



euro | guidance

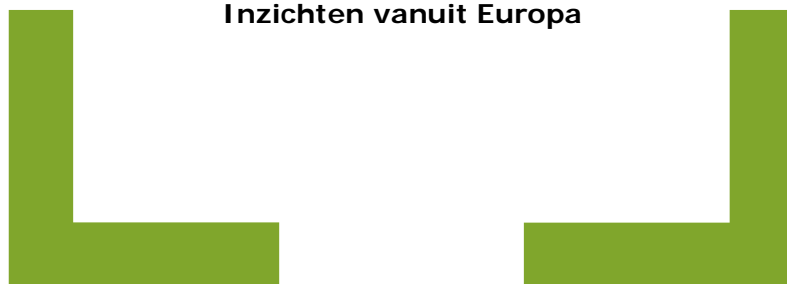
Nederlands Loopbaankennispunt EU

CINOP



**Gebruik van
arbeidsmarktinformatie bij
loopbaanondersteuning**

Inzichten vanuit Europa



Erasmus+

Colofon

Titel Gebruik van arbeidsmarktinformatie bij loopbaanondersteuning
Auteur Matthieu Mes en Doreen Verbakel
Datum 20-4-2021



© Euroguidance Nederland

Euroguidance Nederland is onderdeel van CINOP Publieke programma's.

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.

Deze uitgave is tot stand gekomen met subsidie van de Europese Commissie, DG Onderwijs en Cultuur en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.



CINOP B.V.
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
Tel: 073-6800800
www.cinop.nl
info@cinop.nl

© CINOP B.V. 2019

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.

Inhoudsopgave

Inleiding	1
1 Europese Survey Arbeidsmarktinformatie	2
1.1 Beheer arbeidsmarktinformatie	2
1.2 Gebruikers van arbeidsmarktinformatie	3
2 Diepte-interviews arbeidsmarktinformatie in België, Duitsland en Denemarken	4
2.1 België.....	4
2.2 Duitsland.....	9
2.3 Denemarken	14
3 Eerste bevindingen en aanzet voor vervolg	18
3.1 Eerste bevindingen uit de drie landen.....	18
3.2 Een ideaal aanbod van AMI	18
ANNEX 1	20
ANNEX 2	32

Inleiding

In 2020 heeft Euroguidance deelgenomen aan de sessies georganiseerd vanuit het Expertisepunt LOB rondom Arbeidsmarktinformatie en –ontwikkelingen en studieloopbaanbegeleiding. Aan deze bijeenkomsten namen netwerkdeelnemers deel vanuit zowel onderwijs (decanenverenigingen) als SBB, UWV, Leren en Werken en relevante leveranciers van data op het terrein van LOB en arbeidsmarkt.

Op basis van dit initiatief heeft Euroguidance een verkenning gedaan. De data zijn langs twee wegen vergaard¹:

- Een survey over het gebruik van Arbeidsmarktinformatie die is ingevuld door 22 personen uit 12 verschillende landen uit het Europese Euroguidance netwerk die het mogelijk maakt om een vergelijking tussen landen te maken en best practices te destilleren.
- Diepte-interviews met respondenten uit een drietal landen, namelijk: België, Duitsland, en Denemarken (zie annex 2), om de informatie verder uit te diepen en best practices in beeld te brengen.

In dit rapport worden bevindingen vanuit de verkenning gedeeld op het gebied van het gebruik van arbeidsmarktinformatie (AMI) in loopbaanondersteuning. Het gaat hierbij om een eerste verkenning en interpretatie op het gebied van AMI in de Europese context. In de loop van 2021 zullen thema's en landen verder worden uitgediept. In dit rapport vatten we zowel de resultaten uit de survey als uit de interviews samen en daarnaast is een eerste aanzet gedaan om criteria te benoemen die van belang zijn rond arbeidsmarktinformatie en loopbaanondersteuning, bijvoorbeeld rondom professionalisering (opleidingen, begeleidingsmateriaal, zelfstandige bruikbaarheid), het aanbod (bijv. contextualisering naar doelgroep en loopbaanondersteuning, aantrekkelijkheid, vindbaarheid, onderhoud), en het systeem (bijv. regie, financiering, samenwerking).

¹ De respondenten bij beide onderdelen zijn mensen die in de praktijk met het thema AMI in loopbaanondersteuning bezig zijn, bijvoorbeeld in de uitvoering of onderzoekend. Geen beslissers of politiek verantwoordelijken.

1 Europese Survey Arbeidsmarktinformatie

Middels een survey (vragenlijst met antwoorden is te vinden in annex 1) die binnen het Euroguidance netwerk is uitgezet, hebben we geprobeerd een beeld te schetsen van de rol die AMI momenteel speelt in het loopbaanondersteuning aanbod in verschillende landen. De informatie betreft loopbaanondersteuning zowel binnen als buiten het onderwijs. Hierin zijn vragen beantwoord zoals; Wie leveren de arbeidsmarktinformatie aan, hoe wordt die vertaald en ingezet naar de context van loopbaanbegeleiding en welke uitdagingen bestaan er voornamelijk? Op basis van de antwoorden zien we aan aantal aspecten die in meerdere landen naar voren komen en die we hieronder uitlichten. Het gaat daarbij om aspecten binnen de volgende thema's: beheer van arbeidsmarktinformatie en gebruikers van arbeidsmarktinformatie.

1.1 Beheer arbeidsmarktinformatie

Een kijkje in de toekomst

Een opvallend aspect is dat veel werd genoemd is het belang en de wens voor betere lange termijn voorspellingen (forecasts) van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Echter, tegelijkertijd klonk er ook een tegengeluid van respondenten die waarschuwen voor het gebruik van vooruitzichten. Deze kunnen immers misleidend zijn, omdat de arbeidsmarkt continu in beweging is. Zij benadrukken dat korte-termijn voorspellingen (voor nu) de enige betrouwbare bron zijn. Ondanks dat, wordt de behoefte van het ontwikkelen en het beschikbaar stellen van kwalitatieve lange termijn inzichten en arbeidsmarktrends breed gedragen. Men benadrukt daarom het belang van het transparant communiceren over de werkelijke voorspellingswaarde van forecasts aan eindgebruikers wanneer deze worden ingezet.

Data genereren

Over het algemeen wordt in de survey duidelijk dat met name de public employment services (PES, publieke arbeidsvoorzieningsorganisaties) gezien worden als de organisaties die data genereren, verzamelen en 'vertalen' naar producten (arbeidsmarktinformatie). Ook worden arbeids- en onderwijsministeries benoemd als organisaties met een prominente rol, maar voornamelijk vanuit een financierende en mandaat gevende rol. In mindere mate refereert men ook naar onderzoeksbureaus en Loopbaanondersteuningsinstellingen.

Coördinatie en samenwerking

Over het algemeen wordt aangegeven dat er niet zozeer een tekort is aan data over ontwikkelingen van de werkgelegenheid en op de arbeidsmarkt, maar wel dat er een probleem is met het samenvoegen en omzetten van deze data naar bruikbare informatie. Er zijn vaak meerdere organisaties actief die meerdere relevante databases beheren, elk met een specifiek doel. Het aan elkaar koppelen van deze data en hier betekenis aan geven, is vaak een probleem omdat andere definities worden gebruikt of er geen samenwerking is tussen partijen die over de data beschikken. Men benadrukt hierin de behoefte aan verbinding tussen publiek-private instellingen.

Verbinding

Ook het belang van verbinding tussen Europese-, nationale-, en regionale data wordt vaak genoemd. Echter, er bestaan uitdagingen om deze verzamelde trends en informatie bij elkaar te brengen en te koppelen. Wat proberen we inzichtelijk te maken? Gebruiken we dezelfde terminologie? En wat betekent dat voor het arbeidsmarktperspectief dat we

proberen te schetsen? Ook hier zijn criteria en kwaliteitsstandaarden niet eenduidig en transparant beschikbaar. Op Europees niveau zou men bijvoorbeeld criteria of kenmerken van kwalitatieve arbeidsmarktinformatie en -producten bij loopbaanbegeleiding kunnen formuleren om zo de kennisuitwisseling tussen landen te kunnen bevorderen. Men kan op basis daarvan datageneratie processen, analyses, en communicatie aanpassen.

1.2 Gebruikers van arbeidsmarktinformatie

Samenbrengen en contextualiseren

Een belangrijk aspect dat naar voren kwam, is de behoefte aan het samenbrengen en contextualiseren van arbeidsmarktinformatie uit verschillende bronnen. Met andere woorden; arbeidsmarktinformatie wordt vaak om meerdere redenen gegenereerd, maar om informatie écht bruikbaar te maken moeten data uit verschillende bronnen worden samengebracht en worden toegespitst op de vraagstukken die spelen bij loopbaanondersteuning. Zo kan men bijvoorbeeld sectoren en beroepen inzichtelijk maken waarin een overschot in het aanbod is, maar kan een andere bron aantonen dat dit niet geldt voor de regio Zuid-Limburg. Dit inzicht kan ervoor zorgen dat individuen meer overwogen keuzes maken. Momenteel gebeurt dit niet of onvoldoende. Meestal wordt de ruwe informatie geïnterpreteerd door individuele professionals. Dit resulteert in kwaliteitsverschillen, omdat niet alle professionals over dezelfde vaardigheden beschikken om arbeidsmarktinformatie uit verschillende bronnen te interpreteren, samen te brengen, te vertalen naar de context van loopbaanondersteuning, én aan te sluiten bij de individuele context van de cliënt. Het zou de borging, kwaliteit en de gebruikswaarde van arbeidsmarktinformatie ten goede komen, wanneer het proces van samenbrengen en contextualiseren goed wordt belegd (bijvoorbeeld bij een partij of in een afstemming).

Ontsluiten van arbeidsmarktinformatie voor de eindgebruiker

Ondanks dat er veel arbeidsmarktinformatie beschikbaar is, houden weinig organisaties zich bezig met het analyseren en expliciet vertalen van de data voor de zelfstandige eindgebruiker met een loopbaanontwikkelingsvraag. Met andere woorden, de leesbaarheid en gebruiksvriendelijkheid voor de gewone burger schiet tekort en vaak is een professional nodig om de informatie te vinden en te interpreteren. Dit wordt gezien als problematisch. Immers, in het kader van een leven lang ontwikkelen is het belangrijk dat mensen eigenstandig deze informatie kunnen vinden en interpreteren. Een professional is niet altijd beschikbaar om hierin te ondersteunen.

2 Diepte-interviews arbeidsmarktinformatie in België, Duitsland en Denemarken

Aan de hand van diepte-interviews is in kaart gebracht hoe België, Duitsland, en Denemarken hun arbeidsmarktinformatie (AMI) aanbod hebben vormgegeven. Deze landen zijn gekozen omdat ze op basis van de eerdere survey op dit thema het verst gevorderd leken. We beschrijven ieder land aan de hand van de volgende onderwerpen 'organisatie & beleid', 'aanbod', en 'professionalisering'. Daar waar van toepassing is er nog een kop 'overig' toegevoegd. Aan het eind van iedere beschrijving zijn de conclusies en aanbevelingen te vinden. Tot slot hebben we op basis van deze informatie een aantal criteria geïdentificeerd die deel uitmaken van een ideaal AMI-aanbod.

2.1 België

2.1.1 Organisatie & beleid

Organisatie

In België (Vlaanderen) spelen drie partijen een belangrijke rol:

- *VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding)* – Arbeidsmarktinformatie wordt voornamelijk verzameld en gecoördineerd door de VDAB, de Belgische zuster van het UWV. Ook zijn zij degene die de informatie voor de Centra voor leerlingbegeleiding (CLB) vertalen naar de onderwijscontext.
- *CLB* - In België heeft elke school een verplicht contract met een Centrum voor Leerlingbegeleiding (CLB). Deze CLB's worden gefinancierd door het ministerie van onderwijs. De CLB's werken samen met de scholen, maar hun primaire taak is het begeleiden van de leerling. De basisbegeleiding gebeurt door de school zelf en wanneer de school onvoldoende in staat is de vraag te beantwoorden kan zij doorverwijzen naar een CLB. Het CLB is ook actief op het terrein van schoolkeuze en loopbaan, en verantwoordelijk voor objectieve informatie rondom het studiekeuze proces.
- *VCLB (vrij CLB netwerk)*- Het VCLB is een overkoepelend netwerk voor de CLB's met als doel deskundigheid en ervaring met elkaar te delen om CLB's beter in staat te stellen hun werk te doen. Het is daarmee geen overheidsdienst. De CLB wordt gefinancierd uit drie bronnen: een afdracht uit de landelijke CLB's (om een expertisecentrum te hebben), een deel vanuit de overheid zelf en een gedeelte vanuit de aangesloten scholen voor katholiek onderwijs. Ook zijn er af en toe projectmiddelen beschikbaar, bijvoorbeeld voor onderwijkiezer.be waarin arbeidsmarktinformatie wordt ontsloten voor loopbaanbegeleiding.

Samenwerking

Om onderwijkiezer.be goed te kunnen vullen zijn VDAB en VCLB een samenwerking aangegaan. Deze samenwerking is vastgelegd in een arrangementsverklaring, een samenwerkingsovereenkomst. Deze samenwerking is gebaseerd op gedeelde verantwoordelijkheid. Bij het tot stand komen van de samenwerking is de overheid in het begin betrokken geweest en heeft hierin een stimulerende rol gehad. Daarna is het overgedragen aan de instanties. Het eigenaarschap voor het onderhoud van onderwijkiezer.be is belegd bij het VCLB en door de samenwerkingsovereenkomst voelt men zich verantwoordelijk voor taken.

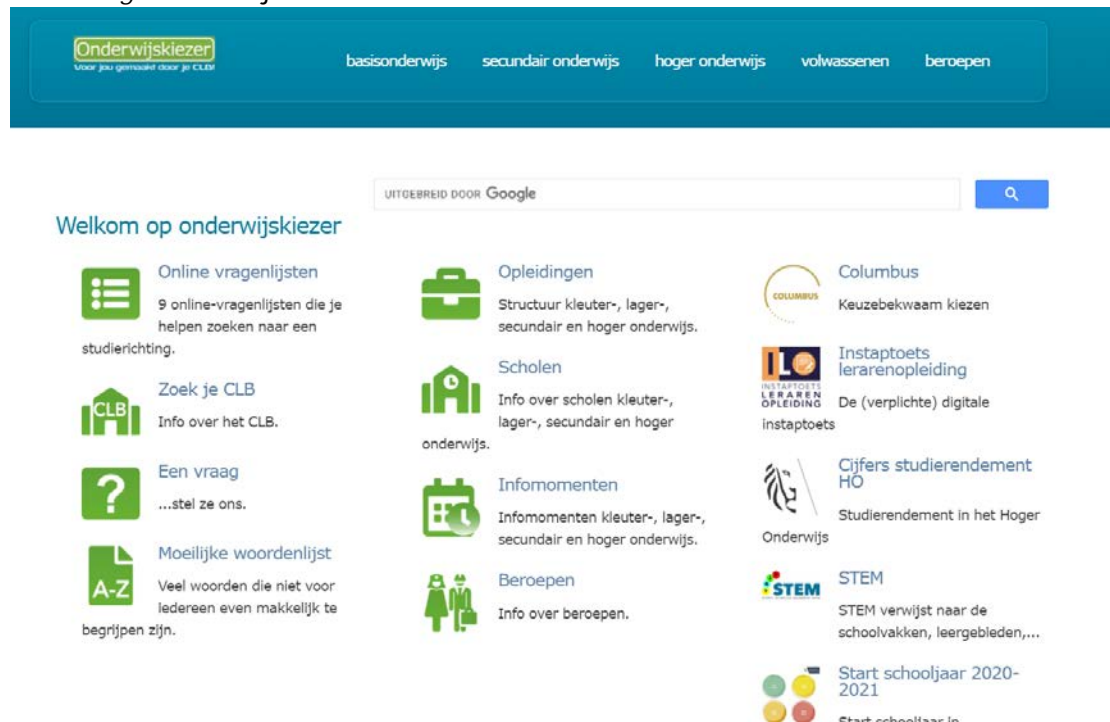
Politiek

Net als in Nederland is er in de Belgische politiek steeds meer aandacht voor het voorkomen van een verkeerde studiekeuze en daarmee is er ook meer aandacht voor leerlingbegeleiding, loopbaanondersteuning en arbeidsmarktinformatie. Volgens het VCLB ligt de focus echter vooral op de begeleiding, zodat het keuzeproces zo goed mogelijk plaatsvindt gebaseerd op interesses en kwaliteiten van de leerling. De arbeidsmarktgegevens (zoals tekorten) zijn secundair, en worden wel gedeeld en meegenomen, maar zijn niet leidend. De VDAB daarentegen focust en stuurt wel meer op AMI in hun begeleiding en informatievoorziening.

2.1.2 Aanbod online

Onderwijskiezer.be is een platform waarop individuen en loopbaanprofessionals arbeidsmarktinformatie kunnen vinden die toegespitst zijn op loopbaanbegeleiding. Bijvoorbeeld over opleidingen, beroepen, en waar kansen liggen.

Aanleiding - Onderwijskiezer.be is ontstaan doordat een aantal enthousiaste mensen



binnen het VCLB behoefte hadden aan deze informatie. Op eigen initiatief en zonder overheidsfinanciering hebben zij de informatiestructuur en website 'van onder op' in enkele jaren opgezet. De overheid vond dit later een goed initiatief en heeft besloten dit te financieren. Het eigenaarschap en het beheer ligt nog steeds bij het VCLB.

Afspraken- www.onderwijskiezer.be wordt volledig gevoed met arbeidsmarktinformatie van het VDAB. Wel geeft VCLB input aan VDAB welke informatie zij graag bovenop de reguliere arbeidsmarktinformatie zouden willen krijgen om het te kunnen koppelen aan onderwijs. Er zijn afspraken gemaakt om die koppeling te kunnen bewerkstelligen. VCLB heeft hiervoor een eigen informaticus in dienst. Deze treedt regelmatig in overleg met de VDAB over hoe zij zaken het gemakkelijkst kunnen ontsluiten.

Inhoud - Alle leerlingen in België gebruiken onderwijskiezer.be. Op de website van onderwijskiezer staat informatie over alle branches en sectoren. Bij de carrosseriebranche kun je bijvoorbeeld informatie vinden zoals: Waar kan ik een opleiding volgen die mij tot dit beroep leidt? Aan welke beroepen kan ik dit linken? Wat houdt het beroep in? Ook wordt informatie gelinkt aan VDAB rapporten. Hierin worden onder andere de arbeidsmarktgegevens van elk studiegebied en -richting gegeven, zoals de schoolverlatersrapporten waarin je kunt zien of iemand na één jaar ook werk heeft gevonden. Ook kun je op de website beroepenlijsten zien, heeft de website een beroepenzoeker, en een onderdeel 'knelpunt beroepen', waarin beroepen naar voren komen waarin tekorten zijn, of waar arbeidsvoorwaarden ervoor zorgen dat bijvoorbeeld nacht- of weekendpersoneel lastig te vinden zijn, of beroepen waarin de kwaliteit van het huidige werkende personeel onvoldoende is. Al met al biedt de website een complete integrale set aan informatie.

Beroepen

- Startpagina beroepen
- Alfabetische beroepenlijst
- Uniformberoepen
- Beroepssectoren
- Beroepenfilms
- Beroepenzoeker
- Knelpuntberoepen
- Leraar worden
- Werken in de zorg
- Zoeken via belangstelling HO
- Zoeken via belangstelling SO
- Wat verdienen ze?
- Roadies

Beroepenzoeker



 Administratieve beroepen	 Bouwberoepen	 Communicatie- en kennisberoepen	 Dienstverlenende beroepen
 Horeca-, handels- en verkooppersoneel	 Industrie	 Land-, tuin- en bosbouw- en visserijberoepen	 Medische, paramedische en verzorgende beroepen
 Pedagogische beroepen	 Transport- en logistieke beroepen	 Vrijtijds- en artistieke beroepen	

bron: VDAB 2020

beroepen

 Alfabetische
 beroepenlijst

Uniformberoepen

Beroepssectoren

Beroepenfilms

Beroepenzoeker

Knelpuntberoepen

Leraar worden

Werken in de zorg

 Zoeken via
 belangstelling HO

 Zoeken via
 belangstelling SO

Wat verdienen ze?

Roadies

 Landbouwkundig adviseur (vwx)

S



Beschrijving | Opleiding | Arbeidsmarkt | Beroepssector | Links

Welke studierichting/opleiding moet of kan je volgen om Landbouwkundig adviseur te worden?

Verschillende wegen kunnen leiden naar een bepaald beroep. Onderwijskiezer geeft hier per studieniveau een overzicht van de basisopleiding(en) die wij logisch vinden voor dit beroep. Weet echter dat er vaak ook nog andere mogelijkheden zijn. Voor een aantal beroepen kan een specifieke opleiding wettelijk vereist zijn.

Academisch gerichte bacheloropleidingen hebben als doel voor te bereiden op een master en dus niet rechtstreeks op dit beroep. Ze worden hier vermeld om het instapniveau van de opleiding aan te geven.

HO - Bachelor

Agro- en Biotechnologie : Agro-Industrie (Professionele bachelor - HO)

Agro- en Biotechnologie : Dierenzorg (Professionele bachelor - HO)

Agro- en Biotechnologie : Landbouw (Professionele bachelor - HO)

Ecotechnologie (Professionele bachelor - HO)

Biowetenschappen (Academische bachelor - HO)

HO - Graduaat

Biotechnologie

Productiebeheer

HO - Master

Biowetenschappen Land- en Tuinbouwkunde : Animal life (Master - HO)

Biowetenschappen Land- en Tuinbouwkunde : Natuur en milieu (Master - HO)

Biowetenschappen Land- en Tuinbouwkunde : Plantaardige en dierlijke productie (Master - HO)

Biowetenschappen Land- en Tuinbouwkunde : Tropische en subtropische landbouw (Master - HO)

Biowetenschappen Land- en Tuinbouwkunde : Tuinbouwkunde (Master - HO)

Biowetenschappen Voedingsindustrie (Master - HO)

Trend voorspellingen - Het VDAB is steeds meer bezig met het vooruitkijken naar trends op de arbeidsmarkt en het doen van voorspellingen. Met name Oost-Vlaanderen is hier wat verder mee. Zij ontwikkelen daar ook tools voor. Echter, deze zijn nog niet algemeen genoeg om te kunnen worden gekoppeld aan onderwijskiezer.be.

Contextualiseren - Om de arbeidsmarktinformatie goed in te zetten in het loopbaan keuzeproces, zodat het leesbaar is voor eindgebruikers, is veel handmatig werk benodigd, bijvoorbeeld om:

- Toegankelijk te maken. Zowel om het qua taalgebruik aan te laten sluiten op de doelgroepen (geen vaktaal), en ervoor te zorgen dat termen herkenbaar zijn, immers eindgebruikers zullen zoeken op het woord 'pilot' en niet 'officieel gezagvoerder in de luchtvaart'. Zulke zaken moeten handmatig worden aangepast.
- Te uniformeren. Bijvoorbeeld het éénduidig benoemen van een studierichting. Dit is soms lastig omdat iedereen school een andere beschrijving hanteert, bijvoorbeeld omdat ze de focus nèt ergens anders leggen.

VCLB als beheerder maakt deze keuzes. Hier gaan vaak uitgebreide discussies vooraf, maar doordat het eigenaarschap ligt bij VCLB, zijn zij niet afhankelijk van een compromis.

Onderhoud - Het VCLB is verantwoordelijk voor het onderhouden van de informatie, echter de middelen zijn (te) beperkt (3 fte). Verder zijn de verschillende CLB's verantwoordelijk voor hun eigen scholen. Als daar iets wijzigt, voeren zij dit door. Binnen elk centrum is één iemand verantwoordelijk voor die gegevens en deze worden elk jaar gecheckt.

Kwaliteitsborging - De materialen die gedeeld worden komen van het VDAB, een betrouwbare bron. Aan deze informatie wordt ook niets gewijzigd. De overige materialen zijn zo veel mogelijk neutraal en zo volledig mogelijk. Ook proberen ze ervoor te zorgen dat bijvoorbeeld vragenlijsten zo breed mogelijk worden gedragen en wetenschappelijk onderbouwd zijn. Waar in de begin jaren van het platform het doel vooral was zoveel mogelijk aan te bieden, is men nu ook meer gespist op kwaliteit en worden hier nu

scherpere keuzes in gemaakt. Ook bouwt men af wat niet bij de taakstelling hoort. Dit zorgt ervoor dat onderhoud beter kan plaatsvinden waardoor de informatie relevanter en meer up-to-date is.

Aantrekkelijkheid - Waar kwaliteit niet in het geding is, worstelt VCLB met het aantrekkelijk maken van de website, passend bij de doelgroep. Ze zouden bijvoorbeeld de taal 'virtuozer' willen kunnen inzetten, zodat het aantrekkelijker wordt voor leerlingen en de informatie beter kan landen. De taal waarin informatie is geschreven is echter afkomstig van de VDAB, die een andere doelgroep bedient.

2.1.3 Professionalisering

Ondersteunen van docenten - Het CLB maakt voor een aantal overgangen werkboekjes die docenten kunnen gebruiken om leerlingen te begeleiden, bijvoorbeeld in de overgang van 1e naar 2e graad, van lager naar hoger onderwijs, of van secundair naar hoger onderwijs. In de werkboekjes staan oefeningen waarin het CLB de link maakt naar arbeidsmarktinformatie om leerlingen zo wegwijst te maken met www.onderwijskiezer.be, zodat zij dit later zelfstandig kunnen raadplegen.

Professionaliseren van docenten - Docenten worden beperkt opgeleid om te werken met de boekjes. Zij volgen voornamelijk de opdrachten die zichzelf leiden. Wel is er een handleiding beschikbaar. De mate van deskundigheid wil nog wel verschillen van school tot school en CLB tot CLB. Wel is er een algemene uitleg geweest bij de laatste revisie van de werkboekjes. Tevens zoekt het VCLB actiever de samenwerking met pedagogische begeleidingsdiensten die docenten ondersteunen.

Belang van data-geletterdheid - Zowel het VCLB als het Huis van het Leren benadrukken dat het belangrijk is om leerlingen en volwassenen te begeleiden in het leren kritisch te kijken naar arbeidsmarktinformatie en cijfers. Bijvoorbeeld dat het geen voorspellende cijfers zijn, maar representaties van het verleden en nu. Dat is belangrijk om in gedachten te houden in een steeds veranderende arbeidsmarkt. Of bijvoorbeeld dat slagingscijfers ieder jaar fluctueren. Beide partijen benadrukken dat dit vraagt om een niveau van 'data geletterdheid' dat bij veel mensen ontbreekt. Hier proberen zij hun medewerkers extra scherp op te maken.

2.1.4 Overig: Interessante Initiatieven

Verruim-je-horizon-beurs - In België worden studie-informatiedagen georganiseerd, zogenaamde sit-ins. Daar gaan in feite alle laatstejaars uit het secundair onderwijs naartoe. Hier zijn alle beroepssectoren aanwezig. Echter, met name leerlingen uit het beroepsopleiding stellen minder vragen tijdens deze sit-ins en voelen zich minder comfortabel bij de sfeer van een beurs. Daarom is de 'verruim je horizon beurs ontstaan' – wat meer een 'doe'-beurs is voor techniekstudenten (je kunt er bijvoorbeeld in een vrachtwagen rijden). Leerlingen die anders doelloos op een beurs rondlopen, zijn hier enorm actief. Dit initiatief wordt voornamelijk gefinancierd door de provincie.

Platform leven lang leren - In het nieuwe Vlaams regeerakkoord is opgenomen dat er een platform opgericht wordt voor een leven lang leren. Dit wordt vanuit de Ministeries voor Werkgelegenheid en Onderwijs samen getrokken. Hiervoor is een eerste nota klaar en men is in afwachting van het moment waarop het initiatief zal starten en wat voor informatie hier precies op te vinden zal zijn.

2.1.5 Conclusies en aanbevelingen vanuit België

Vanuit de interviews komen de volgende aanbevelingen en conclusies naar voren. Daarbij dient er rekening mee gehouden te worden dat gesproken is met mensen die hun visie

vooral baseren op hun ervaring met dit thema vanuit de praktijk van de begeleiding en niet vanuit beleid.

- België benoemt het versnipperde landschap van en adviseert regie te beleggen om zo doorzettingsmacht en financiering voor een langere periode te kunnen organiseren. Dit komt vindbaarheid, toegankelijkheid, en kwaliteit, ten goede.
- België benoemt het belang van het formuleren van een gezamenlijke visie onder partijen
- België benoemt dat de overheid particuliere initiatieven die het collectief belang bedienen kunnen overnemen en financieren
- Het beheer van een AMI platform moet duidelijk belegt zijn en structureel worden gefinancierd om te zorgen voor kwalitatieve inhoud en structureel onderhoud
- Kwalitatieve begeleiding bij passief aanbod (bijv. platform) is van belang, bijvoorbeeld door docenten of begeleiders aan te wijzen
- Contextualisering en aantrekkelijkheid van het aanbod zijn van belang om het gebruik van AMI zo laagdrempelig en aansluitend mogelijk te maken

2.2 Duitsland

2.2.1 *Organisatie & Beleid*

Organisatie

In Duitsland wordt het overgrote deel aan arbeidsmarktinformatie geleverd door de Duitse tegenhanger van het UWV, genaamd 'Bundesagentur für Arbeit'. Het andere deel wordt onder andere door de Duitse Kamer van Koophandel geleverd en - in mindere mate - vanuit de Duitse branche-organisaties en vakbonden.

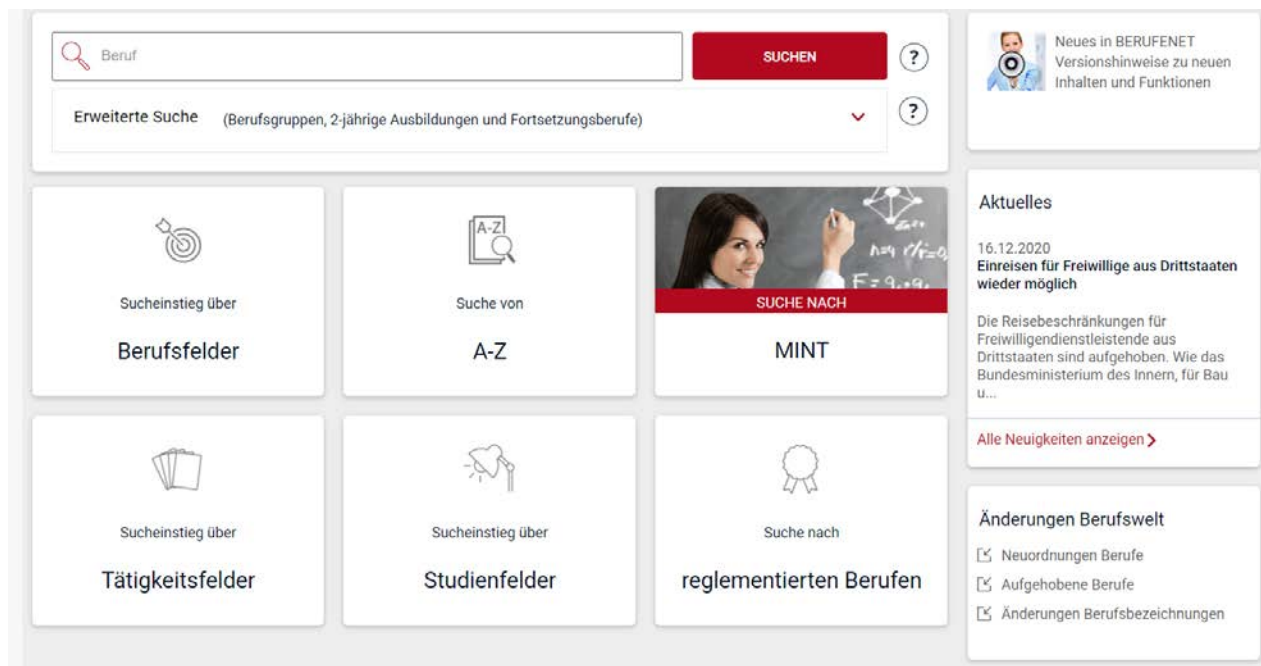
De Bundesagentur heeft een samenwerkingscontract met het Kultusministerkonferenz van het ministerie van onderwijs en werk. Hierin moet de Bundesagentur aan een aantal verplichtingen voldoen.

In Duitsland is er veel aandacht voor arbeidsmarktinformatie vanuit de media, onderzoek en de politiek. Men ziet het belang van deze informatie omdat het een beeld van de huidige en toekomstige economie schetst, consequenties van keuzes zichtbaar maakt, en mensen kan helpen reflecteren. Het algemene publiek heeft minder aandacht voor arbeidsmarktinformatie.

2.2.2 *Aanbod Online*

Berufenet

www.berufenet.arbeitsagentur.de - Berufenet is een portaal waarop individuen en loopbaanprofessionals data kunnen vinden omtrent beroeps- en onderwijsinformatie. Bijvoorbeeld; trends en ontwikkelingen, salaris, nieuwe technologieën, kansen op werk, etc. Deze informatie kan men via de tool 'arbeidsmarkt informatie' ook op regionaal niveau onderzoeken. Binnen dit aanbod wordt ook speciaal aandacht geschonken aan 'bottleneck jobs', beroepen waarin tekorten of overschotten zijn.



Onderhoud - De informatie op Berufenet wordt iedere maand ge-update door de Arbeitsagentur. Dit wordt op een gestandaardiseerde manier gedaan door een toegewezen departement. De informatie wordt op lokaal niveau verzameld en wordt via de regionale diensten doorgestuurd naar dit departement op het hoofdkantoor.

Beroepsbeschrijvingen – Duitsland benoemt dat het updaten van de beroepsbeschrijvingen een uitdaging is. Met name wanneer het gaat over nieuwe beroepen zoals 'influencer', of beroepen die geen traditionele kwalificatie hebben. Het huidige systeem sluit niet aan op deze nieuwe ontwikkelingen. Om dit aan te kunnen passen wordt momenteel naar voorbeelden uit Nederland en België gekeken omdat daar meer aandacht wordt besteed aan non-formele beroepsbeschrijvingen. Ook is Duitsland bezig deze data aan de ESCO codes te koppelen. Echter, momenteel is het huidige systeem nog niet klaar om mensen goed te matchen.

Data – Berufenet en de gehele Arbeitsagentur baseren zich op hun eigen data omdat ze de grootste nationale aanbieder zijn. Echter, maar 40% van alle vacatures wordt aangeboden via de database en website van het Arbeitsagentur. Dit heeft invloed op trendvoorspellingen omdat je 60% van de data mist. Er wordt verkend of het mogelijk is om koppelingen te maken met databases van private partijen (Monsterboard, Stepstone, etc.), zodat informatie gesynchroniseerd kan worden. Echter dit is een uitdaging in verband met duplicering (dezelfde vacature komt in meer databases voor), het gebruik van andere indicatoren en standaarden, etc..

Contextrijk maken van AMI – Veel informatie die momenteel beschikbaar is, is nog niet voldoende voorzien van context waarmee iemand het zelfstandig kan gebruiken. Er is nu vaak nog een 'placement agent', beroepskeuzeadviseur of bemiddelaar nodig om informatie toe te lichten en te interpreteren. Wel wordt er steeds meer aandacht besteed aan het verrijken van informatie over werkgelegenheid en arbeidsmarkt en het gebruiksvriendelijker en interactiever aanbieden van informatie. Hiervoor bestaat een groot communicatie departement. Zij beheren onder andere de website www.abi.de en www.planet-beruf.de, welke speciaal op jongeren gefocust zijn.

Dochterpagina's

www.abi.de – Bij *www.abi.de* worden maandelijks nieuws en trends gedeeld over toekomstige beroepen en de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er op de website verschillende instrumenten beschikbaar die jongeren kunnen gebruiken om over henzelf te leren. Bijvoorbeeld bij een test wordt een lijst van je top 6 beroepen of studies aangeboden. Bovendien bestaat er de optie om direct een afspraak te maken met een adviseur om je resultaten te bespreken.



The screenshot shows the homepage of *www.abi.de*, the portal of the Bundesagentur für Arbeit. At the top, there is a search bar with the text 'Suche' and a magnifying glass icon. To the right, navigation links include 'SCHÜLER/INNEN', 'ELTERN', 'LEHRKRÄFTE', and 'BERATENDE'. Below the navigation, the main header features the 'abi' logo, a quote '„Ein sehr guter Wegweiser“' and a mention of the 'Comenius Medaille 2020'. The main content area is divided into three sections: 'AKTUELLE THEMEN', 'TOOLS & INFOS', and 'AUS DEN abi» RUBRIKEN'. The 'AKTUELLE THEMEN' section contains three featured articles: 'THEMA DER WOCHE' about 'Ausbildungsberufe rund ums Geld', 'RELIGIONSWISSENSCHAFT' about '„Religion verbindet Menschen“', and 'ABI» ANIMATION' about 'Was passiert mit unserem Müll?'. The 'TOOLS & INFOS' section features four interactive tools: 'CHECK-U' for finding suitable professions, 'WÄHLE EINEN STUDIENBEREICH MIT DER STUDIENSUCHE', 'ERFAHRE ALLES ZUM STUDIUM AUF STUDIENWAHL.DE', and 'DU BIST AUF DER SUCHE NACH REGIONALEN INFOS?'. The 'AUS DEN abi» RUBRIKEN' section includes 'Studien- und Ausbildungsberufe run...' with a 'Mehr zu Orientieren' button, 'Mein erstes Semester während der Corona...' with a 'Mehr zu Studium' button, and a 'BERUFSSWAHLFAHRPLAN' button.

www.planet-beruf.de - Voor de middelbare school bestaat *www.planet-beruf.de*. Alle studenten zijn na hun school carrière bekend met deze website. Op deze website focust de Bundesagentur zich met name op duale trainingen en opleidingen en stages. Welke topberoepen zijn er, nieuws uit specifieke industrieën, etc.



2.2.3 Aanbod op Scholen

Rol van de docent – In iedere school is er minstens één docent verantwoordelijk voor loopbaanondersteuning. De taken die bij deze persoon horen zijn o.a. het voorbereiden van oriëntatie testen, programma's, het verspreiden van informatie, het tonen van Berufenet, het organiseren van een bezoek aan het informatie centrum of regionale beroepenbeurzen. Dit doen ze op basis van een curriculum. Eveneens helpt het duale stage systeem van Duitsland mee aan het creëren van een beeld rondom werk.

Rol van de Bundesagentur beroepsadviseur – Naast de docent heeft ook de Bundesagentur een actieve rol. Sinds een aantal jaar heeft de Bundesagentur een actievere rol op scholen. Naast alleen stageadvies zijn ze zich ook gaan focussen op studieadvies. Dit doen zijn door bij alle klassen langs te gaan. Dit doen ze zelfs bij Duitse scholen in het buitenland. De rol van de Bundesagentur beroepsadviseur gaat verder dan die van de docent, zoals; het bieden van één op één advies, verdieping bieden over verschillende beroepen en sector, hoe je een carrière kiest, je kansen op de markt en hoe je een succesvolle sollicitatie doet. De adviseur van de Bundesagentur gaat fysiek naar scholen om met jongeren te spreken, middels een oriëntatie programma. Dit aanbod is kosteloos voor school en leerlingen.

Oriëntatie programma – In dit oriëntatie programma worden voorbeelden besproken van beroepen en hun relatie tot de arbeidsmarkt. Hier wordt met name gefocust op 'work 4.0', werk waar vraag naar zal zijn in de toekomst op basis van technologische ontwikkelingen, en demografische veranderingen. Een tool die hierbij gebruikt wordt is de 'Futuromat' (www.job-futuromat.iab.de).

Futuromat – In deze tool kunnen studenten een beroep invullen, waarna resultaten verschijnen over in welke mate het desbetreffende beroep uitgevoerd zal worden door machines. Met andere woorden; hoe toekomstbestendig is het beroep is? Daarnaast biedt de Futuromat ook voorspelling op het gebied van de ontwikkeling van het aantal medewerkers dat benodigd zal zijn en wat het bijbehorende gemiddelde maandelijkse

salaris zal zijn en hoe deze zich zal ontwikkelen in de toekomst. Deze data is gebaseerd op onderzoek van het IAB (Federal Employment Service Research Institute) en het ARD.

Gestalter/in - Blumenkunst

1 der 10 typischen Tätigkeiten in diesem Beruf könnte derzeit durch den Einsatz digitaler Technologien automatisiert werden. Die Automatisierbarkeit in diesem Beruf ist somit niedrig (10 Prozent). ^①

Das heißt aber nicht, dass tatsächlich automatisiert wird. Menschliche Arbeit kann z.B. flexibler, wirtschaftlicher oder von besserer Qualität sein.

[Mehr Details zu diesem Beruf finden Sie im BERUFENET, dem Informationssystem der Bundesagentur für Arbeit.](#)

Dieser Beruf gehört zur Berufsgruppe
Spezialisten in der Floristik:



Die Automatisierbarkeit in diesem Beruf ist niedrig, da weniger als 30% der Tätigkeiten durch digitale Technologien erledigt werden könnten.

Passen Sie Ihr Job-Profil an

und beobachten Sie, wie sich die Automatisierbarkeit ändert. ^①

Wie häufig führen Sie in Ihrem Job-Alltag die folgenden 10 Tätigkeiten aus oder wie häufig benötigen Sie die folgenden Kenntnisse?

Stellen Sie die Häufigkeit mit den Schiebereglern ein!

Gestecke anfertigen	Hochzeitsfloristik
Kranzbinden, -flechten	Pflanzen dekorativ arrangieren
Trauerfloristik	Arbeitsvorbereitung
Kalkulation	Kundenberatung, -betreuung
Verkauf	Betriebsmitteleinsatz planen

Tätigkeit automatisierbar Tätigkeit nicht automatisierbar

Automatisierbarkeit: Gestalter/in - Blumenkunst

①
 in Ihrem Beruf: 10% niedrig
 in Ihrem Job: 10% niedrig

Wie entwickelt sich Ihr Job?

Entwicklung der Beschäftigtenzahlen



160 Beschäftigte (sozialversicherungspflichtig)

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Ihr Job gehört zur Berufsgruppe Spezialisten in der Floristik mit 160 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Ende 2018).
 Seit 2012 ist die Zahl der Beschäftigten um 10,3 Prozent gestiegen (Zuwachs in allen Berufen insgesamt: 12,4 Prozent).
 Weitere statistische Informationen vom IAB

Beperkingen van arbeidsmarktinformatie in programma – Tijdens de presentaties van de Bundesagentur in de lessen wordt specifiek aandacht besteed aan arbeidsmarktinformatie. Men benoemt hier met name dat het moeilijk is om trends te voorspellen en dat deze afhankelijk zijn van economische golven en een markt die fluctueert. Zij vinden dit bewustzijn op het gebied van 'de voorspelbaarheid van onvoorspelbaarheid' belangrijk, zodat studenten zich niet verliezen op de cijfers. Uiteindelijk wordt in Duitsland arbeidsmarktinformatie binnen LOB belangrijk gevonden, maar de keuze van de student moet vooral gebaseerd zijn op interesse en talent.

Overige aanbod - Naast het aanbod tijdens de les is er ook de mogelijkheid om een afspraak te maken met een begeleider van de Bundesagentur. In klas 11 is dit eenmalig verplicht. Ook zijn er mogelijkheden om contact op te nemen via sociale media en anders toegangspunten.

2.2.4 Professionalisering

Docenten – In Duitsland komen begeleidingstaken bovenop je werk als docent. Dit brengt voordelen met zich mee zoals een beter salaris. Voor docenten is er geen standaard training beschikbaar op arbeidsmarktinformatie. Het is de verantwoordelijkheid van de scholen zelf om hun docenten op dit gebied te professionaliseren. Wel krijgen docenten brochures en werkboeken om loopbaanoriëntatie en ondersteuning te kunnen bieden. Dit wordt gezien als een zwak punt, omdat dit te veel autonomie bij de school legt en te veel

afhngt van de individuele capaciteiten van de docenten, waardoor kwaliteit fluctueert. Ten slotte zijn docenten niet per definitie bekend met de arbeidsmarkt in brede zin en vraagt de interpretatie en begeleiding andere competenties.

Bundesagentur medewerkers – Voor de loopbaanadviseurs bij de Bundesagentur zijn er mogelijkheden om bij de Bundesagentur zelf te studeren middels een inhouse training. Ook zijn er mogelijkheden om bij de University of Applied Sciences of The Federal Employment Services een training te volgen. Er zijn twee bachelors die ingericht zijn volgens een duaal traject. Dit betekent dat je een contract kunt hebben bij een lokale arbeidsorganisatie als deel van een stage. Ook zijn er master programma's om een beroepsadviseur te worden of om een 'placement agent' te worden. In Duitsland zien ze in recente jaren dat meer onderwijsinstellingen cursussen op dit gebied beginnen aan te bieden.

2.3 Denemarken

2.3.1 *Beleid en Organisatie*

StudieValg Danmark – Studievalg Danmark (Study and Career Guidance Denmark) speelt een belangrijke rol in de vertaling van arbeidsmarktinformatie voor loopbaanondersteuning. Zij zijn ook de hoofdaanbieder op loopbaanondersteuning sinds 2004. Voor deze tijd werd de ondersteuning voornamelijk geboden door docenten die een adviseursrol op zich namen op scholen. Studievalg Danmark is deel van het ministerie van onderwijs en wetenschap, maar heeft een zelfstandige, onafhankelijke positie. Deze onafhankelijkheid heeft een grote rol gespeeld in Denemarken en men ziet dit als de reden dat de kwaliteit van het aanbod goed is. Zij zijn hierdoor in staat om een helikopter blik aan te nemen, vanuit de cliënt te denken, en als neutrale samenwerkingspartij op te treden. Dit helpt bij het samenbrengen van arbeidsmarktinformatie.



Strategie AMI – Financiering en de 'guidance' en loopbaanbegeleidingstrategie zijn in Denemarken op nationaal niveau geregeld. Echter wanneer het om het samenbrengen van arbeidsmarktinformatie gaat is dit minder goed geregeld door het gemis van een nationale strategie. In tegenstelling tot Nederland heeft Denemarken dus wel een nationale aanpak rond loopbaanbegeleiding die goed gefinancierd is waardoor ze veel initiatieven de lucht in krijgen (bijvoorbeeld het UddannelsesGuiden portal, zie aanbod), maar geen aanpak gericht op de regio en specifiek op arbeidsmarktinformatie.

UddannelsesGuiden



 BØRNE- OG
 UNDERVISNINGSMINISTERIET

UDDANNELSER TIL UNGE

VIDEREGÅENDE UDDANNELSER

VOKSEN- OG EFTERUDDANNELSER

JOB OG KARRIERE

VÆRKTØJER

Forside / Programmes in English / Study guidance in Denmark



Artikel

Study guidance in Denmark



As a foreign student who wishes to study in Denmark, either for a short time or a complete course, you can get help from a Danish counselor.

Regional Guidance Centers

The seven study guidance centers offer help on both higher education and adult education.

You can get useful information about a specific course you are interested in, or you can talk to an

Spørg en eVejleder

Telefon, chat og mail

Mandag- torsdag: 9-21

Fredag: 9-16

Lørdag og søndag: 12-16



Aandacht voor AMI – Evenals in België en Duitsland, is ook Denemarken (politiek) geïnteresseerd in arbeidsmarktinformatie binnen loopbaanbegeleiding. Desondanks, zien ook zij deze als secundair. Primair staat de cliënt die keuzes maakt op basis van zijn interesse en kwaliteiten. Men heeft voornamelijk interesse in voorspellingen, hoe ziet de arbeidsmarkt eruit in de toekomst? Waar zijn tekorten? Wat voor vaardigheden heb ik daarvoor nodig? Het maken van goede voorspellingen heeft hoge prioriteit in Denemarken, maar komt nog onvoldoende van de grond.

2.3.2 Aanbod Online

UddannelsesGuiden

UddannelsesGuiden – Op dit portal, gefinancierd door het Ministerie van Onderwijs, kan men allerlei arbeidsmarktinformatie vinden zoals de beschrijving van beroepen. Deze data is gebaseerd op grote datasets. Je kunt in het 'Jobkompas' ook per sector studies en beroepen vergelijken op regionaal, nationaal en Europees niveau. Het biedt voor ieder beroep per regio inzicht in de werkgelegenheidssituatie (goed- redelijk-matig). Daarnaast wordt er per beroep beschreven welke taken erbij horen, salarissen (gemiddeld, laagst, en hoogst), en wat voor skills er nodig zijn voor dit werk. Ondanks dat het in de praktijk lastig is datasets goed op elkaar af te stemmen vindt men de combinatie van onderwijs en arbeidsmarktinformatie erg waardevol.

Gebruiksvriendelijkheid – Het portal is een rustige en gestructureerde website zodat men niet een overload aan informatie krijgt. Dit doen ze d.m.v. simpele getallen, drop-down menu's, zo laagtalig mogelijk, etc. Het portal maakt onderscheid tussen verschillende doelgroepen (jongeren, volwassenen, mensen die op zoek zijn naar onderwijs, mensen die op zoek zijn naar (part-time) werk, etc.). De doelgroepen worden door de verschillende stappen genomen (customer journey) van het keuzeproces tot het komen van een beroep of studie. Bijvoorbeeld: Wat is een dokter, wat doet een dokter, wat moet je kunnen om een dokter te worden, en wat betekent dat voor jou? Om deze stappen goed te laten voorlopen wordt tijdens de route data verzameld over de cliënt om hun gebruikerservaring te verbeteren. Wie is deze persoon? Waar zijn ze naar op zoek? Wat lezen ze en wat niet?

Data gebruik – In Denemarken is het momenteel een uitdaging om de data die gebruikt wordt voor het UddannelsesGuiden Portal efficiënt in te zetten. Dit komt omdat er data vanuit drie verschillende ministeries wordt aangeleverd en gebruikt (Ministerie van Hoger onderwijs, Ministerie van Onderwijs, en Ministerie van werkgelegenheid). Deze data wordt onvoldoende gedeeld en op elkaar afgestemd.

UddannelsesGuiden


BØRNE- OG UNDERVISNINGSMINISTERIET

🔍

UDDANNELSER TIL UNGE
VIDEREGÅENDE UDDANNELSER
VOKSEN- OG EFTERUDDANNELSER
JOB OG KARRIERE
VÆRKTØJER

Forside / Job og karriere



Hvad vil du være?

Er du i tvivl om, hvad du vil være, så hent inspiration i jobartiklerne.



Jobkompasset

Få hjælp til at vælge job og se mulige uddannelsesveje.



Retningsviseren

Når du ved, hvad du vil være, og vil finde uddannelsesvejene dertil.



Adgangskortet

Se hvad din ungdomsuddannelse giver adgang til.

Dit arbejdsmarked Se job via erhvervsområder Læs interview	Hvad interesserer du dig for? Byggeri, anlæg og andre håndværk Design og kunst Dyr, planter og miljø Film, teater og musik Forretning, handel og	Kultur, historie og turisme Mad, ernæring og restaurant Militær, sikkerhed og redning Naturvidenskab og ingeniørfag Pædagogik, psykologi og sociale forhold	Sprog, kommunikation og medier Sundhed, pleje og idræt Teknik, mekanik og maskiner Transport og logistik Undervisning og forskning
---	--	---	--

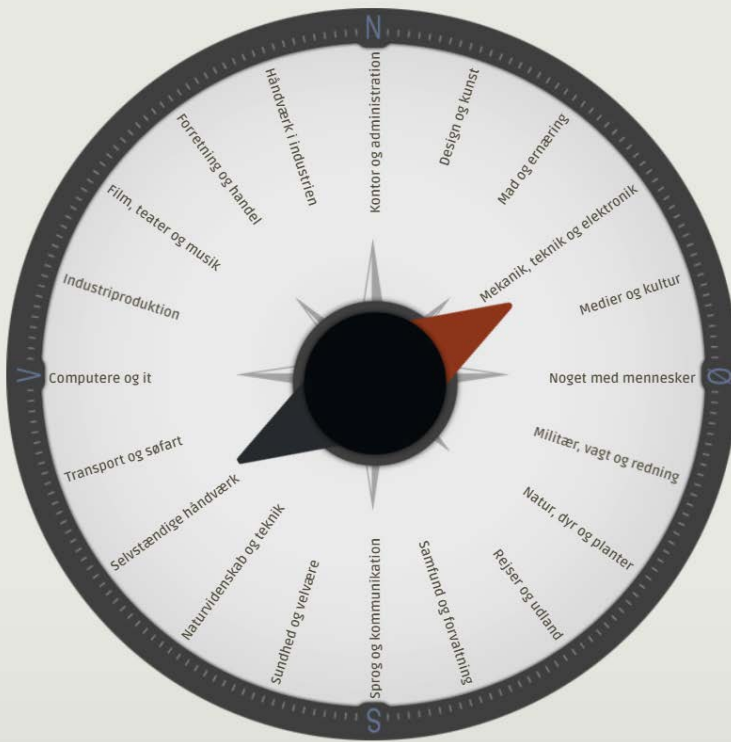
JOBKOMPASSET

Måske har du en ide om, hvad du vil være.

Måske er der job, der ligner, og som du ikke kender.

Vælg et område, der interesserer dig og se, hvilke job der findes.

★ Dine favoritter ★



UddannelsesGuiden

Data provisie voor UddannelsesGuiden - In Denemarken zijn de twee hoofdaanbieders van AMI het Agentschap voor arbeidsmarkt en rekrutering (STAR) onderdeel van het Deense UWV en Danmark Statistik, het Deense CBS. Zij leveren tweemaal per jaar de data aan waarop de beroepsbeschrijvingen worden aangepast. Sinds twee jaar wordt deze

aangeleverd met codes op basis van de ESCO standaarden die ook gekoppeld zijn aan de beroepsbeschrijvingen, zodat het gemakkelijker is om de data bruikbaar te maken.

Gebruiksvriendelijkheid – De organisatie is verantwoordelijk voor het plaatsen van de data voor de eindgebruiker. De data is toegankelijk voor iedereen en is betrouwbaar. Echter, deze informatie is nog vrij feitelijk en een duiding naar hoe deze een rol kan spelen in het keuzeprocess ontbreekt. Wel wordt de informatie door twee editors in artikelen samengevat gericht op specifieke doelgroepen. Men geeft aan dat de interpretatie van deze informatie door adviseurs en begeleiders wel belangrijk is, maar momenteel onvoldoende uit de verf komt. Dit is wel een ambitie. Voor een burger kan de informatie moeilijk te begrijpen zijn en deze is wellicht niet in staat dit zelfstandig te koppelen aan de eigen situatie. Wat is een goed salaris? Wat is een acceptabel werkloosheidscijfer? Wanneer weet ik genoeg over beroep voordat ik weet of het bij me past? Welke onzekerheden bestaan er in de toekomst en hoe kan ik met die onzekerheden omgaan?

2.3.3 Aanbod op scholen

In Denemarken is loopbaanondersteuning verplicht op zowel de basis- als middelbare school, waarbij verschillende vakken zijn toegespitst op dit thema. Elke school in Denemarken moet een samenwerking opzoeken met Studievalg Danmark. Hoe die samenwerking ingericht kan worden bepaalt de school, waardoor de intensiteit van school tot school kan verschillen. Veel scholen hebben een nauwe samenwerking waarbij Studievalg deel uitmaakt van de school of frequent de school bezoekt of informatie voorziet.

Activiteiten - Studievalg Danmark heeft 75 loopbaanbegeleiders tot hun beschikking die de verschillende klassen bezoeken. Zo voorzien zij de school van waardevolle perspectieven, hoe je loopbaanondersteuning in het curriculum kunt verweven en proberen zij te inspireren. In de klas biedt Studievalg Danmark bijvoorbeeld de mogelijkheid om middels kleine opdrachten het nationale portal stap-voor-stap te verkennen. Bijvoorbeeld; 'vind de aanname criteria van studieprogramma x'. Zo worden zij door verschillende tools en data geleid en krijgen ze de kans om hierop te reflecteren.

2.3.4 Professionalisering

Alle loopbaanprofessionals van Studievalg krijgen een stevige training en opleiding. Echter, deze is niet specifiek gericht op arbeidsmarktinformatie in relatie tot loopbaanondersteuning. Er is een vak dat hierop ingaat, maar daarin wordt de connectie met loopbaanondersteuning niet gelegd. Deze professionalisering vindt voornamelijk plaats op de werkvloer, door te doen, of via het nationale portal in de vorm van artikelen en webinars. Het versterken van de professionaliteit op het terrein van arbeidsmarktinformatie in LOB is een verbeterpunt, met name omdat men ziet dat professionals een grote rol spelen in het interpreteren van de informatie en leerlingen zo kunnen beïnvloeden. Hoe moeten ze reageren? Hoe kunnen ze informatie delen? Hoe kunnen ze waarde toevoegen zonder een waardeoordeel te geven?

3 Eerste bevindingen en aanzet voor vervolg

3.1 Eerste bevindingen uit de drie landen

Uit de drie landen, België, Duitsland en Denemarken, met wie de verdiepende interviews hebben plaatsgevonden kunnen de volgende eerste bevindingen met betrekking tot arbeidsmarktinformatie in loopbaanondersteuning worden opgetekend:

- In alle drie landen kan een student, leerling, ouder of loopbaanbegeleider op een herkenbare, centrale plek eenvoudig informatie over opleidingen, beroepen en de kans op werk terugvinden, in twee landen ook nog uitgesplitst voor de werkgelegenheid in beroepen per regio
- In loopbaanondersteuningsprogramma's op scholen is (in verschillende mate) aandacht voor arbeidsmarktinformatie per opleiding en beroep en maken jongeren middels opdrachten en of (groeps-)voorlichtingen hiermee kennis en worden zich zo bewust van de vindplekken van arbeidsmarktinformatie
- In Denemarken en Duitsland ondersteunen professionele externe loopbaanbegeleiders docenten bij het gebruik van bronnen of verzorgen lessen of voorlichtingen in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs, waarbij aandacht is voor (ontwikkelingen en trends op) de arbeidsmarkt in sectoren
- Het (kunnen) duiden hoe arbeidsmarktinformatie in het individuele keuzeprocess kan worden gewaardeerd of ingezet is een onderwerp dat nog meer aandacht verdient; daar zou bij de professionalisering van loopbaanondersteuners en bij het ontwikkelen van opdrachten of lesbrieven of het ontsluiten en waarderen van bronnen, meer aandacht besteed kunnen worden. Het zou een interessant onderwerp kunnen zijn voor Europese kennisdeling en uitwisseling binnen Euroguidance. De Wegwijzer voor het gebruik van arbeidsmarktinformatie in LOB die in 2021 in Nederland is ontwikkeld en die als concept aan de drie landen is voorgelegd, kan hiervoor een interessante aanzet zijn.

3.2 Een ideaal aanbod van AMI

Doordat dit stuk een eerste verkenning behelst, is het nog te vroeg om conclusies te trekken. Wel zien we een aantal aanknopingspunten verschijnen om dieper uit te werken. Aanknopingspunten zijn bijvoorbeeld het gebruik van ESCO, de inzet van internationale AMI-bronnen, het bekijken van de indicatoren die gebruikt worden in de databases, en andere landen met goede voorbeelden, zoals Noorwegen. Op basis van de verkenning en de interviews is geprobeerd een eerste kader te ontwikkelen c.q. thema's te benoemen waarmee kan worden vastgesteld wat de situatie is met betrekking tot het implementeren van arbeidsmarktinformatie binnen de loopbaanbegeleiding.

De eerste contouren van een ideaal aanbod (zie hieronder) willen we testen en voorleggen aan andere organisaties en landen. Zijn deze relevant, missen er nog criteria, en wat betekent dit voor de Europese samenwerking?

Tabel kwaliteitscriteria arbeidsmarktinformatie en loopbaanondersteuning

Thema	0 situatie – bestaat niet	A situatie – beperkt	B situatie – regelmatig	C situatie – structureel
Systeem				
Politieke aandacht				
Regie is belegd				
Financiering				
Samenwerking partijen / databestanden				
Aanbod				
AMI in context van loopbaanondersteuning				
AMI vertaald naar doelgroep				
Onderhoud AMI				
Kwaliteitsborging				
Aantrekkelijkheid				
Vindbaarheid				
Regie				
Professionalisering				
AMI in opleiding docenten				
(Gecertificeerde) Opleiding overige professionals				
Begeleidingsmateriaal beschikbaar				
Gebruikers worden gestimuleerd om zelfstandig gebruik te kunnen maken van AMI				

ANNEX 1

Analysis Survey

Base statistics

Organisations represented

PES	6
EG Network member	5
Vocational/higher Education	5
Information center on career guidance	2
Primary Education	2
Private	1
Blank	1

Role and function

Career counsellor/supplier	10
Manager	4
Coordinator/project leader	3
Advisor/researcher	3

Country

Hungary	4
Germany	3
Slovenia	3
France	2
Denmark	2
North Macedonia	1
Italia	1
Serbia	1
Luxembourg	1
United Kingdom	1
Cyprus	1

2. Are you using labour market information? What sources of information?

Uncomplete

Blank (only, yes)	2
Blank (completely)	1

Data gathering

Data from national/sectoral labour market information providers	9
Data from european sources (e.g. EURES, EUROSTAT, Cedefop, Refernet, Skills Panorama)	4
Data from direct partnerships	4
Data from Internet search	2
Data from career guidance software/website	2
Data from schools	1

Data Use

Data used directly with end-users (students/jobseekers)	7
Data used for teachers/guidance practitioners	5
Use of data to inform (school/public) policy	2
Data used for parents	2
Use of data for tools (e.g. matching tool)	1

Conclusion: everyone uses labour market information.

Sharing of data

Data is often shared between institutes and departments.

E.g. luxembourg where the house of guidance provides the PES with data, but also the chamber of commerce, chamber of skilled trades and crafts. Or in Slovenia where the PES sends information to all schools, universities and career centres in the country, on a monthly basis.

Content of Labour market information

Not many examples are given. However, Serbia offers a coherent example.

- National Employment Service has monthly report on the number and structure of unemployed people and open vacancies in their register. Also, they publish yearly report about employers and movements within specific professions.
- Labour Forces Survey is periodically done by Statistical Office of the Republic of Serbia. It is the internationally comparable instrument for labour trends monitoring, registering demographic and socio-economic characteristics of population aged 15 and older.
- Infostud is one of the largest private portals that provides information on open vacancies and publishes results of different surveys on labour market needs. They present number of published vacancies categorized by type of job, profession, education and region. In addition, they present number of applications and characteristics of applicants (i.e. education, years of work experience, etc.)

Use of Data

Most respondents use the data directly for end-users or provide the data to career guidance practitioners or teachers. There are some examples of parents being involved but these are fewer. Sometimes it is also actively used to steer (school) policy. The activities are not well elaborated yet, however, Denmark gives an explicit examples: we are using labour market information in both collective, group and individual guidance activities e.g. the relation between choice of higher education and subsequent career opportunities, the characteristics of present labour market, the changeability of future labour market, content of occupations, earnings and employment opportunities in different types of occupations and industries.

Data gathering

Not many institutes create their own data, unless it is an organisational mandate (e.g. the PES). The PES is often mentioned as the main source of national data provision, as well as european sources. To a lesser extent intern searches or specific career guidance websites and software is used.

3. Who is responsible for the collection and distribution of labour market information?

PES	7
Several organisation	7
Research/statistical organisation	4
Ministry	3
Guidance center	2
unanswered	1

Conclusion: Most respondents mention that several organizations are involved in gathering LMI, most often in cooperation. Often the PES is involved, research centers such as statistical organisations, and ministries of employment and education. In a few cases there are specific career guidance centers who gather this information. An interesting example mentioned by the UK, showing the use of technology: *'The information is gathered automatically through the WebApp which has been developed as part of the Smart LMI project (www.smartlmi.eu). The WebApp is innovative and takes real time labour market information and data from European open data sources.'*

4. How is this information methodically deployed/offered?

As facts and figures	19
With explanation how to interpret	15
Training on finding reliable data and how to interpret (for practitioners)	7
Conferences/events (eurosills, worldskills, job jamborees/events, career orientation events, etc)	3
Professional networks	1
Software/database designed for career guidance	1
Training on labour market trends	1
Documents (job description sheet, information on sectors, professional branches, regular information published, specialized publications)	1

Conclusion: most respondents mention the use of facts and figures, and many also interpret these. Some have been explicitly trained for this. An interesting comment made by one of the German respondents is that facts and figures are not useful for the end-users, these need to be interpreted. A few other respondents have added some additional ways of deploying information, e.g. through events, professional networks, sharing of documents, etc. It is not clear if these are used more broadly.

5. Improvement from the perspective of suppliers of labour market information (what would their dream be?)

Unanswered	6
Technological improvement (e.g. artificial intelligence, adapted digital information, geolocated information, data mining, automatising of processes, integration of systems)	3
Up-to-date (e.g. real-time)	3
National, regional, local	2
Matching	2
Simple information (e.g. contextualising, lay-out, infographics)	2
Centralised information source (prevent diffuse information provision, personal information service)	2

Forecasts of trends and needs	1
Closer connection with schools	1
Closer connection with employers and companies	1
Funding for data and tools for career guidance	1

Conclusion: the wishes expressed by the respondents vary greatly. Though we see a stronger interest in technological improvement (the extent of which varies) and the wish for real-time up-to-date information, which can be tailored to for example regional variations and skills matching. This information needs to be presented in a simple understandable manner. A close connection with the labour market and schools is necessary to achieve this.

6. Improvement from users, such as education / schools and labour market parties /professionals such as guidance professionals? What are they missing in particular?

Forecasting & trends	6
Connection between government, schools, employers (e.g. PES involvement in services at schools, local involvement, direct employer feedback)	4
LMI not used/lack of knowledge on how to use/ need for training	3
Clear and understandable information	3
Accessibility (e.g. quick access, suitable for end-users (e.g. adapted to young people, students, low skilled, etc.)	3
Centralised/integrated/linked database – prevent splintering of LMI resources	2
Real-time info	1
More detailed info (e.g. hiring procedures, requirements to specific jobs)	1
Effects of career guidance on target groups (research)	1
Knowledge of competences acquired (earlier)	1

Conclusion: Based on the answers of the respondents we see a clear need for better forecasts and trend watching on the labour market, and a particular expression to ensure this information is up-to-date (real-time), and to create a centralised place where the data can be used in an integrative manner. Moreover, they express a need for a closer collaboration between government, schools, and employers, particularly on a regional level. Additionally, the respondents mention that often teachers are not well trained to use LMI. An interesting quote from a manager from France, that expresses the need to ensure that LMI is usable for practitioners: *'the improvement is not at the level of information, because we have a lot of information. We need an objective and high-quality information, with a more operational and clearer basis.'*

7. Improvement from the student/pupil perspective. Are these needs expressed explicitly?

Mention that needs of students are not mentioned explicitly	6
Labour market needs and perspectives (what jobs will be needed in the future, which jobs ensure employment, what jobs can I do with my study)	5

Accessible and retrievable information (e.g. easy to find, in understandable language, not just practitioner jargon, open to general public not just practitioners)	4
Information related to professions (e.g. details, career paths within companies, opportunities for workplace learning)	3
First-hand experience	2
N.A.	2
Transferable competencies	1
Skill development	1
Material for different age groups	1
Use of new technologies and media (e.g. e-guidance and e-learning)	1

Conclusion: Based on the answers of the respondents it can be concluded that many believe LMI is not on the mind of students and therefore they do not express any needs explicitly. *'End users tend not to think about it, except some university students and those seeking for an internship who have medium or long term plans for their professional future.'* – PES Germany

For those who do concern themselves they are most interested in labour market perspectives, what jobs will exist in the future and how do I get those. Furthermore, they want to know details about professions. A need expressed is that this information needs to be accessible. This starts with availability often LMI is not easy to find or written in difficult language. A quote that stands out from the PES in

Cyprus: *'Unfortunately most students/pupils don't know what to ask and what information to retrieve. On the other hand guidance practitioners most of the times can guide them towards professions and sectors already known to them. But LMI must include trends on the future market as well, including intelligence on new professions, taking into consideration the 4th Industrial Revolution'*

8. Are you familiar with good examples of the use of labour market information in career guidance from European researches / experiences? If so, which ones?

Not familiar	7
Euroguidance (e.g. center in Ireland, Finland, websites)	5
unanswered	4
Network and publication of Cedefop (e.g. careersnet, skills panorama)	2
Other European programs (e.g. eurostat, careersproject, myfutureproject)	2

Mentioned sources:

- www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/eu-skills-panorama
- <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/data/browse-statistics-by-theme>
- <https://myfutureproject.eu/>
- <https://www.careersproject.eu/>
- <https://www.lmiforall.org.uk>

Conclusion: It becomes evident from the responses that most are not familiar with good examples of LMI in career guidance. If they are familiar most refer to country systems such as those of Finland, Ireland, and the UK. Additionally, some refer to Cedefop specifically, or other European initiatives.

9. What could be a good framework for making an inventory or describing the supply of labour market information? Which inputs / criteria would be useful to classify or value in the assessment of the offer?

Information on occupations (e.g. pro's and con's, what competencies/skills are needed, what education is needed, employer expectations, paycheck, working in group or alone, schedule, transport, demands and tasks)	7
The evolution of occupational sectors (e.g. taking into account development programs)	3
Interests of young people (being able to link, and present from student perspective, not just labour market perspective)	2
Unanswered	7
There will be country differences	1
Clear & accessible information	2
Up-to-date information	2
Use of EU sources (e.g. EURES, EUROSTAT PES Network)	1
Comparing of sources	1
Common european framework (the ELA is mentioned for having this as a main action)	3
Information on how to use LMI as a learner	1
Use of new media and technologies	1

Conclusion: this question is interpreted in different ways (e.g. 7 unanswered), which skews the results. However, some general conclusion can be drawn. For most respondents information on occupations is most important (earning, skills needed, education needed, tasks, etc.) and what perspectives are out there (e.g. forecasts, trends). A need is also expressed for a common European framework on what should be part of LMI and how it can be used. Other suggestions that are made relate to the accessibility of the information and the tailoring to student needs, such as the use of new technologies. Italian provider: *'Accessibility and usability should be main criteria to assess the tools. Also the best use of new media and technologies is relevant (most of students are used to search info on their smartphones).'*

10. If a central place should be decided upon for the management and dissemination of labour market information, what type of organisation would be best suitable?

Specific mentioning of cooperation	7
PES	6
unanswered	5
Ministry of education	4
Specific mentioning of organisation that should receive government mandate/support/promotion	4
National agency for career guidance	3
Ministry of labour	3
European level (e.g. ELA)	2

Research Organisation/statistics organisation	2
Professional branch/labour market organisations	2
People-centered	1
Popularised information (adapted to non-professionals)	1

Conclusion: Many respondents mention that cooperation between organisations is needed, most often favouring the PES. Many add that whatever the shape (a specific organisation or cooperation), should have a mandate from the government, particularly the ministry of education and ministry of employment. A few mention that there should be organisation who's main assignment it is to provide career guidance. An example from Germany *'We are privileged in Germany because the PES (BA) provides both job placement and guidance services. In countries where different institutions are responsible for this there should be a dialogue between the entities/ministeries.'* Even though mentioned once, an interesting note is that often organisation are missing in the cooperation who can popularise information so that it becomes accessible to end-users.

11. What does it take to get such a central place?

Unanswered	12
Cooperation	4
PES	2
European stimulation	1
Recognised provider on national level	1
Government decision	1

Conclusion: This question was difficult to answer for many respondents. Those who answer stress the importance of cooperation and mention that recognised bodies should be responsible (e.g. the PES). Ultimately, it is a government decision and European stimulation could be beneficial.

12. How is the gathering, analysing, and dissemination of labour market information for the use of career guidance funded?

France	Public funds (state and regional authorities), professional branches, specialised bodies
Luxembourg	National funding
North Macedonia	From the municipalities and the PES
Slovenia	Ministry of Labour, also a lot of work is voluntary
Cyprus	-
Germany	Public funding, private research institutes, this information is collected by the PES it is financed from the fees employers and employees have to pay for the Unemployment-Service
Hungary	National budget
Italy	Poorly. At the moment, there are not dedicated funds.

Denmark	Ministries involved (ministry of employment, ministry of children and education and ministry of higher education and science)
Serbia	It depends on the type of the organization, some of them are public institutions while others are private organizations

*None are able provide information on estimated costs

13. What are the pro's and con's of the labour market information provision for career guidance in your country?

Country	Pro's	Con's
France	<ul style="list-style-type: none"> Plenty of information gathering (many centers) National and regional data (e.g. reseau, dares) Labour market prospects (e.g. cereq, strategie.gouv.fr) Sectorial observatories 	<ul style="list-style-type: none"> Too much information and sometimes not coordinated Analysis and synthesis of this information takes time, not always available to guidance professionals Resources not adapted to the target groups (e.g. students, low qualified, teenagers, etc.)
Luxembourg	-	-
North Macedonia	<ul style="list-style-type: none"> PES is providing free services Information about active measures from the Agency of employment is actively communicated e.g. change of laws and new laws, training available	-
Slovenia	<ul style="list-style-type: none"> Useful information for short-term Lots of info in schools and very transient school system	<ul style="list-style-type: none"> Long-term there are risks involved for making the wrong decision Interpretation is left to individuals There is no collective spot to find LMI, you need to explore on your own

Cyprus		<ul style="list-style-type: none"> • Not enough exchange between employment and education <p>the problem is that most career counsellors are looking for midterm intelligence (what will be the shortages and the demand in professions in 3-5 years. And this information is not easy to be gathered. It is also very expensive to be able to have this intelligence, algorithms and a service dedicated to retrieve such valuable information from the real economy and the supply sector. for example in Cyprus there is no precise figures on how many students study abroad and what is their study subject. The supply figures can only be measured from the local students. But students abroad represent 32% of all students...</p>
Germany	<p>Good information, they can use it to decide what to study, which businesses or branch, and where the best chances are.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Providing information without influencing the end user's decision is sometimes difficult (balance required) <p>Segmentation: the databases and methods of each actor are not coordinated</p>
Hungary	<ul style="list-style-type: none"> • Individual initiatives <p>Short-term it is very useful to have LMI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • The VET system is being transformed • LMI can be misleading looking too far into the future <p>Segmentation: the databases and methods of each actor are not coordinated, therefore databases and methods are not coherent</p>
Italy		<ul style="list-style-type: none"> • National and regional open data is not always well-updated • Lack of funds for career guidance and LMI <p>need to develop a framework on career management skills including LMI within education systems nationally</p>

Denmark	<ul style="list-style-type: none"> • Good national portals with a lot of up-to-date information e.g. https://www.ug.dk/job (comprehensive and up-to-date information on youth education and training programmes, higher education programmes, content of occupations and labour market issues such as earnings and employment opportunities.), https://www.ug.dk/vaerktoej/uddannelseszoom/, and https://arbejdsmarkedsbalancen.dk (providing up-to-date information on present employment opportunities in relation to 900 different positions at national or regional level and at the level of a particular industry). <p>There is strong cooperation between Ministries (employment, children and education, and higher education and science)</p>	
Serbia		<p>Need for more diverse reports (tailored to education levels), especially about labour market trends, due to lack of this guidance practitioners are more focused on developing clients' skills</p>
UK	<ul style="list-style-type: none"> • Freely available Easy accessible (ONS) 	<p>Difficult to interpret information, particularly for people with a low level of data analysis competency</p>

Conclusion: People benefit from a variety of information sources as long as these are analysed and combined by an agency that brings these together (this also requires a coordination in methods), and make the information ready for use by practitioners as well as the general public, so that not each individual has to do their own analysis with the potential of making mistakes. Respondents also mention that LMI is useful for short-term, but could be misleading in the long-term looking to far into the future. There is a strong need for actively promoting LMI to the public, these services should be free and open, easy accessible, and tailored. Another element that stands out is a contradiction: there is mentioning that people want future forecasts, but at the same time respondents argue that LMI used for long-term thinking can be very misleading and cause mistakes to be made, and that it is better used for short-term.

14. In regards to the use of labour market information for career guidance purposes, what advice can you offer from your country experience to ensure quality and efficiency?

France	for life long guidance we have actually a national specific measure : the Professional Development Counselling (CEP - conseil en évolution professionnelle). this measure is a free and personalised support system. Specifications impose a single but adaptable procedure for each individual.
Luxembourg	all the stakeholders are members of the "Forum Orientation" chaired by the director of the coordination service of the House of Guidance.
North Macedonia	communication with the agency, web site, in my country everything they do is public so I have an easy access to all information and data that I need.
Slovenia	Labor market information is important for an individual's decision but should not be decisive. The interest of the individual, his / her abilities and work habits are also important. Start with exploring skills and interests, so students care about there choice of careers and not just t he next school
Cyprus	Not enough is happening unfortunately
Germany	Consider different sources. You also need a strong and close connection between the PES and the companies/employers to collect and present the right Information about the labour-market.
Hungary	We must involve the employers and we must ask them. The government policy must be in the second line. More attention should be paid to the preparation and cooperation of parents and teachers. Career construction should be part of primary education.
Italy	The main point is the training of teachers and practitioners to use the best LMI within career activities. The second issue is to design and develop usable resources and tools for LMI in career guidance (also with videos, infographics, database, interviews, role models)
Denmark	Have a look at our three national protals mentioned before, where it is e.g. possibel to obtain comparable LMI on three selected HE programmes (the Portal uddannelseszoom)
Serbia	Based our experience with working with guidance practitioners and student s directly, the focus should be on building skills to find and evaluate the information and not only on the information as such. Having higher level of competencies to understand the origin of certain information on labor market, prevent misinterpreting the information, which is crucial i n good career planning. Therefore, along with developing better skill intelli gence, education of general public to understand and evaluate the informa tion comparing to their needs, aspiration etc. is also important.

Other information

Luxembourg	In Luxembourg, we are working on the creation of an internet platform with restricted access to provide information from labour market and studies to guidance counselors.
Slovenia & Cyprus	Both mention that this an area still in development
Germany	There shouldn't be career guidance without considering aspects of the labour market.
Italy	We have most of the data needed for LMI, but we need to work to let the data readable and usable for our clients and for teachers and practitioners. This will be the main challenge and there is the need to create teams of experts to design new tools and resources.

ANNEX 2

Euroguidance Survey LMI and guidance : Questions for Denmark, Belgium and Germany

Broad definition of LMI and guidance:

Labor market information describes the situation in the labor market for sectors and occupations, past and present, and provides a forecast for the future. It indicates where opportunities for work increase or decrease, what professions exist, what a profession entails and what you have to study to practice a certain profession. But also what competencies you need to practice a profession, what it requires physically or mentally, what you can earn, how to find a job and which employment conditions (labor rights and obligations) belong to a profession or sector.

Small definition of LMI and guidance

Labour market information sketches a picture of the labor market. Labour market information describes the situation on the labour market for sectors, education and professions, in the past and the present, and gives a prediction of the future. It indicates where employment opportunities are increasing or decreasing and what the impact of this is on education and occupations.

Question 1 – short description

Could you shortly describe how LMI is arranged in your country, specifically for career guidance? Is LMI a topic in guidance policy?

Question 2 – Discussion in the Netherlands: project and structural provision

In the Netherlands, there have been initiatives around CG and LMI, however combining these, these often take up a 'project' shape. In other words, when the project ends, funding also ends. This means it is difficult to retain knowledge and assure quality when it comes to LMI specifically for CG.

How is this arranged in your country? Do you implement LMI for guidance more structurally? In what way? How is the funding arranged/maintained?

Question 3 – diverse LMI landscape

In the Netherlands there are various public and private providers of LMI, sometimes based on different sources. This is not very efficient, and makes it difficult to combine knowledge sources.

Do you also have to deal with a diverse landscape of LMI providers? Particularly, the division between the public and private provision? How do you deal with this different landscape of providers?

Question 4 – standards/framework

In the Netherlands we do not have a (national) standard for LMI, except for public statistical data. Providers determine themselves what information they gather and how they distribute it. From the survey we distributed we also found that many countries struggle with the variety of indicators, etc.

Do you have a quality framework for LMI or standards that you use to gather/analyse/or distribute the data? Please elaborate

Question 5 – translating and contextualising

From the survey it became evident that a challenge for many countries is that the LMI gathered is not specific for CG. It is not analysed, translated, or contextualised to CG interests (can lead to quality differences). This means it is not (always) directly usable for the professionals, and perhaps more importantly, the end-users (especially important in the light of LLL). This is particularly an issue for sources who share raw data, or high-level documents such as certain publications.

Do you contextualise/translate LMI to CG, for professionals and/or for end-users? If so, how? Please elaborate on each. Do you think it is relevant to contextualise/translate LMI to CG for different target groups professionals or end-users?

Question 6 – Target group

In the Netherlands much information is gathered particularly for students who first enter the labour market. And other organisations focus on the unemployed. However, the employed are becoming increasingly important in light of Lifelong learning.

How do you deal with the variety of groups in your country? Do they each have a separate provider or is it combined? And how do you deal with the group which might have an interest in lifelong learning in your country?

Question 7 – Future trends

From the EU survey it became evident that there is an interest in better forecasting models. At the same time people find that short-term information is the most important and reliant (long-term can lead to mistakes).

How do you deal with this balance of short-term information and forecasts, also in the light of lifelong learning? What do you do with this lack of reliability?

Question 8 – Learnings & Recommendations?

What is a best practice or learning from your country? Or what is an aspect of LMI that you are proud of? What would you recommend for the Netherlands? And other countries?

Question 9 – Information Booklet Netherlands

We now are developing a small information sheet about LMI in career guidance for guidance practitioners **in education**. It contains a definition of LMI, how it is used, the role of the professional, professionalisation and training on LMI in, what instruments and sources are available and how it is used.

Could you provide your feedback on this document? Do you think it is complete? Are there aspects missing according to your opinion?

Other notes/comments?

Future possibilities?

e.g. possibilities for knowledge exchange, cooperation on expert meetings, provision of webinar, etc.