toeleiden van de jongere naar een opleiding en pas in tweede instantie op het toeleiden naar werk. Dit is vastgelegd in artikel 7.3 van de Participatiewet.

De regierol bij het vinden en behouden van werk ligt bij de gemeente. Met het UWV vormen gemeenten in Nederland arbeidsmarktregio's. Het werken in regio's maakt het lokaal en regionaal vormgeven van beleid en het maken van afspraken rond arbeidstoeleiding, arbeidsparticipatie en tegengaan van (jeugd)werkloosheid mogelijk.

Inzet ICT

Op de websites van Euroguidance, Expertisepunt LOB en Loopbaangroep staan diverse instrumenten die gebruikt kunnen worden bij loopbaanbegeleiding. Deels kunnen deze gebruikt worden door een LOB'er of samen met een LOB'er, maar ook zijn er instrumenten die zelfstandig door jongeren en werkzoekenden gebruikt kunnen worden. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

Instrument	Waar te vinden?
ePortfolio	www.e-portfolioforall.nl/je_eigen_portfolio/maak_je_eigen_eportfolio_aan
De toolkit 'ACT in LOB'	www.act-in-lob.eu/
InCtrl werkervaringsmonitor	www.inctrl.nl/
Career compass	www.euroguidance.nl/_images/user/publicaties/Career%20Compass_web.pdf
LOB-scan vo	www.expertisepuntlob.nl/materialen/handleiding-lob-scan-vo
LOB-scan mbo	www.expertisepuntlob.nl/materialen/handleiding-lob-scan-mbo

<ul style="list-style-type: none"> ▪ overzicht van producten van LOB-aanbieders voor vmbo, havo/vwo en mbo ▪ gebaseerd op alle vijf loopbaancompetenties ▪ persoonsontwikkeling ▪ onderdelen LOB-cyclus ▪ betrokken partijen ▪ zowel digitaal/online als werkboeken 	www.expertisepuntlob.nl/materialen/lobmethoden
LoopbaanFit – creëer beweging in de onderwijsinstelling	https://www.loopbaanfit.nl/
Online loopbaandossier (app) LoopbaanCoach	https://loopbaangroep.nl/online-loopbaandossier/
Lobbelen – met Lobbelstenen	https://loopbaangroep.nl/lobbelen/
Toekomstroute – hulp bij gesprek	https://loopbaangroep.nl/producten
Loopbaanpaspoort®	https://loopbaangroep.nl/producten
Loopbaanpasje	https://loopbaangroep.nl/producten
Poster Loopbaancompetenties	https://loopbaangroep.nl/producten
Overzichtspagina met tests m.b.t. solliciteren en loopbaanoriëntatie	https://www.werk.nl/werk_/werknemer/solliciteren/test

Tabel 7.1: Instrumenten loopbaanbegeleiding

De instrumenten zijn gedeeltelijk gratis toegankelijk. Voor een aantal instrumenten moet de onderwijsinstelling een licentie aanschaffen.

Kwaliteitsborging

De Onderwijsinspectie⁴² houdt toezicht op onderwijs en examinering op basis van de onderzoekskaders. De inspectie kijkt of er aandacht wordt besteed aan LOB en of het LOB-programma wordt uitgevoerd zoals beschreven staat in het schoolplan, PTA of opleidingsplan of -examenplan.

In het onderzoekskader voor vmbo en havo/vwo staat LOB expliciet genoemd bij het kwaliteitsgebied Onderwijsproces. De onderwijsinspectie houdt toezicht op de uitvoering van het onderwijs- en examenprogramma en kijkt of de leerlingen inhoudelijk goed worden voorbereid op het vervolgonderwijs. Dit aanbod omvat mede activiteiten op het gebied van loopbaanleren (LOB).

⁴² <https://www.expertisepuntlob.nl/lob-diplomerings-en-toezicht>
<https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/onderzoekskaders>

In het onderzoekskader voor het mbo staat beschreven dat de Onderwijsinspectie toezicht houdt op LOB in het onderwijsproces. Bij examinering en diplomering wordt toezicht gehouden op LOB als generieke diploma-eis. Hierbij kijkt de onderwijsinspectie of het LOB-aanbod voldoet aan de eisen in het kwalificatiedossier en of het wordt uitgevoerd zoals het beschreven staat in het onderwijs- en -examenplan.

Om te zorgen dat de kwaliteit van LOB goed is en blijft, moeten het LOB-beleid en LOB-activiteiten op basis van monitoring en evaluatie periodiek worden bijgesteld.

Op basis van monitoring en evaluatie stelt een onderwijsinstelling (strategisch beleid) of team of opleiding (tactisch beleid) periodiek het LOB-beleid bij.

De basis voor de evaluatie is de vastgelegde en gedeelde LOB-visie en het LOB-beleid en de uitvoering van de LOB-activiteiten⁴³. De kwaliteit dient te worden geborgd binnen de PDCA-cyclus:

⁴³ <https://www.expertisepuntlob.nl/kwaliteitsborging-lob>

PDCA-cyclus	LOB-beleid op schoolniveau (strategisch beleid)	LOB-beleid op team- of opleidingsniveau (tactisch beleid)
Plan	Vooraf is de LOB-visie en het LOB-beleid op schoolniveau vastgelegd.	Vooraf is in een LOB-werkplan vastgelegd welke LOB-activiteiten en -begeleiding er worden aangeboden.
Do	Tijdens de uitvoering werken teams volgens de kaders van de LOB-visie en LOB-beleidsplan.	Tijdens de uitvoering voeren de teams de activiteiten en begeleiding uit volgens het LOB-werkplan.
Check	Achteraf wordt geëvalueerd of de uitkomsten van werkplannen passen binnen de LOB-visie en het LOB-beleid op schoolniveau en of dit de juiste kwaliteit levert.	Achteraf wordt geëvalueerd of de activiteiten en begeleiding van het LOB-werkplan daadwerkelijk zijn uitgevoerd en hoe de kwaliteit daarvan was (is ervaren).
Act	De uitkomsten van de evaluatie worden gebruikt in het bijstellen van het LOB-beleid voor het komende schooljaar.	De uitkomsten van de evaluatie worden gebruikt in het bijstellen van het LOB-werkplan voor het komende schooljaar.

Tabel 7.2: PDCA-cyclus

Vanuit het Stimuleringsproject LOB in het mbo (2010-2015) zijn methodieken en hulpmiddelen ontwikkeld, die mbo-instellingen kunnen gebruiken voor visie- en beleidsontwikkeling, zoals de Kwaliteitskaart implementatie LOB in het mbo⁴⁴.

Om alle scholen te ondersteunen bij een stevige verankering van LOB in hun onderwijs, hebben de NVS-NVL, de VvSL, het LAKS en de VO-raad, gesteund door het ministerie van OCW, een Kwaliteitsagenda LOB⁴⁵ opgesteld. Deze kwaliteitsagenda beschrijft de aspecten die aan de basis staan van goede LOB: beleid, activiteiten, begeleiding en kwaliteitsbewaking.

In de agenda wordt een sluitende aanpak van LOB beschreven: van visie en beleid naar concrete activiteiten en systematische kwaliteitsbewaking. Afhankelijk van de fase waarin een onderwijsinstelling zich bevindt, kan het dienen als startinstrument, inventarisatie-instrument en evaluatie-instrument. Het bestuur van de onderwijsinstelling dient jaarlijks met de MR het LOB-beleid te evalueren.

Op dit moment is het Expertisepunt LOB in samenwerking met het Netwerk Burgerschap en EQAVET bezig om aanbevelingen te formuleren voor de Onderwijsinspectie voor kwaliteitsborging van LOB en Burgerschap.

Uitdagingen

In Nederland valt veel te winnen op het gebied van de kwaliteit van LOB door een heldere prioritering in het landelijke beleid. Scholen voeren de activiteiten rond LOB nu in heel diverse mate uit. Directies dienen het thema meer en concrete aandacht te geven in termen van beleid en middelen. Daarnaast lijkt er ook een taak te liggen op het gebied van informatievoorziening aan de juiste adressen, aangezien scholen aangeven meer praktische handvatten nodig te hebben voor beleidsontwikkeling en uitvoering in het primaire proces, terwijl er voldoende documenten en instrumenten voorhanden zijn.

Tot slot, kan de scholing op het gebied van LOB-activiteiten in de initiële lerarenopleidingen versterkt worden en alt te onderzoeken of er meer initiële opleidingsmogelijkheden voor uitsluitend LOB-werk gewenst en nodig zijn in Nederland.

⁴⁴ <https://www.expertisepuntlob.nl/materialen/kwaliteitskaart>

⁴⁵ <https://nvs-nvl.nl/loopbaanontwikkeling/lob-tools/2268-de-kwaliteitsagenda-lob>

7.3 Professionalisering

Beleid op onderwijs

Arbeidsmarkt⁴⁶ en samenleving veranderen snel en dit vraagt van de toekomstige werknemer meer zelfsturing en wendbaarheid. Alle reden om ook als decaan, LOB-coördinator, mentor of (vak)docent je bij regelmaat verder te professionaliseren.

Opleidingen LOB⁴⁷

Initiële opleidingen

Er zijn twee hbo-opleidingen die zich richten op het opleiden van loopbaanprofessionals werkzaam in onderwijs en andere door de overheid bekostigde instellingen voor arbeidsmarkttoeleiding. Dit zijn de opleiding 'Toegepaste psychologie' en de opleiding 'Human Resource Management'. Beide opleidingen worden door verschillende hbo-instellingen in het land aangeboden. In het landelijk overleg van deze opleidingen (het LOO) zijn afspraken gemaakt over de inhoud en beoogde resultaten. Binnen dit kader geeft iedere instelling een eigen kleur en focus aan de eigen opleidingen. Een beperkt aantal HRM-opleidingen heeft de focus liggen op het begeleiden en coachen van (jong)volwassenen die zich op weg naar of op de arbeidsmarkt bevinden.

Naast de bachelor-opleidingen is er een post-hbo master Educational Needs die door verschillende instellingen wordt aangeboden. Binnen het domein begeleiden van Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg (OSO) worden verschillende modules aangeboden, gericht op loopbaanoriëntatie en begeleiding. In combinatie met praktijkgericht onderzoek op dit thema is er een differentiatievermelding Loopbaanbegeleiding, Arbeidstoeleiding op het getuigschrift mogelijk.

Verder zijn er op wo-niveau drie masters voor loopbaanprofessionals die meer (inhoudelijke) verdieping en achtergrond willen, en/of meer onderzoekende of beleidsmatige taken (willen) uitvoeren.

- master Loopbaanmanagement;
- master Psychologie, uitstroomrichting arbeids- en organisatiepsychologie;
- master Psychologie, uitstroomrichting levenslooppsychologie.

⁴⁶ <https://www.expertisepuntlob.nl/professionalisering>

⁴⁷ https://www.expertisepuntlob.nl/xfile/2693/opleidingenoverzicht_voor_opleiden_loopbaanprofessionals_1_dec-def.pdf

Na- en bijscholingen

Ook zijn er diverse post-initiële opleidingen en scholingsmogelijkheden met een loopbaancomponent. Deze zijn te categoriseren naar:

- scholingsaanbod vanuit door de overheid bekostigde instellingen;
- scholingsaanbod vanuit decanenverenigingen;
- scholingsaanbod vanuit commerciële instellingen en partijen.

Hieronder een aantal voorbeelden van instellingen die op basis van open inschrijving opleidingen en scholingen bieden.

Opleiding/cursus	Aanbieder
Leergang psychologie van de studiekeizer	Hogeschool van Amsterdam
Leergang Loopbaanbegeleiding bestaand uit drie modules: - Loopbaanoriëntatie en advisering - Loopbaancoaching - Loopbaanexpert	Saxion Hogeschool
Psychodiagnostiek bij loopbaanvraagstukken	Saxion Hogeschool
Opleiding ontwikkelingsgericht begeleiden	NHL/Stenden Hogeschool/ECNO
Basis- en vervolgtraining loopbaangesprekken	Loopbaangroep o.l.v. Prof. Dr. M. Kuijpers (i.s.m. NVSNVL)
hbo-loopbaancoach	NCOI (samenwerking met UWV)
Basiscursus decanaat	NVS-NVL
Veranderkracht en persoonlijk leiderschap: hoe neem jij regie op LOB?	NVS-NVL
Cursus psychodiagnostiek en loopbaanvraagstukken. Van test naar advies	Saxion Hogeschool
Verskillende masterclasses zoals: - Arbeidsmarktontwikkeling, visie, beleid en uitvoering - Methodiek - Technologie	Saxion Hogeschool
Cursus voor startende decanen havo/vwo	VSL

Training leidinggeven aan LOB	VVSL
LOB-gesprekken voeren	VSL

Tabel 7.3: Voorbeelden scholingsaanbod o.b.v. open inschrijving

Financiering

Uit de portretten in het webmagazine Professionaliteit van loopbaanbegeleiding (2015) blijkt dat LOB'ers veelal in de gelegenheid worden gesteld om trainingen te volgen op het gebied van gesprekstechnieken en coaching. Bij sommige scholen is scholing verplicht, bij andere scholen kunnen LOB'ers zelf cursussen aanvragen als zij daar behoefte aan hebben.

Leren van andere EU-landen

Er is in 2016 een verkenning⁴⁸ uitgevoerd van ervaringen met ict en loopbaandienstverlening in andere Europese landen (Denemarken, Finland, Zweden en Estland). Er is gekeken hoe ict binnen loopbaandienstverlening in Nederland eruit zou kunnen zien, bijvoorbeeld in de vorm van aanbieden van begeleiding op afstand (e-guidance).

7.4 Onderzoek

Elke twee jaar voert JOB (Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs) de JOB-monitor uit, een onderzoek naar de tevredenheid van mbo-studenten. De JOB-monitor van schooljaar 2017-2018 is door meer dan de helft van de mbo-studenten ingevuld. In de monitor waren twee vragen opgenomen over studie- en loopbaanbegeleiding:

- Weet je wat je na je opleiding kan gaan doen?
- Ben je tevreden over de begeleiding bij beroepskeuze of keuze voor een vervolgopleiding?

De studie- en loopbaanbegeleiding die studenten hebben gekregen, wordt door 59 procent als positief ervaren. Het aandeel studenten dat hier negatief over oordeelt, is 14 procent. De tevredenheid over de begeleiding bij beroepskeuze of keuze voor een vervolgopleiding verschilt nauwelijks tussen de studenten aan de verschillende schooltypes (roc/aoc/vakinstelling). Wel zijn er verschillen te zien tussen bol- en bbl-studenten: bbl'ers zijn meer tevreden over de begeleiding dan bol'ers. Niveau 4-studenten zijn het minst tevreden over LOB. Mannelijke studenten zijn meer te spreken over de begeleiding dan vrouwen⁴⁹.

⁴⁸ http://www.euroguidance.nl/_images/user/onderzoek/ICT%20in%20loopbaandienstverlening_2016_EG.pdf

⁴⁹ JOB-Monitor 2018

Scholen zouden meer gebruik kunnen maken van doorstroominformatie om systematisch te evalueren wat het effect is van LOB in de verdere (studie)loopbaan van de studenten. Zo wordt inzichtelijk hoe alumni het doen in het vervolgonderwijs.

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap⁵⁰ subsidieert de VO-raad voor de pilot 'samenwerken met doorstroominformatie' (vo-mbo en vo-ho). In het mbo en ho wordt een vergelijkbare pilot gestart, in samenwerking met de MBO Raad en de Vereniging Hogescholen.

In opdracht van het ministerie van OCW heeft het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) de invulling van burgerschapsonderwijs, LOB en de kwaliteit hiervan in het mbo onderzocht. Ook is een meerjarig promotieonderzoek naar de effecten van het stimuleringsproject LOB in het mbo uitgevoerd.

Op <https://www.expertisepuntlob.nl/onderzoeken> staan de namen van onderzoekers die zich bezig houden met onderzoek naar loopbaanoriëntatie en -begeleiding in het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs.

⁵⁰ <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2016/09/28/kamerbrief-over-loopbaanorientatie-en-loopbaanbegeleiding/kamerbrief-over-loopbaanorientatie-en-loopbaanbegeleiding.pdf>



SAMENVATTING EN AANBEVELINGEN VOOR NEDERLAND

Verkenning LOB-beleid en
professionalisering in Europa

SAMENVATTING EN AANBEVELINGEN VOOR NEDERLAND

Regionale centra

De meeste onderzochte landen in deze verkenning kennen regionale centra voor loopbaanbegeleiding. Deze loopbaancentra versterken de koppeling onderwijs-arbeidsmarkt. In Bulgarije bieden regionale loopbaancentra een interessant verbindingspunt voor loopbaanwerk van scholen.

Finland kent One-stop begeleidingscentra. Deze centra – met daarin geïntegreerde e-begeleidingsfaciliteiten – bieden laagdrempelige ondersteuning aan jonge mensen tijdens transitie in hun individuele loopbaan/levenspad. De centra zijn brede samenwerkingsnetwerken. Daarin zijn zowel officiële organen zoals onderwijsinstellingen en zorgorganisaties als vrijwilligersorganisaties en andere instanties die met jongeren werken vertegenwoordigd. De centra zijn daarnaast een link naar het bedrijfsleven via lokale bedrijven en brancheverenigingen en bevorderen de banden tussen werkgevers en jongeren.

Hier lijken kansen te liggen voor Nederland als het gaat om uitwisseling van informatie, instrumenten, diensten en personeel.

ICT

Een zeer uitgebreide webservice voor zowel onderwijs als arbeidstoeleiding vinden we in Finland. Hier wordt ook steeds meer online loopbaanbegeleiding aangeboden. De ICT-middelen die men inzet in Estland vormen ook een interessant voorbeeld als het gaat om online begeleiding, verstrekking van arbeidsmarkt- en opleidingsinformatie, en het toetsen en structureren ervan in zelfstudie. Bulgarije biedt met de nationale loopbaanportal een uitgebreide open source voor scholen voor zowel tests als tools voor één-op-één- en klassikale inzet. Ook in Nederland beschikken we over een aanzienlijke lijst aan digitale tools voor in de klas en de individuele begeleiding, zoals bijvoorbeeld op de MBO-Portal. Men is ook met uitbreiding hiervan bezig, zoals de telefonische en mailhelpdesk. Het is echter niet bekend in hoeverre hier gebruik van wordt gemaakt.

Professionalisering

In alle landen zijn er post-initiële opleidingen en korte cursussen voor LOB'ers. De meeste van de hier verkende landen bieden op één of meerdere universiteiten ook bachelor- en masteropleidingen aan, te weten Noorwegen, Malta, Bulgarije, Ierland en Finland.

De meeste landen stellen echter geen concrete eisen aan de kwalificaties van LOB-professionals. Dit is wel aan de orde in Finland, Noorwegen en Estland. In Noorwegen is een relevante bachelor en 60 studiepunten op het gebied van loopbaanbegeleiding en relevante praktijkervaring vereist. Eenmaal aan het werk als LOB-professional dient men zich te blijven scholen. Finland eist voor LOB'ers op scholen een master in een lerarenopleiding naast 60 studiepunten, behaald voor begeleiding en advisering of 300 studiepunten binnen een master LOB. Estland heeft de hoofdtaken van de LOB'er in het kwalificatieraamwerk voor beroepen vastgelegd en ingeschaald.

Beleid

De uitgangspunten van andere landen kunnen als inspiratie worden gebruikt voor verdere beleidsontwikkeling in Nederland. De belangrijkste zijn hieronder genoemd.

Estland

Er zijn acht uitgangspunten geformuleerd:

1. Studenten en leerlingen participeren actief en nemen verantwoordelijkheid.
2. Studievoorzieningen hebben kwaliteit, zijn flexibel, transparant en betrouwbaar.
3. Er is aandacht voor special needs in elke leeromgeving.
4. Mannen en vrouwen zijn gelijkwaardig.
5. Openheid, tolerantie en internationale samenwerking.
6. Continuïteit van de Estse staat, de taal en de cultuur.
7. Duurzame ontwikkeling.
8. Evidence-based decision-making.

Daarnaast is er in 2018 in Estland nog een algemene doelstelling voor Leven Lang Leren geformuleerd: alle mensen in Estland dienen de mogelijkheid te krijgen te leren op een manier die past bij hun behoeftes en capaciteiten, gedurende hun volledige leven. Zodat:

- mensen zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling;

- opleidingen voor uitdagingen zorgen door studies te laten aansluiten bij de capaciteiten van hun deelnemers;
- opleidingen voor studies zorgen van hoge kwaliteit, moderne inhoud en flexibiliteit.

Noorwegen

In Noorwegen hanteert men de volgende aanbevelingen vanuit de landelijke overheid:

- Omvangrijke leven-lang-loopbaan-begeleiding vraagt om een nationale competentiestandaard bestaande uit een gezamenlijke standaard en een rol-specifieke standaard.
- Het beschrijven van de ontwikkeling van een raamwerk voor competenties van LOB'ers, voor verschillende sectoren – primair en middelbaar onderwijs.
- Men moet de rol van LOB'er op onderwijsinstellingen scheiden van de rol van docent. In principe vervult een LOB'er deze rol fulltime, waarbij er ruimte is voor flexibiliteit op lokaal niveau.
- Bied docenten een opleiding die het vak 'Onderwijskeuze' (Educational Choice) gaan geven.
- Zorg voor een gelijke behandeling van leerlingen in het middelbaar onderwijs en studenten in het beroepsonderwijs.
- We regelen bij wet een verplichte loopbaanbegeleiding voor volwassenen in alle delen van het land.
- Er moet samenwerking bestaan tussen nationale overheid en gemeentes.
- We zorgen voor een online service bestaande uit betrouwbare, toegankelijke informatie voor zowel LOB'ers als voor cliënten en online begeleiding (e-guidance).
- LOB dient deel van de integratie voor migranten te zijn.
- Alle onderwijsinstellingen bieden LOB aan.

Malta

In Malta is het beleid ingegeven door de intentie om alle leerlingen, die verplicht onderwijs volgen, professionele loopbaanbegeleiding te bieden door gespecialiseerd personeel. Het beleid voor loopbaanbegeleiding in Malta is veelomvattend: diensten en activiteiten om individuen van alle leeftijden en op alle momenten in hun leven te ondersteunen bij het maken van keuzes voor opleiding, training en een beroep. Er is aandacht voor LOB bij vroegtijdige schoolverlaters. Voor andere groepen met speciale behoeften zijn er geen loopbaanprogramma's. Het beroepsonderwijs en het hoger onderwijs bepalen zelf hoe en in welke mate zij invulling geven

aan LOB. Voor volwassenen is er het Job Plus Budget⁵¹ dat gespecialiseerde diensten aanbiedt voor specifieke volwassen doelgroepen, zoals onder andere NEETs.

⁵¹ <https://jobsplus.gov.mt/>

Bulgarije

Bulgarije volgt de *European policy for lifelong guidance* (ELGPN). De Bulgaarse overheid hecht waarde aan een:

- gepersonaliseerde aanpak waarbij men rekeninghoudt met de individuele kenmerken van de cliënt. Men moedigt deze aan actieve beslissingen te nemen op zijn of haar loopbaanpad;
- geïntegreerde aanpak waarbij men aandacht schenkt aan de verbinding tussen loopbaaninformatie, loopbaanonderwijs en loopbaanbegeleiding (counseling).

Ierland

Volgens de wet (The Irish Education Act 1998) hebben scholen voor loopbaanbegeleiding de volgende verplichtingen:

- zorgen dat studenten toegang hebben tot passende begeleiding om hen bij te staan in hun keuzes op het gebied van opleiding en loopbaan;
- bevorderen van morele, spirituele, sociale en persoonlijke ontwikkeling van studenten en aandacht besteden aan gezondheidseducatie.

In het curriculum van de scholen moet beschreven staan:

- begeleiding en counseling die door de onderwijsinstelling wordt aangeboden;
- aanwijzingen voor de onderwijsinstellingen om er voor te zorgen dat de schoolvakken en lesmateriaal geschikt en relevant zijn voor behoeften van studenten op het gebied van opleidingen en beroepen.

Finland

In Finland werkt men al jaren aan een coherent en holistisch begeleidingssysteem voor het leven, dat goed toegankelijk moet zijn voor iedereen en waarbij tijd, plaats en methode aansluiten bij de behoefte van het individu. De uitgangspunten van LOB in Finland: levenslange begeleiding, verbonden met een leven lang leren, zodat burgers:

- hun capaciteiten, competenties en interesses identificeren;
- zinvolle educatieve, opleidings- en carrièrebeslissingen nemen;

- hun individuele levenspaden regisseren/plannen waar het gaat om leren, werken en andere situaties waarin zij deze capaciteiten en competenties verwerven en/of gebruiken.

Aanbevelingen voor Nederland

Het beleid op het onderwijs in Nederland zou meer mogen sturen op een integrale aanpak van LOB. Het huidige beleid biedt zo veel ruimte dat het door een groot deel van de scholen wordt ingevuld als een separaat schoolvak met een leerboek. Integratie in andere vakken en meer (buitenschoolse) activiteiten en het bewustzijn dat LOB overal toe te passen is, zal niet alleen de effectiviteit van de inspanningen doen toenemen, maar ook de ervaren werklast bij de docenten doen afnemen.

Integratie zou ook mogelijkheden bieden voor de verdiepingsslag die in het LOB-veld nog te maken is: het verzamelen van korte werkervaringen en verkenningen, de reflectie op deze ervaringen en het gesprek over wat de nieuwe ontdekkingen betekenen voor hoe een leerling of student nu voortbeweegt op zijn loopbaanpad.

Het lijkt de moeite waard om de beschikbare ICT tools meer of gericht onder de aandacht te brengen om meer potentieel te benutten. Daarnaast kan gekeken worden welke aanvullende tools er nodig zijn.

Op het gebied van professionalisering kan Nederland een voorbeeld nemen aan landen als Finland en Noorwegen waar kwalificatie-eisen worden gesteld en ook mogelijkheden worden geboden in het initiële tertiaire onderwijs voor opleidingen op het gebied van LOB. Echter, voordat er stappen richting een bachelor en/of master in Nederland worden gezet, is een verkenning van vraag en aanbod nodig. Is er in Nederland behoefte aan een universitaire opleiding voor LOB? Wat zijn wenselijke aanvullende kwalificaties vergeleken met de kwalificaties van de huidige LOB'ers? Als deze vragen zijn beantwoord, kan een inschatting worden gemaakt of een bachelor en/of master LOB een zinvolle aanvulling vormt op de opleidingenmarkt in Nederland.

BRONNEN

Verkenning LOB-beleid en
professionalisering in Europa



BRONNEN

1. <https://www.innove.ee/en/>
2. <https://www.innove.ee/en/rajaleidja-network/>
3. <https://www.euroguidance.eu/>
4. <https://www.hm.ee/en/estonian-lifelong-learning-strategy-2020>
5. <https://www.euroguidance.eu/career-management-skills-estonian-perspectives>
6. https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2018/01/LifelongGuidance_170x240_web.pdf
7. <http://rajaleidja.ee/sa-archimedes-tutvustab-rahvusvahelist-uuringut-study-in-estonia/?op=register>
8. <https://www.innove.ee/en/teaching-materials-and-methodologies/support-students-sen/>
9. <https://www.innove.ee/en/international-cooperation/euroguidance/european-guidance-week-2017/>
10. <https://eng.inn.no/>
11. <https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/norwegian-strategy-for-skills-policy-2017---2021/id2527271/>
12. <https://www.kompetansenorge.no/iccdpp2019/about/the-iccdpp-symposia/>
13. <https://www.nav.no/en/Home>
14. http://iccdpp2017.org/download/Country_paper_Norway_ENG.pdf
15. <http://viskaproject.eu/about-us/skills-norway/>
16. <https://eng.inn.no/>
17. <https://www.uib.no/en>
18. <https://education.gov.mt/en/education/student-services/Pages/default.aspx>
19. <https://psd.skola.edu.mt/>
20. <https://www.um.edu.mt/courses/overview/PMLCGPET6-2016-7-0>
21. <https://jobsplus.gov.mt/>
22. <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no1-resource-kit>
23. <http://www.fbo.bg/en/news/150-national-school-career-guidance-program-and-interactive-portal-help-bulgarian-students-develop-their-career-competences>
24. <http://orientirane.mon.bg/>
25. <https://www.cce-global.org/GCDF>
26. https://www.valtiolle.fi/en-US/Employers_and_employees/Ministry_of_Education_and_Culture/Centre_for_International_Mobility_CIMO
27. http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/25493_Lifelong_guidance_in_Finland.pdf
28. <http://www.elgpn.eu/meetings/meetings-2015/19th-elgpn-plenary-meeting/meeting-papers/vuorinen-llg-research-in-finland>
29. <http://www.cedefop.europa.eu/nl/events-and-projects/projects/lifelong-guidance>
30. <http://www.iaevgconference2018.se/welcome/>
31. <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007625/2018-08-01>
32. <http://www.euroguidance.nl/professionaliteit-van-loopbaanbegeleiding-in-het-mbo/>
33. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2015/12/01/stimuleringsproject-lob-in-het-mbo-2010-2015>
34. https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:azjt70bE6J8J:https://www.expertisepuntlob.nl/xfile/669/vo-raad_handreiking_samenvatting_van_de_vijf_loopbaancompetenties.pdf+&cd=1&hl=nl&ct=clnk&gl=nl
35. http://www.euroguidance.nl/_images/user/instrumenten/Raamwerk%20LOB%20Totaal%20141117.pdf
36. <https://www.jobmbo.nl/monitor/>
37. LOB-brief 2017
38. http://www.euroguidance.nl/_images/user/publicaties/Euroguidance_Publicatie_RaamwerkVoorLoopbaanbegeleidingJongeren-NLversie.pdf
39. Begeleiders van jongeren in het primaire onderwijs proces (docenten/ mentoren/coaches), Specialistische LOBprofessional (LOB coördinator/ LOB/SLB adviseur/decaan), Coördinator en beleidsmaker LOB (decaan/LOB-coördinator of leidinggevende)
40. <https://jobsplus.gov.mt/>

41. <https://www.nji.nl/nl/Kennis/Dossier/Arbeidstoeleiding/Betrokken-partijen/327535-Gemeenten>
42. <https://www.expertisepuntlob.nl/lob-diplomering-en-toezicht> <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/onderzoekskaders>
43. <https://www.expertisepuntlob.nl/kwaliteitsborging-lob>
44. <https://www.expertisepuntlob.nl/materialen/kwaliteitskaart>
45. <https://nvs-nvl.nl/loopbaanontwikkeling/lob-tools/2268-de-kwaliteitsagenda-lob>
46. <https://www.expertisepuntlob.nl/professionalisering>
47. https://www.expertisepuntlob.nl/xfile/2693/opleidingenoverzicht_voor_opleiden_loopbaanprofessionals_1_dec-def.pdf
48. http://www.euroguidance.nl/_images/user/onderzoek/ICT%20in%20loopbaandiensverlening_2016_EG.pdf
49. JOB-Monitor 2018
50. <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2016/09/28/kamerbrief-over-loopbaanorientatie-en-loopbaanbegeleiding/kamerbrief-over-loopbaanorientatie-en-loopbaanbegeleiding.pdf>
51. <https://jobsplus.gov.mt/>

Career Management Skills (CMS): Estonian Perspectives (2018)

<https://www.innove.ee/cmsframework>

Lifelong Guidance in Estonia. Innove 2018

Landenbeschrijving Euroguidance:

<https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-estonia>

(N) Summary NOU 2016:7

<https://www.regjeringen.no/en/topics/education/voksnes-laring-og-kompetanse/artikler/sammendrag-av-nou-20167-karriereveiledning-for-individ-og-samfunn/id2485528/>

Countrypaper Norway. Symposium ICCDPP Seoul 2017

http://iccdpp2017.org/download/Country_paper_Norway_ENG.pdf

Raamwerk loopbaanoriëntatie en –begeleiding jongeren. Euroguidance Nederland 2017

http://www.euroguidance.nl/_images/user/instrumenten/Raamwerk%20LOB%20Totaal%20141117.pdf

English version

http://www.euroguidance.nl/_images/user/instrumenten/Euroguidance_Publicatie_RaamwerkVoorLOBJongeren_Engels_def.pdf

A Career Guidance Policy for schools in Malta. 2007. Ministry of Education, Youth and Employment. Malta

<https://education.gov.mt/en/resources/documents/policy%20documents/career%20guidance.pdf>



euro | guidance
Nederlands Loopbaankennispunt EU

www.euroguidance.nl