



# Richtsnoeren voor de ontwikkeling van beleidslijnen en systemen voor levenslange begeleiding

EEN REFERENTIEKADER VOOR DE EU EN VOOR DE COMMISSIE



EUROPEAN LIFELONG  
GUIDANCE POLICY  
NETWORK

**Richtsnoeren voor de ontwikkeling van beleidslijnen en  
systemen voor levenslange begeleiding:  
Een referentiekader voor de EU en voor de Commissie**



Dit is een onafhankelijk rapport dat is opgesteld in opdracht van het Europees beleidsnetwerk inzake levenslange begeleiding (ELGPN), een netwerk van lidstaten dat vanuit de EU financiële steun ontvangt via het Erasmus+-programma. De hierin vermelde opvattingen zijn die van het ELGPN en weerspiegelen niet noodzakelijkerwijs het officiële standpunt van de Europese Commissie of enige namens de Commissie handelende persoon.

Het kader en de inhoud van de richtsnoeren zijn gebaseerd op de kennis en ervaring van leden van het Europees beleidsnetwerk inzake levenslange begeleiding en relevante beleidseenheden van DG EAC en DG EMPL, CEDEFOP en ETF, EUPARL en andere Europese (ETUC, FEDORA/EAIE, Europees netwerk van overheidsdiensten voor arbeidsvoorziening, Euroguidance) en internationale organisaties (IAEVG, ICCDPP). Voor de richtsnoeren is tevens gebruik gemaakt van kennis verworven uit beleidsstudies en -evaluaties van loopbaanbegeleiding die zijn uitgevoerd door de OESO, de Wereldbank, de UNESCO, de IAO en EU-agentschappen zoals CEDEFOP en de ETF, en uit de ervaringen van niet-EU-landen. Dit instrument is een samenvatting van het beleid dat in 2007–15 ontwikkeld is door de leden van het ELGPN. Het ELGPN is dr. John McCarthy erkentelijk voor zijn steun bij de ontwikkeling van de richtsnoeren.

© Europees beleidsnetwerk inzake levenslange begeleiding (ELGPN)

Coördinator 2007-2015  
Universiteit van Jyväskylä, Finland  
Finnish Institute for Educational Research (FIER)  
<http://elgpn.eu>  
[elgpn@jyu.fi](mailto:elgpn@jyu.fi)

Omslag en grafisch ontwerp: Martti Minkkinen / Finnish Institute for Educational Research (FIER)  
Lay-out: Taittopalvelu Yliveto Oy  
Vertaling: Metamorfose Vertalingen B.V.

© Euroguidance Nederland, [www.euroguidance.nl](http://www.euroguidance.nl)

De auteursrechten van de Nederlandse vertaling liggen bij Euroguidance Nederland. De auteursrechten van de oorspronkelijke Engelse tekst liggen bij het ELGPN.



# Inhoud

|          |   |    |
|----------|---|----|
| <b>1</b> | <b>Inleiding</b> .....  | 5  |
| 1.1      | Achtergrond.....  | 5  |
| 1.2      | Beleids- en bestuurlijke verantwoordelijkheid voor levenslange begeleiding.....                                       | 6  |
| 1.3      | Doelstellingen .....  | 7  |
| 1.4      | Ontwikkelingsmethodologie van de richtsnoeren.....  | 7  |
| 1.5      | Waarom levenslange begeleiding belangrijk is .....  | 8  |
| 1.6      | Toepassingsgebied van de richtsnoeren .....   | 8  |
| 1.7      | Beginnelen van de EU-richtsnoeren.....  | 9  |
| 1.8      | Instrumenten ter ondersteuning van de implementatie van de richtsnoeren .....   | 10 |
| 1.9      | Presentatie en format van de richtsnoeren.....  | 10 |
| 1.10     | Toepassing van de richtsnoeren .....  | 10 |
| 1.11     | Instructies voor het gebruik van de richtsnoeren .....  | 12 |
| <b>2</b> | <b>Richtsnoeren voor transversale componenten van de beleidslijnen en systemen voor levenslange begeleiding</b> ..... | 13 |
|          | Richtsnoer 1: Vaardigheden voor loopbaanbeheer .....  | 13 |
|          | Richtsnoer 2: Toegang tot diensten voor levenslange begeleiding.....  | 16 |
|          | Richtsnoer 3: Waarborging van de kwaliteit van levenslange begeleiding.....   | 18 |
|          | Richtsnoer 4: Beoordeling van de effectiviteit van levenslange begeleiding.....                                       | 19 |
|          | Richtsnoer 5: Strategisch leiderschap: Samenwerking en coördinatie .....  | 21 |
|          | Richtsnoer 6: Verbetering van loopbaanvoorlichting .....  | 23 |
|          | Richtsnoer 7: Opleiding en kwalificaties van begeleiders.....   | 25 |
|          | Richtsnoer 8: Financiering van diensten voor levenslange begeleiding.....   | 27 |
|          | Richtsnoer 9: Informatie- en communicatietechnologie in levenslange begeleiding.....                                  | 29 |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>3 Richtsnoeren voor beleidslijnen en systemen voor levenslange begeleiding voor de onderwijs- en opleidingssector.....</b>              | <b>32</b> |
| Richtsnoer 10: Levenslange begeleiding voor scholieren.....  | 32        |
| Richtsnoer 11: Levenslange begeleiding voor studenten en deelnemers aan het middelbaar beroepsonderwijs .....                              | 36        |
| Richtsnoer 12: Levenslange begeleiding voor studenten in het hoger onderwijs .....   | 40        |
| Richtsnoer 13: Levenslange begeleiding voor lerende volwassenen.....   | 43        |
| <b>4 Richtsnoeren voor beleidslijnen en systemen voor levenslange begeleiding voor de sectoren werkgelegenheid en derde leeftijd .....</b> | <b>46</b> |
| Richtsnoer 14: Levenslange begeleiding voor werkenden.....   | 46        |
| Richtsnoer 15: Levenslange begeleiding voor werkloze volwassenen .....   | 49        |
| Richtsnoer 16: Levenslange begeleiding voor oudere volwassenen .....   | 52        |
| <b>5 Sociale inclusie: richtsnoeren voor beleidslijnen en systemen voor levenslange begeleiding voor risicogroepen .....</b>               | <b>55</b> |
| Richtsnoer 17: Levenslange begeleiding voor risicjongeren .....  | 55        |
| Richtsnoer 18: Levenslange begeleiding voor achterstandsgroepen .....  | 59        |
| <b>BIJLAGE 1: ELGPN-tools die de implementatie van de richtsnoeren ondersteunen.....</b>   | <b>61</b> |



## Inleiding

### 1.1 Achtergrond

Levenslange begeleiding is door de Europese Raad (2004, 2008) gedefinieerd als "een permanent proces waardoor burgers van elke leeftijd op elk moment van hun leven in staat worden gesteld te bepalen waar hun capaciteiten, competenties en interesses liggen, beslissingen te nemen ten aanzien van onderwijs, opleiding en werk en hun levensloop te bepalen in een leer-, werk- of andere omgeving waarin deze capaciteiten en competenties worden geleerd en/of gebruikt". Begeleiding omvat een reeks individuele en collectieve activiteiten inzake voorlichting, adviesverlening, bekwaamheidsbeoordeling, ondersteuning en het onderwijzen van vaardigheden inzake het nemen van beslissingen en loopbaanbeheer<sup>1</sup>. Het is een van de weinige actieve arbeidsmarktmaatregelen die van invloed zijn op leerresultaten (onderwijs, beroepsopleiding) en arbeidsmarkresultaten voor burgers<sup>2</sup>.

De Europese burger wordt bij het intreden en herintreden op de arbeidsmarkt met een groot aantal uitdagingen geconfronteerd. Deze uitdagingen omvatten kennis en evaluatie van de diversiteit van

leerprogramma's en -trajecten, met name in de context van de nationale en Europese kwalificatiekaders, en van de constante stroom van vraag en aanbod op de lokale, nationale en Europese arbeidsmarkt wat betreft kennis en vaardigheden. Er is ongelijkheid in de toegang van burgers tot hoogwaardige onderwijssystemen en -resultaten. Levenslange begeleiding bereidt burgers voor op het maken van zinvolle keuzes met betrekking tot leer- en werkkansen en op het kiezen van leertrajecten die bij deze werkkansen passen. Levenslange begeleiding ondersteunt transitie van burgers, onder meer voor interne en transnationale mobiliteit voor leren en werk.

Het belang van loopbaanbegeleiding/"levenslange begeleiding"<sup>3</sup> om burgers te ondersteunen bij het verkrijgen van toegang tot alle vormen van leren (inclusief open leermiddelen) en werken en voor mobiliteit wordt al lang erkend door burgers<sup>4</sup> en

<sup>1</sup> Europese Raad (2008) *Resolutie over betere integratie van levenslange begeleiding in de strategieën voor een leven lang leren*.

<sup>2</sup> Europese Raad (2010) Richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten Richtsnoer nr. 8

<sup>3</sup> Zie het ELGPN-glossarium (2012) met een overeengekomen reeks van 75 definities voor beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding (lifelong guidance - LLG) en daarmee samenhangende terminologie voor begeleiding. Het glossarium is in vijf talen vertaald. [http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN\\_tools\\_no2\\_glossary/](http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_tools_no2_glossary/)

<sup>4</sup> De speciale Eurobarometer Europese ruimte voor vaardigheden en kwalificaties van juni 2014 is de meest recente enquête onder EU-burgers over dit vraagstuk. Van de ondervraagden vond 70% loopbaanbegeleiding nuttig bij het kiezen van het juiste opleidingstraject, terwijl 60% aangaf loopbaanbegeleiding waardevol te vinden bij het zoeken naar een baan.

overheden<sup>5</sup>, zowel afzonderlijk als gezamenlijk<sup>6</sup>. Het wordt erkend in de Europese ruimte voor vaardigheden en kwalificaties, in de onderwijs- en opleidingsstrategie ET 2020 van de EU en in de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten. Een aanzienlijk aantal EU-burgers heeft echter nog geen toegang tot levenslange begeleiding.<sup>7</sup> In 2007 is een Europees beleidsnetwerk inzake levenslange begeleiding opgezet om de desbetreffende beleidslijnen en systemen in de lidstaten te verbeteren door middel van Europese samenwerking<sup>8</sup>. De huidige richtsnoeren vloeien voort uit deze intergouvernementele samenwerking.

Levenslange begeleiding is een publiek belang dat de beleidsmaatregelen voor afzonderlijke gebieden – onderwijs, opleiding, werkgelegenheid en sociale inclusie op nationaal en EU-niveau – overstijgt. Individuen en gemeenschappen/groepen in de samenleving verschillen in hun vermogen om informatie te verzamelen over leer- en werkkansen, om deze informatie te interpreteren, om zinvolle beslissingen te nemen en om deze beslissingen succesvol te implementeren in hun levensloop. Levenslange begeleiding speelt een sleutelrol als sociaal-politiek antwoord op deze verschillen. Weliswaar zijn er significante verschillen in hoe individuele EU-lidstaten aan dit antwoord vormgeven voor hun burgers, maar

zij delen wel bepaalde inzichten wat betreft de vraag wat goede elementen van beleidslijnen en systemen zijn. Deze gemeenschappelijke inzichten vormen de basis voor de richtsnoeren.

## 1.2 Beleids- en bestuurlijke verantwoordelijkheid voor levenslange begeleiding

Levenslange begeleiding is een gedeelde beleids- en bestuurlijke verantwoordelijkheid van verschillende ministeries op nationaal en regionaal niveau. De betrokken ministeries zijn doorgaans de departementen die verantwoordelijk zijn voor onderwijs en vaardigheden, hoger onderwijs en onderzoek, beroepsopleiding, werkgelegenheid, jeugd en sociale zaken. Veel lidstaten hebben nationale raden of forums voor levenslange begeleiding en/of gezamenlijke administratieve eenheden of commissies opgericht om samenwerking en coördinatie op het gebied van levenslange begeleiding te waarborgen, zowel vanuit beleidsoogpunt als vanuit bestuurlijk perspectief. De huidige richtsnoeren weerspiegelen de gemeenschappelijke aard van beleids- en bestuurlijke verantwoordelijkheid. De richtsnoeren zijn opgezet volgens beleidsrichtlijnen die ingaan op gemeenschappelijke (transversale) issues voor alle beleidsrelevante ministeries en beleidsrichtlijnen die onder de verantwoordelijkheid van een aantal afzonderlijke ministeries vallen. De bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling en levering van diensten en instrumenten voor levenslange begeleiding aan burgers kan door ministeries aan organisaties en instellingen worden gedelegeerd<sup>9</sup>.

Op EU-niveau is levenslange begeleiding een gedeelde beleidsverantwoordelijkheid op de terreinen onderwijs, opleiding, jeugd, werkgelegenheid en

<sup>5</sup> Artikel 9 van het Europees Sociaal Handvest (1961, herzien in 1996), Aanbeveling betreffende de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen van de Internationale Arbeidsorganisatie (1975, herzien in 2004).

<sup>6</sup> De Raad van Ministers van Onderwijs van de EU heeft in 2004 en 2008 twee resoluties aangenomen waarin wordt gewezen op het politieke belang van loopbaanbegeleiding tijdens de gehele levenscyclus, "levenslange begeleiding", en heeft voor de EU actieprioriteiten vastgesteld.

<sup>7</sup> Speciale Eurobarometer Europese ruimte voor vaardigheden en kwalificaties juni 2014. Van de respondenten gaf 45% aan geen toegang tot deze diensten te hebben.

<sup>8</sup> [www.elgpn.eu](http://www.elgpn.eu) De huidige leden van het netwerk zijn teams van nationale beleidsontwikkelaars (onderwijs, werkgelegenheid), andere vertegenwoordigers van nationale autoriteiten, beroepsleiders en deskundigen uit 30 EU- en EER-landen en één waarnemend land (Zwitserland); vertegenwoordigers van de betrokken beleidseenheden van het Europees Parlement en van de Europese Commissie (DG EAC en DG EMPL) en haar agentschappen ETF en CEDEFOP; Europese organisaties – Netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening, Europees Verbond van Vakverenigingen, Europees Jeugdforum, Euroguidance en het Europees forum voor de begeleiding van studenten (voorheen FEDORA); en van internationale partnerorganisaties: IAEVG, ICCDPP.

<sup>9</sup> "Instelling" in de tekst van dit document verwijst naar aanbieders van levenslange begeleiding, zoals scholen, centra en instituten voor beroepsonderwijs en -opleiding, centra voor volwassenenonderwijs en hoger onderwijs, openbare diensten voor arbeidsvoorziening en andere organisaties.

sociale zaken. Vanuit het oogpunt van beleidsontwikkeling en samenwerking in de Europese Unie zijn de Raad van Ministers van Onderwijs en Jeugdzaken en de Raad van Ministers van Werkgelegenheid en Sociale Zaken verantwoordelijk voor het vaststellen van de beleidslijnen voor levenslange begeleiding. Deze raden worden ondersteund door relevante commissies, netwerken en deskundigengroepen van de Europese Unie en door beleidseenheden in DG EAC, DG EMPL en het Europees Parlement.

### 1.3 Doelstellingen

De richtsnoeren zijn ontwikkeld door het Europees beleidsnetwerk inzake levenslange begeleiding (ELGPN). Ze bouwen voort op de gemeenschappelijke doelstellingen en beginselen voor levenslange begeleiding die in 2005 overeengekomen zijn door de lidstaten<sup>10</sup>. De richtsnoeren zijn gebaseerd op het werk en de ervaring van het ELGPN, aangevuld met internationale beste praktijken.

- Het uiteindelijke doel van de richtsnoeren is de kwaliteit en werkzaamheid van de loopbaanleerervaring van alle EU-burgers te helpen verbeteren. Ze dragen bij tot verbetering van de consistentie van deze ervaring in de sectoren onderwijs, opleiding en werkgelegenheid en tot versterking van de professionaliteit van diensten, instrumenten en producten.
- Ze zijn een handig naslagwerk voor nationale en Europese beleidsmakers om beleidsaspecten te identificeren waarmee rekening moet worden gehouden in de besluitvorming over diensten en producten voor levenslange begeleiding in verschillende omgevingen in de sectoren onderwijs en werkgelegenheid.
- De richtsnoeren fungeren als een bron van gemeenschappelijke referentiepunten, kennis,

expertise en ondersteuning voor zelfbeoordeling, zelfverbetering, collegiale toetsing en andere externe beoordelingen (bv. OESO, CEDEFOP, ETF, Ministersconferentie EHOR) voor lidstaten en regio's en voor buurlanden van de EU.

- Ze faciliteren dialoog/uitwisseling en wederzijds beleidsleren en zijn een bron van inspiratie op nationaal, Europees en internationaal niveau. Ze zijn bedoeld om waarde toe te voegen aan beleidslijnen en systemen van een land, terwijl erkend wordt dat beleidslijnen en systemen van landen zich in verschillende stadia van ontwikkeling bevinden.
- De richtlijnen maken het voor lidstaten mogelijk om samenhangend te reageren op gemeenschappelijke uitdagingen in beleid voor onderwijs, jeugd, opleiding, werkgelegenheid en sociale inclusie zoals geïdentificeerd in ET 2020 door de uitwisseling van leren en ervaringen te vergemakkelijken, en ze voorzien in een kader voor verdere actie op het gebied van levenslange begeleiding op EU-niveau.
- Ze bieden de Europese instellingen de mogelijkheid om de samenwerking en coördinatie van het beleid tussen de lidstaten en met buurlanden te versterken.

De richtsnoeren zijn bedoeld voor beleidsmakers op het terrein van onderwijs, opleiding, werkgelegenheid en sociale inclusie, voor sociale partners, voor aanbieders van levenslange begeleiding en voor EU-burgers zelf.

### 1.4 Ontwikkelingsmethodologie van de richtsnoeren

Het kader en de inhoud van de richtsnoeren zijn ontleend aan een aantal bronnen:

- de ervaring van lidstaten, geassocieerde en waarnemende landen, die de afgelopen zeven jaar in het ELGPN hebben samengewerkt op het gebied van kwesties aangaande beleidslijnen en systemen voor levenslange begeleiding,

<sup>10</sup> CEDEFOP (2005) De beleidslijnen en systemen voor levenslange begeleiding verbeteren – met behulp van gemeenschappelijke Europese referentie-instrumenten Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie



en in partnerschap met de Europese Commissie (DG EAC, DG EMPL) en haar agent-schappen CEDEFOP (dat een formele reactie op de richtsnoeren heeft gegeven) en ETF, het Europees Parlement (beleidseenheid A) en met andere Europese (ETUC, FEDORA/EAIE/EAIE, ODA-netwerk, Euroguidance) en internationale organisaties (IAEVG, ICCDPP);

- de nationale ervaringen van functionarissen van de ministeries van onderwijs en werkgelegenheid, leden van het ELGPN, bij het formuleren van nationale beleidslijnen en systemen voor levenslange begeleiding;
- kennis ontleend aan beleidsstudies en evaluaties van loopbaanbegeleiding die zijn uitgevoerd door CEDEFOP, ETF, de OESO en de Wereldbank en waaraan verscheidene leden van het ELGPN hebben deelgenomen;
- EU-beleidsinstrumenten, zoals de resoluties van de Raden van Ministers van Onderwijs en Jeugdzaken over levenslange begeleiding en EU-samenwerking op het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding (Proces van Kopenhagen – zie Conclusies van Riga 2015<sup>11</sup>) en de desbetreffende resoluties van het Europees Parlement.

Voor het kader en de inhoud is een iteratief proces in gang gezet dat in mei 2013 van start is gegaan tijdens een beleidsevaluatie door het ELGPN en dat de daaropvolgende twee jaar is voortgezet, zowel tijdens plenaire vergaderingen van het ELGPN als in de tussenliggende perioden.

## 1.5 Waarom levenslange begeleiding belangrijk is

Levenslange begeleiding draagt bij tot een reeks van publieke beleidsdoelstellingen en -resultaten op het terrein van sociaal en economisch beleid:

- **Onderwijs en opleiding:** participatie in en betrokkenheid bij leren; retentie en voltooiing van de opleiding; prestaties en resultaten; doorstroming naar een vervolgopleiding en werk; mobiliteit; een leven lang leren;
- **Arbeidsmarkt:** participatie in werk; inzetbaarheid en baanbehoud; inkomsten- en salaris-potentieel; betere afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt; verkorting van de periode waarin een werkloosheidsuitkering wordt ontvangen; betrokkenheid, werkprestaties en productiviteit; investering van werkgevers in de ontwikkeling van vaardigheden van werknemers; mobiliteit en arbeidstransities; leren op de werkplek; ontwikkeling van het arbeidspotentieel;
- **Sociale inclusie:** sociale en economische integratie van individuen en groepen; vermindering van langdurige werkloosheid en armoedecycli; wegnemen van belemmeringen voor toegang tot leren en werk; actief ouder worden; gendergelijkheid en sociale rechtvaardigheid;
- **Economische ontwikkeling:** rendement van hogere arbeidsparticipatie, productiviteit en ontwikkeling; betere afstemming tussen vraag naar en aanbod van vaardigheden.

Levenslange begeleiding stelt de lerende EU-burger in staat de beste redelijke keuze te maken om door te stromen naar een vervolgopleiding of werk.

## 1.6 Toepassingsgebied van de richtsnoeren

Aangezien de meeste EU-burgers hun leven lang leren en werken, geven de richtsnoeren beleidsadvies en informatie over diensten voor levenslange begeleiding in de onderwijs- en opleidingssector, de arbeidsmarktsector en op het gebied van sociale inclusie. De richtsnoeren gaan ook in op beleidskwesties die voor alle sectoren relevant zijn.

In de richtsnoeren wordt erkend dat landen hun

<sup>11</sup> [http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf)

systemen voor levenslange begeleiding op verschillende manieren structureren, bijvoorbeeld een gesegmenteerde sectorbenadering versus diensten voor alle leeftijden.

## 1.7 Beginselen van de EU-richtsnoeren

### Beginselen van ontwikkeling en toepassing:

- ontwikkeld via samenwerking tussen lidstaten (ELGPN) en met advies van de Europese Commissie (DG EAC en DG EMPL) en haar agent schappen CEDEFOP en ETF, beleidseenheid A van het Europees Parlement en andere belanghebbenden (zie 1.4 hierboven);
- delen en leren van elkaars beleid in de EU als middel om nationale beleidslijnen en systemen te verbeteren met behulp van de open coördinatie methode;
- respect voor de diversiteit van nationaal beleid en van contexten voor de ontwikkeling van beleid en systemen voor loopbaanbegeleiding;
- de autonomie van lidstaten bij de keuze om de richtsnoeren al dan niet toe te passen.

### Operationele beginselen voor levenslange begeleiding:

- **Burgergericht:** Publiek gefinancierde diensten en producten voor levenslange begeleiding zijn bedoeld om burgers te dienen. Deze diensten en producten zijn zonder discriminatie op een flexibele en veilige manier toegankelijk, waarbij personalisatie van diensten mogelijk is. Burgers spelen een sleutelrol bij hun ontwerp en evaluatie.
- **Holistische inclusieve benadering:** Bij publiek gefinancierde diensten en producten voor levenslange begeleiding wordt rekening gehouden met de levenservaring, de levensfase, de diversiteit, het geslacht en de sociale en economische omstandigheden van burgers.
- **Gemakkelijke en gelijke toegang:** Burgers hebben toegang tot publiek gefinancierde diensten en producten voor levenslange begeleiding langs meerdere kanalen (persoonlijke ontmoeting, brief, telefoon, e-mail en internet). Alle burgers hebben toegang tot hetzelfde niveau van dienstverlening.
- **Transparantie:** Burgers worden bewust gemaakt van en hebben inzicht in de aard van de aangeboden diensten en producten voor levenslange begeleiding, de betrokken processen en procedures en de achterliggende gedachte.
- **Individuele en groepsverschillen in vaardigheden voor loopbaanbeheer:** In beleidslijnen voor publiek gefinancierde diensten en producten voor levenslange begeleiding wordt erkend dat individuen, groepen en gemeenschappen verschillen in hun vaardigheid om hun leer- en werktraject te sturen. De beleidslijnen ondersteunen burgers om vaardig te worden in het plannen en sturen van hun leer- en werktraject en de transitie daarin.
- **Participatie van belanghebbenden en openheid:** Alle belanghebbenden participeren in de ontwikkeling van beleid en systemen voor levenslange begeleiding en zijn bereid om kennis te delen (bv. strategieën, methoden, concepten, instrumenten, beleidsevaluaties) en brengen een discussie op gang om de kennis te bevorderen en de probleemoplossing te verbeteren op Europees, nationaal, regionaal en lokaal niveau.
- **Doelmatigheid en effectiviteit:** De toegevoegde waarde en het rendement van publiek gefinancierde diensten en producten voor levenslange begeleiding kunnen worden aangetoond tegenover overheden en belastingbetalers.
- **Ontwikkeling van wetenschappelijk onderbouwd beleid:** Onderzoeksgegevens, inclusief beleidsevaluatie, worden geïntegreerd in beleidsdiscussies en beslissingen over de ontwikkeling van beleid en systemen voor levenslange begeleiding.
- **Resultaatgericht:** Het beleid ondersteunt en bevordert leerresultaten en economische en

sociale resultaten van activiteiten op het gebied van levenslange begeleiding.

- **Professionalisering van diensten en instrumenten:** Diensten (persoonlijk contact, afstand, telefoon) en instrumenten (in welke mediavorm dan ook) voor levenslange begeleiding worden ontwikkeld en geïmplementeerd in overeenstemming met nationale normen. Personeel dat activiteiten op het gebied van levenslange begeleiding uitvoert, beschikt over de vereiste vakkennis, bekwaamheid en kwalificaties.
- **Geïntegreerde beleidsbenadering:** Beleid voor levenslange begeleiding is een integraal onderdeel van beleid voor onderwijs, opleiding, werkgelegenheid, jeugd en sociale zaken. Coherentie van beleid voor levenslange begeleiding in elk van deze sectoren wordt ondersteund.

## 1.8 Instrumenten ter ondersteuning van de implementatie van de richtsnoeren

Het Europees beleidsnetwerk inzake levenslange begeleiding (ELGPN) heeft een reeks instrumenten ontwikkeld om beleidsmakers en andere belanghebbenden in staat te stellen een groot aantal van de richtsnoeren te implementeren. Deze instrumenten omvatten een resource kit, een glossarium, conceptnota's en EU-beleidsnota's. Ze worden in voorkomende gevallen vermeld in de tekst van elke richtsnoer. Andere relevante hulpmiddelen worden eveneens vermeld. Een volledige lijst van de ELGPN-tools met een korte beschrijving is te vinden in bijlage 1. Deze instrumenten moeten worden gelezen in samenhang met de desbetreffende richtsnoer.

## 1.9 Presentatie en format van de richtsnoeren

De richtsnoeren worden gepresenteerd in vier secties:

### Transversale beleidscomponenten (negen richtsnoeren)

1. Vaardigheden voor loopbaanbeheer
2. Toegang tot diensten voor levenslange begeleiding
3. Waarborging van de kwaliteit van levenslange begeleiding
4. Beoordeling van de effectiviteit van levenslange begeleiding
5. Strategisch leiderschap: samenwerking en coördinatie
6. Verbetering van loopbaanvoorlichting
7. Opleiding en kwalificaties van begeleiders
8. Financiering van diensten voor levenslange begeleiding
9. Informatie- en communicatietechnologie in levenslange begeleiding

### Onderwijs- en opleidingssector (vier richtsnoeren)

10. Levenslange begeleiding voor scholieren
11. Levenslange begeleiding voor studenten en deelnemers aan beroepsonderwijs en -opleiding
12. Levenslange begeleiding voor studenten in het hoger onderwijs
13. Levenslange begeleiding voor lerende volwassenen

### Sectoren werkgelegenheid en derde leeftijd (drie richtsnoeren)

14. Levenslange begeleiding voor werkenden
15. Levenslange begeleiding voor werkloze volwassenen
16. Levenslange begeleiding voor oudere volwassenen

### Sociale inclusie (twee richtsnoeren)

17. Levenslange begeleiding voor risicojongeren
18. Levenslange begeleiding voor achterstandsgroepen

Elke richtsnoer bestaat uit vier onderdelen: (i) Definitie van de inhoud; (ii) Waarom van belang – grondgedachte; (iii) Wat goede praktijken zijn – elementen van goede beleidslijnen en systemen en (iv) Hulpmiddelen voor beleidsmakers.

Goede praktijken in beleidslijnen en systemen zijn gebaseerd op consensus onder alle leden van het ELGPN (vertegenwoordigers van ministeries van onderwijs en arbeid) en op de conclusies van internationale evaluaties en vergelijkende studies (1.4 hierboven).

## 1.10 Toepassing van de richtsnoeren

Alle transversale richtsnoeren (1-9) kunnen worden gebruikt om elke sector te beoordelen, zoals weergegeven in de volgende tabel:

**Tabel 1:** Beoordeling van sectorale begeleiding met behulp van de transversale richtsnoeren

|                             | Scholen | Middelbaar beroepsonderwijs | Hoger onderwijs | Volwassenonderwijs | Werkenden | Werklozen | Oudere volwassenen | Risicjongeren | Achterstandsgroepen |
|-----------------------------|---------|-----------------------------|-----------------|--------------------|-----------|-----------|--------------------|---------------|---------------------|
| <b>CMS</b>                  |         |                             |                 |                    |           |           |                    |               |                     |
| <b>Toegang</b>              |         |                             |                 |                    |           |           |                    |               |                     |
| <b>Kwaliteit</b>            |         |                             |                 |                    |           |           |                    |               |                     |
| <b>Bewijs</b>               |         |                             |                 |                    |           |           |                    |               |                     |
| <b>Leiderschap</b>          |         |                             |                 |                    |           |           |                    |               |                     |
| <b>Loopbaanvoorlichting</b> |         |                             |                 |                    |           |           |                    |               |                     |
| <b>Opleiding</b>            |         |                             |                 |                    |           |           |                    |               |                     |
| <b>Financiering</b>         |         |                             |                 |                    |           |           |                    |               |                     |
| <b>ICT</b>                  |         |                             |                 |                    |           |           |                    |               |                     |

De lidstaten kunnen Tabel 1 gebruiken om te beslissen welke transversale richtsnoer(en) ze willen gebruiken om (een) relevante sector(en) in hun land te beoordelen. Weliswaar is elke richtsnoer geschreven als zelfstandige tekst om onafhankelijk van de andere richtsnoeren te worden gebruikt, maar er zijn sterke en duidelijke verbanden tussen sommige richtsnoeren en andere, bijvoorbeeld tussen richtsnoer 9 (Financiering) en richtsnoer 4 (Beoordeling

van de effectiviteit) en tussen richtsnoer 3 (Kwaliteitsborging) en richtsnoer 7 (Opleiding en kwalificaties van begeleiders). Tabel 2 hieronder biedt lezers de mogelijkheid om interne relaties tussen de transversale componenten te visualiseren en om op nationaal niveau te beslissen welke combinatie van richtsnoeren moet worden gebruikt voor de beoordeling van nationale sectoren.

**Tabel 2:** Verbanden tussen de transversale richtsnoeren

|                             | Scholen | Middelbaar beroepsonderwijs | Hoger onderwijs | Volwassenonderwijs | Werkenden | Werklozen | Oudere volwassenen | Risicjongeren | Achterstandsgroepen |
|-----------------------------|---------|-----------------------------|-----------------|--------------------|-----------|-----------|--------------------|---------------|---------------------|
| <b>CMS</b>                  | XXX     |                             |                 |                    |           |           |                    |               |                     |
| <b>Toegang</b>              |         | XXX                         |                 |                    |           |           |                    |               |                     |
| <b>Kwaliteit</b>            |         |                             | XXX             |                    |           |           |                    |               |                     |
| <b>Bewijs</b>               |         |                             |                 | XXX                |           |           |                    |               |                     |
| <b>Leiderschap</b>          |         |                             |                 |                    | XXX       |           |                    |               |                     |
| <b>Loopbaanvoorlichting</b> |         |                             |                 |                    |           | XXX       |                    |               |                     |
| <b>Opleiding</b>            |         |                             |                 |                    |           |           | XXX                |               |                     |
| <b>Financiering</b>         |         |                             |                 |                    |           |           |                    | XXX           |                     |
| <b>ICT</b>                  |         |                             |                 |                    |           |           |                    |               | XXX                 |

## 1.11 Instructies voor het gebruik van de richtsnoeren

De richtsnoeren kunnen op nationaal, regionaal en lokaal niveau worden gebruikt door belanghebbenden die geïnteresseerd zijn in het benchmarken, beoordelen en verbeteren van bestaande beleidslijnen en systemen voor levenslange begeleiding. Belanghebbenden kunnen een of meer richtsnoeren selecteren, zoals richtsnoer 11: Levenslange begeleiding voor studenten en deelnemers aan beroepsonderwijs en -opleiding, en nagaan hoe hun bestaande beleid voor levenslange begeleiding in beroepsonderwijs en -opleiding zich verhoudt tot elementen van goede beleidslijnen en systemen die in de richt-

snoer worden gepresenteerd. Als de belanghebbenden zich op basis van de richtsnoer in de materie willen verdiepen, kunnen ze de in de richtsnoer genoemde hulpmiddelen raadplegen en gebruiken.

De richtsnoeren kunnen ook op nationaal en regionaal niveau worden gebruikt als referentiepunten voor beleid voor onderwijs, opleiding, werkgelegenheid en sociale inclusie.

Op EU-niveau kunnen de richtsnoeren dienen als referentiepunten voor EU-beleid op het gebied van onderwijs, opleiding, werkgelegenheid en sociale inclusie. Ze kunnen ook door het CEDEFOP worden gebruikt voor zijn nationale evaluaties en vergelijkende studies en ze bieden de ETF inspiratie bij haar ondersteunende activiteiten in naburige EU-landen.



## Richtsnoeren voor transversale componenten van de beleidslijnen en systemen voor levenslange begeleiding

Dit hoofdstuk bevat richtsnoeren voor negen beleidskwesties die gemeenschappelijk zijn voor levenslange begeleiding in de sectoren onderwijs, opleiding en arbeidsmarkt. De eerste vijf (vaardigheden voor loopbaanbeheer, toegang, kwaliteitsborging, beoordeling van de effectiviteit en coördinatie en samenwerking) verwijzen naar de prioriteiten in de resolutie van de Raad van 2008 en staan centraal in het werk van het ELGPN.

### Richtsnoer 1: Vaardigheden voor loopbaanbeheer

#### Definitie

Vaardigheden voor loopbaanbeheer (career management skills - CMS) verwijst naar een reeks competenties (kennis, vaardigheden, attitudes) die burgers op elke leeftijd of in elke fase van ontwikkeling in staat stellen hun leer- en werktraject te bepalen.

De kennis, vaardigheden en attitudes betreffen persoonlijke coaching, opleidingsbeheer en loopbaanbeheer. Voorbeelden van persoonlijke coaching zijn kennis van de eigen capaciteiten en interesses, zelfevaluatie, sociale vaardigheden en planning. Voorbeelden van opleidingsbeheer zijn participatie en

betrokkenheid bij leren en inzicht in de relatie tussen zichzelf als persoon, leren en werk. Voorbeelden van loopbaanbeheer zijn het verzamelen, evalueren en analyseren van informatie over leer- en werkkansen en de eisen daarvoor, het relateren van deze informatie aan de eigen zelfkennis, het maken van loopbaankeuzes en het maken van succesvolle transitie. De kennis, vaardigheden en attitudes ontwikkelen zich in de loop der tijd met verschillende verwachtingen ten aanzien van het beheersen van competenties in verschillende fasen van het leven. Sommige van deze vaardigheden zijn van toepassing in alle levenssituaties, andere zijn specifiek voor de vorming van een leer- en werkidentiteit en voor besluitvorming.

#### Waarom van belang

- De vorming van een loopbaanidentiteit is een continu ontwikkelingsproces vanaf de eerste levensjaren. In een formele onderwijs- en opleidingscontext bevordert het onderwijzen en verwerven van vaardigheden voor loopbaanbeheer de participatie in en betrokkenheid bij leren, de leerprestaties en leerprogressie, de doorstroming naar werk, de doorstroming tijdens het beroepsleven en de verdere scholing, en de verbetering van de inzetbaarheid.

- De ontwikkeling van vaardigheden voor loopbaanbeheer draagt bij tot de ontwikkeling van het arbeidspotentieel, de ondernemingsprestaties, de loopbaan- en werkprogressie voor individuele burgers en hun blijvende inzetbaarheid.
- Voor burgers die om welke reden dan ook buiten de arbeidsmarkt staan, kan de ontwikkeling van vaardigheden voor loopbaanbeheer bijdragen tot hun arbeidsintegratie, sociale inclusie en actief burgerschap.
- CMS bevorderen de arbeidsproductiviteit, het concurrentievermogen, het aanpassingsvermogen en de mobiliteit van werknemers en de welvaart van individuen, gezinnen en de gemeenschap.
- CMS bieden het individu een focus om te presteren en maken het mogelijk om strategieën en taken te identificeren die nodig zijn om doelen te bereiken.

### Wat goede praktijken zijn

Beleidslijnen en systemen die:

- de ontwikkeling ondersteunen van een kader voor de competenties die een burger nodig heeft om zijn leer- en werkkeuzes op lange termijn effectief te sturen en dat bij CMS-verwachtingen en -resultaten onderscheid maakt naargelang de ontwikkelingsfase van de burger;
- het onderwijzen en verwerven van CMS in formele onderwijs- en opleidingssettings ondersteunen als gespecialiseerde onderwijsprogramma's of als vakoverschrijdende competenties;
- het onderwijzen van CMS door de openbare dienst voor arbeidsvoorziening aan zijn doelgroepen ondersteunen<sup>12</sup>;
- opleiders opleiden: het opleiden van personeel en begeleiders<sup>13</sup> bevorderen om te waarborgen

dat ze burgers effectief behulpzaam zijn bij het verwerven van CMS;

- het onderwijzen, verwerven en ontwikkelen van CMS in arbeidsomgevingen stimuleren (ontwikkeling van menselijk potentieel, omscholing en interventies voor werklozen en voor groepen die met werkloosheid worden bedreigd);
- de evaluatie en beoordeling van de resultaten van deze onderwijs- en opleidingsactiviteiten ondersteunen;
- rekening houden met de context van leren (cultuur, onderwijs, opleiding, omscholing, curriculaire en pedagogische traditie);
- de voordelen van diversiteit bij het onderwijzen van CMS benutten en diversiteit als bron van verrijking en beter begrip gebruiken;
- een sectoroverschrijdende benadering hanteren, inclusief de samenwerking tussen verschillende belanghebbenden, die de continuïteit van leren van CMS in alle sectoren ondersteunt.

### Hulpmiddelen voor beleidsmakers<sup>14</sup>

- ELGPN (2015) ELGPN-tool nr. 4: *Ontwerp en implementatie van beleid voor vaardigheden voor loopbaanbeheer (CMS)*
- ELGPN (2012) *Beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding: Een Europese resource kit*. ELGPN-tool nr. 1, hoofdstuk 4 *Vaardigheden voor loopbaanbeheer*. Beschikbaar in het Bulgaars, Kroatisch, Tsjechisch, Nederlands, Engels, Ests, Fins, Frans, Duits, Grieks, Hongaars, Italiaans, Lets, Litouws, Pools, Portugees, Servisch en Sloveens
- Gravina, Dorianne en Lovšin, Miha (2012) *Vaardigheden voor loopbaanbeheer: Factoren bij een geslaagde beleidsimplementatie*, ELGPN-conceptnota nr. 3

<sup>12</sup> Bijdrage van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening aan EU 2020. Paper inzake de strategie van de ODA's voor 2020 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9690&langId=en>

<sup>13</sup> "Begeleider" in de context van deze richtsnoeren verwijst naar personen wier belangrijkste taak en specialisme bestaan in de uitvoering van activiteiten op het gebied van loopbaanbegeleiding, ongeacht de werkomgeving waarin deze plaatsvinden. "Begeleidingsadviseur" is

daar een voorbeeld van. "Personeel" verwijst naar personen voor wie het uitvoeren van activiteiten op het gebied van loopbaanbegeleiding een klein deel van hun officiële functie omvat. "Docent" is daar een voorbeeld van.

<sup>14</sup> Alle ELGPN-publicaties zijn beschikbaar op <http://www.elgpn.eu/publications>.

Beschikbaar in het Duits, Engels, Grieks, Kroatisch, Lets, Nederlands en Portugees

- Hooley, T., Watts, A.G., Sultana, R.G. en Neary, S. (2013) 'Blauwdruk' van het kader voor vaardigheden voor loopbaanbeheer: een kritisch

onderzoek. *British Journal of Guidance & Counselling*, deel 41, nr. 2, 117131

<http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/03069885.2012.713908>



## Richtsnoer 2: Toegang tot diensten voor levenslange begeleiding

### Definitie

Toegang verwijst naar de middelen en voorwaarden waarmee burgers hun hele leven gebruik kunnen maken van diensten, instrumenten en hulpmiddelen voor levenslange begeleiding en kunnen deelnemen aan activiteiten op het gebied van loopbaanontwikkeling om hen in staat te stellen zinvolle leer-, loopbaan- en werkkeuzes te maken<sup>15</sup> en CMS te ontwikkelen. Diensten voor levenslange begeleiding omvatten zelfhulp en kortdurende personeelsondersteunde en individueel beheerde diensten om burgers te ondersteunen weloverwogen en zinvolle beslissingen te nemen over keuzes voor beroep, onderwijs, opleiding, werk en levensmanagement. Deze diensten worden in een persoonlijke ontmoeting (individueel en groepsgewijs) geleverd of op afstand via het internet of telefonisch. Loopbaanhulpmiddelen omvatten beoordelingen en informatie om individuen te helpen meer duidelijkheid te krijgen over wat ze weten over zichzelf, hun mogelijkheden en de wijze waarop ze beslissingen nemen. Dienstverleningsinstrumenten helpen burgers om loopbaanhulpmiddelen te gebruiken op een wijze die past bij hun behoeften.

De vraag naar levenslange begeleiding binnen de totale bevolking overtreft het aanbod van diensten. Veel mensen hebben om diverse redenen (fysiek, geografisch, economisch en sociaal) geen toegang tot levenslange begeleiding en in sommige gevallen omdat ze onvoldoende op de hoogte zijn van het aanbod en van de voordelen ervan.

### Waarom van belang

- Verbeterde toegang tot diensten, activiteiten, instrumenten en hulpmiddelen op het gebied van levenslange begeleiding bevordert gelijke kansen voor burgers, sociale rechtvaardigheid, sociale mobiliteit en sociale cohesie.
- Toegang tot diensten voor levenslange begeleiding verhoogt het bewustzijn van de lerende burger als het gaat om de Europese ruimte voor vaardigheden en kwalificaties, om EU-mobiliteitsinstrumenten voor lerenden en werkenden en om open leermiddelen voor professionele ontwikkeling.
- Verbeterde toegang ondersteunt de implementatie van de aanbeveling over toegang van burgers in de resolutie van de Raad Onderwijs en Jeugdzaken over levenslange begeleiding van 2008<sup>16</sup> en de uitoefening van het recht van de Europese burger op begeleidingsdiensten<sup>17</sup> dat voortvloeit uit het Europees Sociaal Handvest.

### Wat goede praktijken zijn

Beleidslijnen en systemen die de toegang tot diensten bevorderen en:

- burgervriendelijk zijn, dat wil zeggen geleverd zijn met middelen en op tijdstippen die geschikt zijn voor de burgers, op een wijze die zowel toegang op afstand zoals met behulp van ICT (telefoon en webgebaseerde ondersteuningsinstrumenten) als fysieke toegang vergemakkelijkt, en op een wijze waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen personen die enige of veel hulp nodig hebben en degenen die zichzelf kunnen redden;
- een overzichtelijke reeks gemakkelijk toegankelijke diensten aanbieden op basis van een evaluatie van de ambities en behoeften van de

<sup>15</sup> Verbetering van de toegang tot levenslange begeleiding is een prioriteit voor de lidstaten in de resolutie van de Raad Onderwijs van 2008 over *Betere integratie van levenslange begeleiding in de strategieën voor een leven lang leren*. Dit wordt ook als een van de prioriteiten voor maatregelen van de lidstaten aangemerkt in de resolutie van de Raad Onderwijs van 2004 over *Versterking van beleidsmaatregelen, systemen en praktijken voor levenslange begeleiding*.

<sup>16</sup> "Begeleidingsdiensten moeten als diensten van algemeen belang voor iedereen toegankelijk zijn, ongeacht hun kennisbasis of hun initiële vaardigheden, en moeten begrijpelijk en relevant zijn. Bijzondere zorg moet worden besteed aan een betere toegang tot begeleidingsdiensten voor de meest kansarme groepen en voor personen met bijzondere behoeften."

<sup>17</sup> Europees Sociaal Handvest, Turijn, 18.X.1961.

burgers, rekening houdend met hun leef- en werkomgeving en hun culturele bereidheid om de diensten te gebruiken (met name gebruikers met een migrantenachtergrond), op kritieke beslismomenten en transities gedurende hun leven;

- beroepskeuzevoorlichting in het leerplan bevorderen als kosteneffectieve maatregel om een hele leeftijdsgroep te bereiken;
- gericht zijn op groepen die met sociale en economische uitsluiting worden bedreigd;
- de reguliere taal gebruiken en in voorkomende gevallen andere talen (regionale of vreemde taal);
- informatie verstrekken over de aard van levenslange begeleiding, de voordelen ervan voor burgers en de diensten die beschikbaar zijn via sociale marketing;
- een partnerschapsgerichte/collegiale benadering toepassen bij het verbreden van het bereik van begeleidingsactiviteiten in elke werksetting;
- via niet-formele en informele begeleidingspartnerschappen werken met achtergestelde gemeenschappen, groepen en individuen en waar nodig via mobiele diensten;

- coördinatie en samenwerking van diensten, instrumenten en hulpmiddelen binnen en tussen sectoren bevorderen;
- open toegang tot informatiebronnen van alle mediatypen bevorderen, waarbij met name het potentieel van ICT wordt benut.

### Hulpmiddelen voor beleidsmakers

- ELGPN (2012) *Beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding: Een Europese resource kit*. ELGPN-tool nr. 1, hoofdstuk 5 *Toegang*. Beschikbaar in het Bulgaars, Kroatisch, Tsjechisch, Nederlands, Engels, Ests, Fins, Frans, Duits, Grieks, Hongaars, Italiaans, Lets, Litouws, Pools, Portugees, Servisch en Sloveens
- ELGPN (2015) ELGPN-tool nr. 5: *Versterking van de kwaliteitsborging en wetenschappelijke onderbouwing van levenslange begeleiding*
- OESO (2001): *De rol van informatie- en communicatietechnologieën in een geïntegreerd loopbaanvoorzichting- en -begeleidingssysteem*  
<http://www.oecd.org/edu/research/2698249.pdf>  
 Beschikbaar in het Engels en het Frans

## Richtsnoer 3: Waarborging van de kwaliteit van levenslange begeleiding

### Definitie

Kwaliteitsborging in levenslange begeleiding verwijst naar beleidslijnen, normen en procedures die ondersteuning bieden bij de evaluatie van diensten, producten en activiteiten op het gebied van begeleiding vanuit het perspectief van burgers en andere belanghebbenden en die tot een continue verbetering daarvan leiden.

### Waarom van belang

- Kwaliteitsborging in levenslange begeleiding beschermt de belangen van EU-burgers omdat diensten en producten voor levenslange begeleiding moeten voldoen aan vooraf vastgestelde professionele kwaliteitsnormen.<sup>18</sup>
- Kwaliteitsborging waarborgt de vergelijkbaarheid van levenslange begeleiding voor burgers binnen en tussen sectoren gedurende hun hele leven en ongeacht de geografische, sociale en economische omstandigheden van de burger.
- Ook waarborgt kwaliteitsborging dat belastinggeld en particulier geld voor de financiering van activiteiten voor levenslange begeleiding goed worden besteed, met name wanneer overheden de verantwoordelijkheid voor deze activiteiten delegeren aan een regio, een gemeente en/of een instelling.

### Wat goede praktijken zijn

Beleidslijnen en systemen die:

- de belangen van belanghebbenden (gebruikers en potentiële gebruikers van diensten, belastingbetalers, sociale partners, dienstverleningsmanagers, begeleiders) in kwaliteitsborgingssystemen voor levenslange begeleiding

bevorderen, rekening houdend met de diversiteit van deze belangen;

- de ontwikkeling bevorderen van gemeenschappelijke professionele kwaliteitsnormen die van toepassing zijn op diensten en producten voor levenslange begeleiding voor zowel de publieke als de particuliere sector en op het terrein van onderwijs, werkgelegenheid en sociale zaken en de raakvlakken daartussen;
- monitoring- en feedbacksystemen ondersteunen, met name vanuit het perspectief van de gebruiker van een dienst;
- gericht zijn op de competenties van begeleiders door ondersteuning van de initiële en voortgezette beroepsopleiding van personeel dat diensten en activiteiten op het gebied van levenslange begeleiding verricht.

### Hulpmiddelen voor beleidsmakers

- CEDEFOP (2005) De beleidslijnen en systemen voor levenslange begeleiding verbeteren – met behulp van gemeenschappelijke Europese referentie-instrumenten Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie Beschikbaar in het Duits, Engels, Frans, Italiaans, Pools, Portugees en Spaans
- ELGPN (2015) ELGPN-tool nr. 5: *Versterking van de kwaliteitsborging en wetenschappelijke onderbouwing van levenslange begeleiding*
- ELGPN (2012) *Beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding: Een Europese resource kit*. ELGPN-tool nr. 1, hoofdstuk 6 *Kwaliteit en bewijs* en Bijlage D *Kader voor kwaliteitsborging en wetenschappelijke onderbouwing* Beschikbaar in het Bulgaars, Kroatisch, Tsjechisch, Nederlands, Engels, Ests, Fins, Frans, Duits, Grieks, Hongaars, Italiaans, Lets, Litouws, Pools, Portugees, Servisch en Sloveens

<sup>18</sup> In de resolutie van de Raad Onderwijs en Jeugdzaken (2008) over *Betere integratie van levenslange begeleiding in de strategieën voor een leven lang leren* wordt de ontwikkeling van de kwaliteitsborging van begeleiding als een prioriteit voor de lidstaten aangemerkt.

## Richtsnoer 4: Beoordeling van de effectiviteit van levenslange begeleiding

### Definitie

Beoordeling van de effectiviteit verwijst naar het verzamelen en analyseren van gegevens via onderzoek en andere middelen over het gebruik en de effectiviteit van beleidslijnen, systemen en interventies voor levenslange begeleiding en de evaluatie daarvan. Daarbij wordt onder meer informatie verzameld over resultaten, outputs, processen en inputs op het gebied van onderwijs, opleiding, werkgelegenheid en sociale zaken.

### Waarom van belang

- Het verzamelen en analyseren van deze gegevens ondersteunt de ontwikkeling van wetenschappelijk onderbouwd beleid.
- Het draagt bij tot een groot aantal aspecten van het ontwikkelen van beleidslijnen en systemen, bijvoorbeeld de vormgeving van strategische doelstellingen, de planning van diensten, de ontwikkeling van programma's, de signalering van lacunes in de dienstverlening, de opleidingsbehoeften van professionele begeleiders en het optimale gebruik van hulpmiddelen en van investeringen in de levering.
- Het is gericht op verantwoordingskwesties, ondersteunt de vergelijkbaarheid van methodologieën, instrumenten en praktijken voor begeleiding en biedt een kritisch perspectief op de overdraagbaarheid daarvan in alle contexten en hun aanpasbaarheid aan nieuwe contexten.
- Een betrouwbare wetenschappelijke onderbouwing van de effectiviteit van interventies voor loopbaanbegeleiding is een voorwaarde voor hoogwaardige beleidsontwikkeling.<sup>19</sup>

### Wat goede praktijken zijn

Beleidslijnen en systemen die:

- het regelmatig verzamelen van gegevens over de resultaten, outputs en inputs van loopbaanbegeleiding en de monitoring en evaluatie van deze gegevens in termen van kostenvoordelen voor individuen en overheden ondersteunen;
- een gemeenschappelijke aanpak ondersteunen van de ontwikkeling en toepassing van beleidsrelevante indicatoren op het terrein van onderwijs, opleiding, werkgelegenheid en sociale zaken en de raakvlakken daartussen;
- onderzoek ter ondersteuning van wetenschappelijk onderbouwde beleidsvorming bevorderen, inclusief academisch en marktonderzoek, evaluatie van longitudinale en time-series impact en studies naar de kosteneffectiviteit;
- strategieën voor het verzamelen van gegevens ondersteunen om de behoeften aan nieuwe, andere en uitgebreidere diensten en doelgroepen te inventariseren;
- aandacht besteden aan gegevens over gebruikersvoordeel en gebruikerstevredenheid en gegevens over leerresultaten voor burgers;
- het verzamelen en evalueren van gegevens over dienstverlening door de particuliere sector ondersteunen;
- in een gemengd model een duidelijke onderbouwing geven, gestaafd met bewijzen, van de wijze waarop de financiering wordt toegewezen aan verschillende kanalen en aan verschillende prioriteitsgroepen.

### Hulpmiddelen voor beleidsmakers

- ELGPN (2014) ELGPN-tool nr. 3: *Wetenschappelijke onderbouwing van levenslange begeleiding: Een overzicht van de belangrijkste bevindingen voor effectief beleid en praktijk*  
Beschikbaar in het Duits en Engels als volledige tekst, uitgebreide samenvatting en verkorte vorm, het Fins (verkorte vorm) en het Lets (uitgebreide samenvatting)
- ELGPN (2015) ELGPN-tool nr. 5: *Versterking*

<sup>19</sup> In de resolutie van de Raad Onderwijs (2008) over *Betere integratie van levenslange begeleiding in de strategieën voor een leven lang leren* worden de lidstaten opgeroepen aandacht te besteden aan de ontwikkeling van wetenschappelijk onderbouwd beleid.

*van de kwaliteitsborging en wetenschappelijke  
onderbouwing van levenslange begeleiding*

- ELGPN (2012) *Beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding: Een Europese resource kit*. ELGPN-tool nr. 1, hoofdstuk 6 *Kwaliteit en bewijs* en Bijlage D *Kader voor kwaliteitsborging en wetenschappelijke onderbouwing*

Beschikbaar in het Bulgaars, Kroatisch, Tsjechisch, Nederlands, Engels, Ests, Fins, Frans, Duits, Grieks, Hongaars, Italiaans, Lets, Litouws, Pools, Portugees, Servisch en Sloveens

## Richtsnoer 5: Strategisch leiderschap: Samenwerking en coördinatie

### Definitie

Strategisch leiderschap verwijst naar de manier waarop de ontwikkeling van beleidslijnen en systemen voor levenslange begeleiding wordt beheerd in een land, regio en gemeente. Het verwijst met name naar mechanismen voor samenwerking en coördinatie die voor alle relevante belanghebbenden gelden bij het ontwikkelen van beleidslijnen en systemen. In veel landen wordt levenslange begeleiding van oudsher gepland en georganiseerd binnen sectoren en is er weinig aandacht voor coördinatie en samenwerking binnen en tussen de verschillende sectoren. De voornaamste variabelen bij de planning en organisatie van levenslange begeleiding zijn: beleids- en bestuurlijke verantwoordelijkheid (ministerie), delen van kennis tussen ministeries, gecentraliseerde versus gedecentraliseerde verantwoordelijkheid (regio, gemeente, instelling), betrokkenheid van belanghebbenden, en inclusieve beleidskaders zoals ontwikkeling van menselijk potentieel, een leven lang leren en inzetbaarheid, die een gedeelde verantwoordelijkheid van verschillende ministeries zijn.

### Waarom van belang

- Coördinatie- en samenwerkingsregelingen vergemakkelijken de ontwikkeling van de levenslange aard en omvang van het begeleidingsbeleid en van de toegang van burgers tot diensten en producten. Ze stellen burgers in staat om zich een duidelijk beeld te vormen van de continue dienstverlening tussen sectoren gedurende hun hele leven en om op eenvoudige wijze vast te stellen wat er voor hun leeftijdsgroep en voor hun sociale, economische en geografische omstandigheden is ontwikkeld en beschikbaar gesteld.
- Coördinatie en samenwerking ondersteunen convergentie van interpretatie en van kwaliteitsverbetering van diensten en begeleiders door het delen van informatie, methodologieën en instrumenten.
- Coördinatie en samenwerking tussen belanghebbenden in de toepassing van nieuwe opkomende technologieën vergemakkelijken de toegang tot levenslange begeleiding en informatie doordat ze zorgen voor een innovatieve en meer diverse dienstverlening.
- De afwezigheid van coördinatie vergroot het gebrek aan continuïteit en consistentie van levenslange diensten dat EU-burgers ervaren wanneer ze overstappen binnen en tussen de sectoren onderwijs, opleiding en werkgelegenheid. Ze ervaren dubbel werk en zien weinig of geen pogingen tot coördinatie van hun participatie als cliënten in het proces van loopbaanbegeleiding.
- Coördinatie en samenwerking zijn vanuit het oogpunt van de burger met name belangrijk wanneer geïndividualiseerde oplossingen voor loopbaanbegeleiding een gecoördineerde reactie van allerlei verschillende agentschappen vereisen, zoals in geval van werkloosheid en schooluitval.
- Vanuit het oogpunt van beleid en uitvoering leveren coördinatie en samenwerking tussen sectoren met betrokkenheid van belanghebbenden bij levenslange begeleiding een bijdrage tot het voorkomen van versnippering van beleid en dubbel werk en tot het bevorderen van de efficiëntie van investeringen in diensten en producten voor levenslange begeleiding.<sup>20</sup>
- Coördinatie en samenwerking kunnen er ook voor zorgen dat levenslange begeleiding passende aandacht krijgt in de ontwikkeling door een land van beleid voor onderwijs, opleiding,

<sup>20</sup> In de resoluties van de Raad Onderwijs en Jeugdzaken van 2004 en 2008 over levenslange begeleiding worden de lidstaten opgeroepen de samenwerking en coördinatie tussen alle belanghebbenden bij diensten voor levenslange begeleiding te verbeteren teneinde de toegang te verruimen en de coherentie van de dienstverlening te waarborgen. Zie ook: CEDEFOP (2008). *Oprichting en ontwikkeling van nationale begeleidingsforums: een handboek voor beleidsmakers en belanghebbenden*. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.

werkgelegenheid en sociale inclusie en in nationale strategieën en programma's voor de ontwikkeling van menselijk potentieel.

### Wat goede praktijken zijn

Beleidslijnen en systemen die:

- het recht van burgers op levenslange begeleiding en gebruikersbehoeften gebruiken als hefboven voor het coördinatie- en samenwerkingsbeleid;
- sectoroverschrijdende coördinatie en samenwerking voor beleidslijnen en diensten voor levenslange begeleiding op het gebied van onderwijs, werkgelegenheid en sociale zaken bevorderen;
- de coherentie van beleidslijnen en systemen binnen en tussen sectoren ondersteunen;
- de gestandaardiseerde sectoroverschrijdende uitwisseling van informatie over leerresultaten van cliënten (bv. CMS-verwerving), beoordelingsresultaten en interacties van cliënten met loopbaandiensten en -producten bevorderen, rekening houdend met de nationale wetgeving inzake gegevensbescherming;
- de opkomst en ontwikkeling van mechanismen voor een dergelijke coördinatie en samenwerking ondersteunen, zoals nationale begeleidingsforums, interministeriële groepen of beleidseenheden;
- rekening houden met de belangen van belanghebbenden, bijvoorbeeld burgers en sociale partners, bij het ontwikkelen van beleidslijnen en verstrekkingssystemen voor levenslange begeleiding;
- inclusieve beleidskaders zoals een leven lang leren en inzetbaarheid voor arbeidsmarktvoorbereiding en personeelontwikkeling bevorderen, waarvan levenslange begeleiding een integraal onderdeel vormt;

- gelijke toegang tot diensten en vergelijkbare normen in de dienstverlening in gedecentraliseerde systemen waarborgen;
- ICT benutten als middel voor beleids- en systeempartnerschap en voor gezamenlijke actie door de partners ten behoeve van de burgers.

### Hulpmiddelen voor beleidsmakers

- CEDEFOP (2009) *Oprichting en ontwikkeling van nationale beleidsforums voor levenslange begeleiding: Een handboek voor beleidsmakers en belanghebbenden*  
[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5188\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5188_en.pdf)  
Beschikbaar in het Duits, Engels en Frans
- ELGPN (2012) *Beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding: Een Europese resource kit*. ELGPN-tool nr. 1, hoofdstuk 7 *Coördinatie en samenwerking* en hoofdstuk 3 *Belangrijkste kenmerken van een systeem voor levenslange begeleiding*  
Beschikbaar in het Bulgaars, Kroatisch, Tsjechisch, Nederlands, Engels, Ests, Fins, Frans, Duits, Grieks, Hongaars, Italiaans, Lets, Litouws, Pools, Portugees, Servisch en Sloveens
- ELGPN-tool nr. 2 *ELGPN Glossarium* (2012) bevat een gemeenschappelijke reeks definities voor beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding (LLG) en daarmee samenhangende terminologie voor begeleiding. Het glossarium kan voor beleidsmakers nuttig zijn in de context van uitwisselingen over beleidsontwikkeling in de sectoren onderwijs, opleiding, werkgelegenheid en sociale inclusie.  
Beschikbaar in het Albanees, Kroatisch, Tsjechisch, Engels, Grieks, Hongaars, Lets, Portugees en Zweeds

## Richtsnoer 6: Verbetering van loopbaanvoorlichting

### Definitie

Loopbaanvoorlichting verwijst naar alle informatie, in welk medium dan ook, die burgers ondersteunt om zinvolle keuzes over leer- en werkkansen te maken. Loopbaanvoorlichting heeft betrekking op beroepen, de arbeidsmarkt, onderwijs, studieprogramma's in beroepsonderwijs en -opleiding en in het hoger onderwijs en trajecten daartussen. Informatie over nationale en Europese kwalificatiekaders en transfermechanismen is een belangrijk onderdeel van trajectinformatie. De arbeidsmarkt (openbare en particuliere diensten voor arbeidsvoorziening en werkgevers) is een belangrijke bron van informatie over werkgelegenheidstrends (vraag en aanbod) in sectoren en over opkomende en verdwijnende beroepen. Arbeidsmarktinformatie in de vorm van loopbaanvoorlichting is essentieel voor goede loopbaankeuzes.

Loopbaanvoorlichting verwijst ook naar informatie die is verkregen door ervaringsleren, bijvoorbeeld meelopen, werkervaring en werksimulatie.

### Waarom van belang

- Loopbaanvoorlichting geeft EU-burgers de kans om: (a) zichzelf, hun omstandigheden en hun belangen en ambities te vergelijken met de eisen en verplichtingen van banen, werk, onderwijs- en opleidingsprogramma's en arbeidsmarktkansen, (b) een reeks trajecten in kaart te brengen om deze kansen te benutten en (c) zinvolle keuzes te maken.
- Goede en betrouwbare arbeidsmarkt- en loopbaanvoorlichting stelt EU-burgers in staat keuzes over kansen en trajecten voor leren en werken te maken op basis van de realiteit van beroepen en arbeidsmarkten.<sup>21</sup>

- Toegang tot en vaardigheid in het verzamelen, begrijpen, evalueren en toepassen van loopbaanvoorlichting zijn belangrijke factoren in sociale rechtvaardigheid, onderwijsdeelname en -prestaties en arbeidsmarktparticipatie. Deze vaardigheid is een belangrijk onderdeel van CMS.
- Individuen en groepen in de maatschappij verschillen in hun vermogen om loopbaanvoorlichting te verzamelen, te interpreteren en toe te passen en hebben specifieke begeleiding nodig voor persoonlijke implementatie. Wanneer alleen loopbaanvoorlichting wordt verstrekt – als “informatiedump” – zonder passende begeleidende loopbaanondersteuning, dan wordt geen rekening gehouden met het verschil in het vermogen van individuen en groepen om informatie te verzamelen en te gebruiken.<sup>22</sup>

### Wat goede praktijken zijn

Beleidslijnen en systemen die:

- de volgende normen op het gebied van loopbaanvoorlichting<sup>23</sup> voor ICT en voor andere vormen van loopbaanleren en media bevorderen:
  - rekening houden met de behoeften (wat zijn hun vragen) en het sociale milieu van de gebruikers;
  - gebruikers helpen hun eigen behoeften te bepalen en zichzelf vragen te stellen;
  - begrijpelijk zijn (taal, multimodaal tekstbeeld, afbeeldingen, geluid);
  - gebruikersvriendelijk en pedagogisch van opzet zijn;
  - nauwkeurig, actueel, precies en niet-discriminerend zijn;
  - onafhankelijk zijn van sectorale en institutionele belangen.

<sup>21</sup> In de resolutie van de Raad Onderwijs en Jeugdzaken (2008) over *Betere integratie van levenslange begeleiding in de strategieën voor een leven lang leren* worden de lidstaten opgeroepen om burgers en begeleidingsactoren betrouwbare en uitvoerige informatiebronnen ter

beschikking te stellen en een aantal beleidsaanbevelingen over verbetering van de kwaliteit van loopbaanvoorlichting vast te leggen, die in deze richtsnoer zijn opgenomen.

<sup>22</sup> Grubb, W.N. (2002). *Wie ben ik? De ontoereikendheid van loopbaanvoorlichting in het informatietijdperk*. Parijs: OESO

<sup>23</sup> Tricot, A. (2002). *Verbetering van loopbaanvoorlichting*. Parijs: OESO.



- de kwaliteit van loopbaanvoorlichting verbeteren en de objectiviteit en gendergelijkheid waarborgen, rekening houdend met de verwachtingen van gebruikers en de realiteit van de arbeidsmarkt;
- de betrouwbaarheid van arbeidsmarktinformatie waarborgen;
- de coördinatie van de verzameling en verspreiding van arbeidsmarktinformatie bevorderen via partnerschappen tussen belangrijke belanghebbenden: ministerie, sociale partners, sector en beroepsorganisaties;
- informatie over onderwijs en opleiding relateren aan kansen op de lokale, regionale, nationale en internationale arbeidsmarkt en gebruikmaken van instrumenten en hulpmiddelen voor het anticiperen op banen en vaardigheden om loopbaanvoorlichting te verkrijgen, voortbouwend op zowel nationale als EU-hulpmiddelen;
- EU-burgers toegang bieden tot ervaringsgerichte en niet-ervaringsgerichte vormen van loopbaanvoorlichting;
- bevorderen dat EU-burgers vaardigheden voor loopbaanbeheer (CMS) verwerven om loopbaanvoorlichting te verzamelen, te begrijpen en toe te passen en om deze bronnen te evalueren;
- beroepskeuzevoorlichting en vaardigheden voor loopbaanbeheer in onderwijs- en opleidingsleerplannen bevorderen als middel om rekening te houden met individuele en groepsverschillen in het vermogen om loopbaanvoorlichting te verzamelen, te interpreteren, te evalueren en toe te passen;
- aandacht besteden aan het ontwikkelen van de kennis en vaardigheden van begeleiders op het gebied van loopbaanvoorlichting in de initiële en verdere beroepsontwikkeling;
- informatie verstrekken in verschillende media, waaronder internet, en het gebruik ervan mogelijk maken;

- EU-burgers bewustmaken van EU-mobiliteitsinstrumenten voor lerenden en werkenden in de Europese ruimte voor vaardigheden en kwalificaties en van open leermiddelen voor professionele ontwikkeling. Voorbeelden van EU-mobiliteitsinstrumenten zijn ECVET, ECTS, EQF, ESCO (European Skills, Competencies, Qualifications and Occupations) EUROPASS, EURES, YOUTHPASS, EUROPEAN SKILLS PASSPORT, EUROPASS LANGUAGE PASSPORT en PLOTEUS.

#### Hulpmiddelen voor beleidsmakers

- NCDA (herzien 2007) *Richtsnoeren voor de vervaardiging en evaluatie van literatuur voor beroeps- en loopbaanvoorlichting*  
[http://www.ncda.org/aws/NCDA/asset\\_manager/get\\_file/3399](http://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3399)
- NCDA (1992) *Richtsnoeren voor de vervaardiging en evaluatie van loopbaangerelateerde videomedia*  
[http://www.ncda.org/aws/NCDA/asset\\_manager/get\\_file/3401](http://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3401)
- NCDA (1997) *Richtsnoeren voor het gebruik van internet voor loopbaanvoorlichting en planningsdiensten*  
[http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/guidelines\\_internet](http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/guidelines_internet)
- OESO (2002) *Verbetering van beroepsinformatie*  
<http://www.oecd.org/edu/innovation-education/2485392.pdf>  
Beschikbaar in het Engels en het Frans
- OESO (2002) *Wie ben ik? De ontoereikendheid van loopbaanvoorlichting in het informatietijdperk*  
<http://iccdpp.org/wp-content/uploads/2014/03/OECD-Inadequacy-of-Career-Info-2002.pdf>  
Beschikbaar in het Engels en het Frans
- OESO (2001): *De rol van informatie- en communicatietechnologieën in een geïntegreerd loopbaanvoorlichting- en -begeleidingssysteem*.  
<http://www.oecd.org/edu/research/2698249.pdf>  
Beschikbaar in het Engels en het Frans

## Richtsnoer 7: Opleiding en kwalificaties van begeleiders

### Definitie

Opleiding verwijst naar de eerste voorbereiding en de permanente beroepsontwikkeling van loopbaanbegeleiders, personen wier belangrijkste werk bestaat in levenslange begeleiding. Bij opleiding gaat het om de kennis, vaardigheden, competenties en attitudes die nodig zijn voor taken en functies op het gebied van levenslange begeleiding in welke omgeving dan ook waar loopbaanbegeleiding wordt aangeboden. Kwalificaties verwijzen naar het formele resultaat (bv. certificaat, diploma) van een beoordelings- en validatieprocedure dat wordt behaald wanneer een bevoegde instantie bepaalt dat een individu de leerresultaten volgens een bepaalde norm heeft behaald om taken en functies op het gebied van levenslange begeleiding voor burgers uit te oefenen. Sommige activiteiten op het gebied van levenslange begeleiding vereisen een intensieve en specifieke opleiding (bv. loopbaanadvies en -beoordeling, beroepskeuzevoorlichting/pedagogie), terwijl andere activiteiten een minder intensieve en specifieke opleiding vereisen (bv. opstellen van statistieken over het gebruik van loopbaandiensten).

### Waarom van belang

- Burgers moeten erop kunnen vertrouwen dat de aangeboden activiteiten op het gebied van levenslange begeleiding worden uitgevoerd door personen die beschikken over de daarvoor benodigde kennis, vaardigheid en integriteit.
- Burgers moeten in staat worden gesteld en ondersteund om hun behoeften op het gebied van levenslange begeleiding in kaart te brengen en om op competente en professionele wijze in deze behoeften te laten voorzien, zodat ze zinvolle en efficiënte leer- en werkkeuzes kunnen maken.
- Begeleiders en ander personeel dat zich met begeleiding bezighoudt zijn beter in staat burgers te helpen goede beslissings- en transitie-

resultaten te behalen wanneer zij (begeleiders, personeel) een passende opleiding hebben genoten.

- Opleiding verbetert het beroepsprofiel en het professionele niveau van loopbaanbegeleiders en van ander personeel dat zich met begeleiding bezighoudt, waardoor ze beter kunnen inspelen op de behoeften en verwachtingen van zowel burgers als beleidsmakers.<sup>24</sup>
- Kwalificaties voor levenslange begeleiding waarborgen dat aan bepaalde minimumnormen voor leren en bekwaamheid is voldaan.<sup>25</sup>

### Wat goede praktijken zijn

Beleidslijnen en systemen die:

- de belangen van EU-burgers beschermen door de professionalisering van activiteiten op het gebied van loopbaanbegeleiding te bevorderen;
- de initiële en voortgezette opleiding van individuen die betrokken zijn bij het beheren en uitvoeren van activiteiten op het gebied van loopbaanbegeleiding bevorderen en van hen verlangen dat zij over de relevante kwalificaties beschikken;
- de initiële en voortgezette opleiding voor begeleidingsprofessionals en ander personeel bevorderen, waarbij de nadruk met name ligt op culturele en gendergevoelige begeleiding en advisering;
- individuen in staat stellen zich geleidelijk te ontwikkelen van niet-specialistische tot specialistische functies en kwalificaties op het gebied van loopbaanbegeleiding, waarbij hun eerdere scholing wordt erkend en gevalideerd;

<sup>24</sup> Resolutie van de Raad Onderwijs en Jeugdzaken (2008) *Betere integratie van levenslange begeleiding in de strategieën voor een leven lang leren*.

<sup>25</sup> In de resolutie van de Raad Onderwijs (2004) over *Versterking van beleidsmaatregelen, systemen en praktijken voor levenslange begeleiding* worden de lidstaten opgeroepen de initiële en voortgezette opleiding van loopbaanbegeleiders te verbeteren. De opleiding van loopbaanbegeleiders staat ook centraal in het expert paper *Vaardigheden, opleiding en kwalificaties van begeleiders* van de OESO (Parijs: OESO, 2002) en in de CEDEFOP-studie *Professionalisering van loopbaanbegeleiding* (Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2009).

- ethische normen en ethisch gedrag van begeleiders bevorderen;
- mobiliteit van loopbaanbegeleiders tussen sectoren bevorderen (bv. onderwijs, opleiding, werkgelegenheid, gemeenschap);
- de koppeling tussen het overheidsbeleid voor loopbaanbegeleiding en de doelstellingen van het opleiden van begeleiders versterken;
- gebaseerd zijn op internationale en EU-studies en -kaders voor competenties en kwalificaties voor loopbaanbegeleiders om hun nationale ontwikkeling te stimuleren.

### Hulpmiddelen voor beleidsmakers

- CEDEFOP (2009) *Professionalisering van loopbaanbegeleiding: Competenties van begeleiders en kwalificatieroutes in Europa*  
[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5193\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5193_en.pdf)

Beschikbaar in het Duits en het Engels

- ELGPN (2015) ELGPN-tool nr. 5: *Versterking van de kwaliteitsborging en wetenschappelijke onderbouwing van levenslange begeleiding*
- Europese Commissie (2014) *Europees referentiecompetentieprofiel voor ODA- en EURES-adviseurs*, DG Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie: Brussel
- OESO (2001) *Vaardigheden, opleiding en kwalificatie van begeleiders*  
<http://www1.oecd.org/edu/innovation-education/2698214.pdf>

Beschikbaar in het Engels en het Frans

## Richtsnoer 8: Financiering van diensten voor levenslange begeleiding

### Definitie

Activiteiten en producten voor levenslange begeleiding kunnen op een aantal manieren worden gefinancierd<sup>26</sup>: rechtstreekse financiering van diensten door de centrale overheid of via financiering van relevante overheidsinstellingen (zoals in de sectoren onderwijs en werkgelegenheid); gedecentraliseerde publieke financiering aan regio's, gemeenten of instellingen; financiering die aangetrokken is in regio's en gemeenten; publieke uitbesteding van diensten aan particuliere, vrijwillige en non-profitorganisaties; marktgebaseerde aanbidding waarvoor individuen particulier betalen; bijdragen van werkgevers en vakbonden; en een combinatie van de bovenstaande methoden.

### Waarom van belang

- Levenslange begeleiding is zowel een publiek goed als een privaat goed en draagt significant bij tot de verwezenlijking van doelstellingen van overheidsbeleid op het gebied van onderwijs, werkgelegenheid en sociale inclusie en aan de economie in het algemeen (zie 1.2 hierboven). Levenslange begeleiding wordt door de Raad van Ministers van de EU<sup>27</sup> erkend als een "dienst van algemeen belang" die voor iedereen toegankelijk moet zijn. Deze toegang is niet mogelijk zonder substantiële investeringen van openbare middelen.
- Het recht van de burger op beroepskeuzevoorlichting is verankerd in artikel 9 van het Europees Sociaal Handvest<sup>28</sup> met een aanvullend protocol<sup>29</sup> over gelijke kansen en gelijke behan-

deling voor mannen en vrouwen bij de toepassing van dit recht. Publieke financiering van diensten voor levenslange begeleiding ondersteunt de toepassing van dit recht.

- In deze richtsnoer wordt tevens erkend dat de particuliere sector kan bijdragen aan diensten en producten voor levenslange begeleiding en dat burgers voor deze diensten kunnen betalen.

### Wat goede praktijken zijn

Beleidslijnen en systemen die:

- bevorderen dat diensten, activiteiten en producten op het gebied van loopbaanbegeleiding adequaat worden gefinancierd om het in het Europees Sociaal Handvest vastgelegde recht van de burger op beroepskeuzevoorlichting en de toegankelijkheid daarvan te ondersteunen;
- het verzamelen van gegevens over de uitgaven en de inzet van middelen om inzicht te verwerven in de doelmatigheid van de besteding van bestaande investeringen en het vaststellen van aanvullende investeringsbehoeften voor verschillende aspecten van de verstrekking bevorderen;
- het afleggen van verantwoording voor de besteding van financiële middelen voor loopbaanbegeleiding bevorderen;
- ingaan op de kosteneffectiviteit van diensten en producten, zoals coördinatie binnen en tussen sectoren, instanties en instellingen;
- onderzoek naar de effectiviteit en resultaten van loopbaanbegeleiding ondersteunen;
- waarborgen dat alle instanties en organisaties die overheidsfinanciering voor loopbaanbegeleiding ontvangen, voldoen aan vooraf vastgestelde kwaliteitsnormen voor diensten en producten en competenties voor begeleiders;
- indien passend particuliere investeringen aanmoedigen in diensten en producten voor loopbaanbegeleiding die ontwikkeld zijn overeenkomstig vooraf gedefinieerde nationale normen;
- indien passend het delen van middelen voor

<sup>26</sup> EC-OESO (2004). *Loopbaanbegeleiding: een handboek voor beleidsmakers*.

<sup>27</sup> De Raad Onderwijs en Jeugdzaken in zijn resolutie (2008) *Betere integratie van levenslange begeleiding in de strategieën voor een leven lang leren*.

<sup>28</sup> Europees Sociaal Handvest, Turijn, 18.X.1961.

<sup>29</sup> Aanvullend Protocol bij het Europees Sociaal Handvest, Straatsburg, 5.V.1988.

loopbaanbegeleiding tussen de particuliere sector en de publieke sector aanmoedigen.

#### Hulpmiddelen voor beleidsmakers

- ELGPN (2015) ELGPN-tool nr. 5: *Versterking van de kwaliteitsborging en wetenschappelijke onderbouwing van levenslange begeleiding*
- OESO (2002) *Een beroep in harmonie: De rol van markten en overheden bij loopbaanvoorlichting en loopbaanbegeleiding*  
<http://www.oecd.org/education/innovation-education/1954694.pdf>  
Beschikbaar in het Engels en het Frans

## Richtsnoer 9: Informatie- en communicatietechnologie in levenslange begeleiding

### Definitie

Informatie- en communicatietechnologie (ICT) in levenslange begeleiding verwijst naar de producten, infrastructuur en elektronische inhoud die de ontwikkeling van beleidslijnen en systemen voor levenslange begeleiding en de levering van diensten, hulpmiddelen en instrumenten voor levenslange begeleiding bevorderen. ICT verwijst naar de wijze waarop interactieve diensten, hulpmiddelen en instrumenten worden ontworpen en ontwikkeld voor burgers, hoe burgers deze gebruiken en hoe dit gebruik op zijn beurt tot aanpassing van dat ontwerp leidt. ICT verwijst ook naar de digitale competentie die nodig is om deze technologie te gebruiken in een context van levenslange begeleiding.

ICT-toepassingen variëren van bestanden met loopbaan- en arbeidsmarktinformatie en telefonische ondersteuning tot geavanceerde online internet-ondersteunde systemen, hulpmiddelen en instrumenten voor begeleiding en tot apps, virtuele 3D-multi-useromgevingen en afstandsdiens en sociale media-sites die interactie tussen burgers en loopbaanbegeleiders en tussen de gebruikers zelf vergemakkelijken. Onder deze laatste vallen: peer-to-peer coaching, online communities voor loopbaanbegeleiding, contacten tussen werkzoekenden en werkgevers en gebruikersgestuurde realtime-mentoring. Het ervaren van loopbaanopties door gamen en apps (bv. zoeken naar werk en job networking) kan direct de weg wijzen naar de volgende stap in het zoeken/ontdekken van informatie. ICT-applicaties omvatten ook nationale portalen waarin de begeleidingsactiviteiten van verschillende ministeries met een gedeelde verantwoordelijkheid voor dit beleid onderling worden verbonden.

ICT in levenslange begeleiding kan verschillende functies hebben:

- als instrument om traditionele benaderingen van de aanbieder van diensten, hulpmiddelen en instrumenten voor loopbaanontwikkeling

te ondersteunen, te verbeteren en verder te ontwikkelen;

- als alternatief voor traditionele benaderingen van het aanbod van deze diensten;
- als middel om verandering te brengen in de wijze waarop bestaande diensten, hulpmiddelen en instrumenten voor loopbaanontwikkeling kunnen worden getransformeerd, aangesproken, gebruikt en beheerd;
- als administratief instrument ter ondersteuning van onder meer bewijsverzameling, wetenschappelijk onderbouwde beleidsontwikkeling, verantwoording, kwaliteitsborging, en coördinatie en coherentie van beleidslijnen en systemen binnen en tussen sectoren;
- als integratief middel dat een gemeenschappelijk conceptueel kader biedt voor de ontwikkeling en levering van diensten, hulpmiddelen en instrumenten voor levenslange begeleiding in verschillende sectoren (onderwijs, opleiding, werkgelegenheid en sociale zaken).

### Waarom van belang

- ICT ondersteunt een op de burger gerichte benadering bij het verbeteren van de toegankelijkheid voor burgers van alle publieke diensten, inclusief diensten, hulpmiddelen en instrumenten voor levenslange begeleiding.
- ICT heeft het potentieel om als integratieve factor in de beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding te fungeren.
- Verandering van het gedrag van de burger: ICT-producten en de infrastructuur en elektronische inhoud van ICT hebben het gedragspatroon van burgers veranderd. Daarbij gaat het om de frequentie en duur van de communicatie (telefoon, e-mail, sociale media), tijdgebruikspatronen en meer recentelijk het gebruik van online apps en webgebaseerde diensten in de cloud waar snellere en vrijere online peer-to-peer-opties bestaan om verbinding te maken. Internet wordt intensief gebruikt als informatiebron en bibliotheek en het online kopen

van producten en diensten is sterk toegenomen. Het beleid en de praktische uitvoering van levenslange begeleiding moeten op deze gedragsveranderingen inspelen.

- Individuen, groepen en gemeenschappen zijn op hun beurt zeer creatief gebleken in het ontwikkelen van toepassingen voor ICT-producten en voor de infrastructuur en elektronische inhoud van ICT, bijvoorbeeld door het vormen van belangengemeenschappen die zich op een specifiek doel richten. ICT maakt gezamenlijke activiteiten en projecten op het gebied van levenslange begeleiding mogelijk op lokaal, regionaal, nationaal en internationaal niveau. Levenslange begeleiding moet profiteren van nieuwe vergezichten die ICT opent voor potentiële gebruikers van diensten, hulpmiddelen en instrumenten.
- Nieuwe ICT-instrumenten hebben een groot potentieel om zelfhulpdiensten en personeel-sondersteunde diensten voor burgers met elkaar in evenwicht te brengen, waardoor op kostenefficiënte wijze de toegang kan worden verruimd en de rechtvaardigheid in de dienstverlening kan worden behouden.
- ICT vergemakkelijkt de communicatie en de gezamenlijke ontwikkeling van kennis van gebruikers voor levenslange begeleiding met behulp van sociale media en mobiele apparaten. Deze hulpmiddelen worden gebruikt met of zonder hulp van loopbaanprofessionals. Sociale media in levenslange begeleiding zijn een medium voor nieuwe communicatie, een interactieve werkruimte en een impuls voor paradigmawisseling en -vernieuwing.
- Het gebruik van ICT in levenslange begeleiding vraagt om een herziening van institutionele contexten en beroepscompetenties en vereist een nieuwe mentaliteit en cultuur op basis van coördinatie en samenwerking om efficiënt gebruik te kunnen maken van schaarse hulpmiddelen.

### Wat goede praktijken zijn

Beleidslijnen en systemen die:

- ICT in levenslange begeleiding behandelen als onderdeel van bredere nationale e-overheidsmechanismen;
- waarborgen dat de ministeries met een gedeelde verantwoordelijkheid voor levenslange begeleiding een gemeenschappelijk overeengekomen kader voor de functie en het gebruik van ICT in levenslange begeleiding hebben en dit communiceren naar alle dienstverleners en belanghebbenden;
- de nodige infrastructuur voor de ontwikkeling en implementatie van ICT-middelen beschikbaar stellen, met name opleiding en ondersteuning voor dienstverleners;
- ethische vragen (bv. online identiteit, privacy) en professionele normen erkennen bij het gebruik en het ontwerp van moderne technologie in diensten voor levenslange begeleiding;
- rekening houden met verschillen tussen individuele burgers en tussen groepen in algemene en digitale geletterdheid en met verschillen in hun vermogen om informatie en instructies in levenslange begeleiding te verzamelen, te interpreteren, te evalueren en toe te passen en die begeleidende ondersteuning bieden aan degenen die daaraan behoefte hebben;
- digitale inclusie in levenslange begeleiding (sociale inclusie die waarborgt dat individuen en achterstandsgroepen toegang hebben tot en de vaardigheid bezitten om gebruik te maken van ICT voor levenslange begeleiding) ondersteunen;
- een "gewone taal"-benadering van websitenuavigatie voor levenslange begeleiding ondersteunen, ook voor loopbaanvoorlichting die via het medium ICT wordt verstrekt;
- online interactie van burgers met diensten, hulpmiddelen en instrumenten voor levenslange begeleiding aanmoedigen;
- middelen voor openbare toegang tot online loopbaandiensten (bv. in onderwijs- en trai-

- ningsomgevingen, openbare diensten voor arbeidsvoorziening, bibliotheken) toewijzen;
- het gebruik van ICT in programma's voor beroepskeuzevoorlichting integreren om burgers te helpen vaardigheden te ontwikkelen om de online beoordelingen en informatie met betrekking tot hun loopbaanontwikkeling te evalueren en te gebruiken;
  - het gebruik van virtuele 3D-multi-userplatforms ondersteunen om sterk immersieve loopbaanleerervaringen voor eindgebruikers (bv. simulaties op de werkplek) te kunnen bieden;
  - blended learning (persoonlijk contact, ondersteuning op afstand door begeleiders, website) ondersteunen en burgers ondersteunen om effectief te profiteren van het leren;
  - waarborgen dat nieuwe en bestaande loopbaanbegeleiders door middel van basisopleiding en opleiding op de werkplek worden bijgeschoold en de nuances van dit ICT-medium, de ethische aspecten en de vraaggestuurde tijdrespons-complexiteit begrijpen;
  - het gebruik van ICT waar nodig systematisch integreren in bestaande diensten voor levenslange begeleiding en de begeleidingsdiensten aan ICT aanpassen;
  - big data en open data (data die kunnen worden gebruikt, hergebruikt en herverspreid) gebruiken voor de ontwikkeling van een wetenschappelijk onderbouwde basis voor beleid voor levenslange begeleiding;

- het gebruik van ICT integreren in nationale kwaliteitsborgingsmechanismen voor levenslange begeleiding;
- praktijknormen voor het gebruik van ICT in diensten en programma's voor levenslange begeleiding ontwikkelen en continu verbeteren;
- onderzoeken en evaluaties uitvoeren om de evolutie van moderne technologie en de pedagogische consequenties daarvan voor diensten, hulpmiddelen en instrumenten voor levenslange begeleiding in goede banen te leiden.

### Hulpmiddelen voor beleidsmakers

- ELGPN (2012): *Europees beleid voor levenslange begeleiding: Voortgangsverslag 2011-12. Een verslag van het Europees beleidsnetwerk inzake levenslange begeleiding.*
- NCDA (1997) *Richtsnoeren voor het gebruik van het internet voor loopbaanvoorlichting en planningsdiensten*  
[http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/guidelines\\_internet](http://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/guidelines_internet)
- OESO (2001): *De rol van informatie- en communicatietechnologieën in een geïntegreerd loopbaanvoorlichting- en -begeleidingssysteem.*  
<http://www.oecd.org/edu/research/2698249.pdf>  
Beschikbaar in het Engels en het Frans





## Richtsnoeren voor beleidslijnen en systemen voor levenslange begeleiding voor de onderwijs- en opleidingssector

Dit hoofdstuk bestaat uit vier richtsnoeren die voorzien in beleid voor levenslange begeleiding van deelnemers aan het algemeen onderwijs, beroeps-onderwijs en -opleiding, volwasseneneducatie en het hoger onderwijs.

### Richtsnoer 10: Levenslange begeleiding voor scholieren

#### Definitie

Begeleiding voor scholieren verwijst naar een reeks pedagogische diensten, gestructureerde programma's en activiteiten, waaronder e-learning, en producten of instrumenten die leerlingen een beter inzicht geven in leertrajecten en -keuzes in het onderwijsprogramma van een school, in het koppelen daarvan aan leer- en werkkansen na de schoolperiode, in het maken van succesvolle transitie naar deze kansen en in het verwerven van CMS. Levenslange begeleiding helpt leerlingen en hun gezinsleden om de vervolgstappen te plannen, met name aan het eind van de leerplichtperiode wanneer de leerlingen zinvolle beslissingen moeten nemen over hun toekomstig algemeen onderwijs of beroepsonderwijs en -opleiding, of over toetreding tot de arbeidsmarkt.

Ondersteuning van ouders, docenten en de schoolleiding om inzicht te verkrijgen in deze trajecten en verbanden maakt deel uit van levenslange begeleiding. Diensten voor levenslange begeleiding van leerlingen kunnen worden verleend vanuit de school of van buiten de school, of door een combinatie van beide benaderingen.

Het nemen van beslissingen over leer- en werkop-ties is een complex proces dat van leerlingen verlangt dat ze in staat zijn zowel interne cognitieve en emotionele variabelen zoals zelfkennis als externe variabelen zoals verwachtingen en stereotypen van familie, leeftijdgenoten en de maatschappij, leertrajecten en de arbeidsmarktkansen kritisch te evalueren. Personen die een begeleidingsprogramma voor scholieren uitvoeren, hebben daarom een gespecialiseerde opleiding nodig in de pedagogiek van loopbaanbegeleiding.<sup>30</sup>

#### Waarom van belang

- Belangrijke indicatoren voor het succes van het onderwijsprogramma van een school zijn

<sup>30</sup> In de resolutie van de Raad Onderwijs en Jeugdzaken (2008) over *Betere integratie van levenslange begeleiding in de strategieën voor een leven lang leren* wordt opgeroepen de voorbereiding en ondersteuning van docenten/opleiders te verbeteren.

leerlingparticipatie en -behoud, motivatie en betrokkenheid van leerlingen bij het leren, schoolprestaties en -resultaten, en vooruitgang op school en daarna. Door leerlingen leerkanalen te bieden omtrent de koppeling tussen de schoolopleiding en de opties na de schoolingsperiode, waaronder werk en leren, speelt levenslange begeleiding een cruciale rol bij de implementatie van het curriculum van de school en bij de ondersteuning van leerlingen bij het leren en van docenten bij hun werk.<sup>31</sup>

- Er zijn significante individuele verschillen in het vermogen van individuele leerlingen om informatie over zichzelf, toekomstige leer- en werkkansen en verwachtingen van familie en de maatschappij te identificeren, te verzamelen en te interpreteren, en om keuzes te maken. Er zijn ook significante verschillen in het tempo van de intellectuele, emotionele en sociale ontwikkeling van jongeren en hun vermogen om loopbaanbeslissingen te nemen, zowel in de kinder- als in de tienerjaren. De meesten van hen hebben een zekere mate van levenslange begeleiding nodig gedurende hun schooltijd; een significante minderheid heeft veel ondersteuning nodig bij leer- en werkkeuzes.
- De kennisbasis van ouders, gemeenschappen, leeftijdgenoten en docenten over de arbeids- en beroepenmarkt is zeer beperkt, evenals hun kennis van de relevante leertrajecten. Tijdige loopbaanbegeleiding tijdens de schooltijd kan er dus toe bijdragen dat ze jongeren beter kunnen helpen met leer- en werkkeuzes.
- Gezien de wijze waarop onderwijs- en opleidingssystemen in welk land dan ook zijn gestructureerd en hoe ze aan de arbeidsmarkt zijn gekoppeld, hebben de vroege vakkenpakket- en programmakeuzes van leerlingen (bv. aan het begin van de onderbouw of eerder) sig-

nificante gevolgen voor daaropvolgende keuzes op latere belangrijke beslissingsmomenten, zoals in de bovenbouw of bij het afronden van de opleiding. Levenslange begeleiding moet dus vanaf jonge leeftijd aan leerlingen (en hun ouders) worden aangeboden.

- Sommige onderwijsystemen hebben selectieprocedures voor leerlingen die van de ene fase van het onderwijs naar de volgende gaan en voor overgangen tussen onderwijs- en beroepsstromen. Levenslange begeleiding is nodig om jongeren, ouders en docenten te helpen om te gaan met de onverwachte gevolgen van keuzebeperking en van toewijzingen van leerlingen door deze selectiesystemen, die mogelijk niet verenigbaar zijn met de wensen, competenties, interesses en omstandigheden van de jongere.
- De uit overheidsmiddelen gefinancierde kosten per leerling stijgen nadat een kind het basisonderwijs heeft verlaten en via beroepsonderwijs en -opleiding doorstroomt naar het tertiair onderwijs. Algemeen onderwijs op de middelbare school is in veel gevallen de laatste fase van de overgang naar het tertiair onderwijs en beroepsonderwijs en -opleiding. Levenslange begeleiding van goede kwaliteit op de middelbare school is bevorderlijk voor een efficiënt gebruik van overheidsgelden na de schooltijd omdat leerlingen en hun ouders daardoor doordachte en zinvolle keuzes maken voor het tertiair onderwijs en beroepsonderwijs en -opleiding, waardoor de kosten van schooluitval voor de belastingbetaler dalen.
- Onderwijsystemen hebben tot taak studenten toe te rusten met “de kerncompetenties voor een leven lang leren”, met name “leren om te leren”<sup>32</sup>, en succesvolle leermobiliteit te stimuleren en te bevorderen. Begeleiding en advisering staan centraal in de brede strategieën tegen voortijdig schoolverlaten met betrekking tot de drie aspecten die zijn vastgesteld in de aanbeve-

<sup>31</sup> Resolutie van de Raad van Ministers van de EU van Onderwijs en Jeugdzaken (2004) over *Versterking van beleidsmaatregelen, systemen en praktijken op het gebied van levenslange begeleiding in Europa*.

<sup>32</sup> Aanbeveling van het Europees Parlement en de Raad (2006).

ling van de Raad (2011): preventie, interventie en compensatie.<sup>33</sup>

## Wat goede praktijken zijn

Beleidslijnen en systemen die:

- een brede benadering van loopbaanleren voor scholieren ondersteunen met een combinatie van programma's voor beroepskeuzevoorlichting binnen het leerplan, ervarend leren, buitenschools en werkplekleren met behulp van middelen van de gemeenschap en oud-studenten, telefonische en online ondersteuning, en individuele en collectieve loopbaanactiviteiten via persoonlijke ontmoetingen;
- vaardigheden voor beroepskeuzevoorlichting en loopbaanbeheer in het leerplan bevorderen als instrument om in te gaan op verschillen tussen individuele leerlingen en tussen groepen in hun vermogen om loopbaanvoorlichting te verzamelen, te interpreteren, te evalueren en toe te passen, met name wanneer de informatie afkomstig is van internet en sociale media;
- een brede strategie ontwikkelen voor het onderwijzen en leren van vaardigheden voor loopbaanbeheer en ondernemersvaardigheden<sup>34</sup> vanaf de basisschool via de middelbare school tot aan beroepsstromen;
- een breed programma voor levenslange begeleiding in en/of buiten scholen bevorderen dat leerlingen, ouders, docenten en de schoolleiding ondersteunt op belangrijke beslissingsmomenten inzake leren en werk voor leerlingen;
- loopbaanleerresultaten bevorderen als instrument om de kwaliteit en effectiviteit van begeleidingsprogramma's voor scholieren te bewaken;
- specifieke begeleiding en advisering aanbieden aan leerlingen die het risico lopen de school niet af te maken, met name in termen van motivatie door middel van leerplannen met vaardigheden voor loopbaanbeheer en door verwerving van de basisvaardigheden voor toegang tot online diensten;
- rekening houden met en inspelen op de diversiteit en het geslacht van de leerlingen;
- de basisopleiding en bijscholing van loopbaanbegeleiders – en van ander schoolpersoneel dat bij de verstrekking van begeleiding betrokken is – en van de schoolleiding ondersteunen en verbeteren, met name in termen van het onderwijzen en beoordelen van vaardigheden voor loopbaanbeheer en methoden om voortijdig schoolverlaten te voorkomen;
- waar nodig de noodzakelijke middelen aan de schoolleiding ter beschikking stellen, zodat zij levenslange begeleiding van hoge kwaliteit kan aanbieden;
- de bewaking van begeleidingsprogramma's voor scholieren ondersteunen, inclusief feedback van leerlingen, ouders, docenten en werkgevers;
- de consistentie in de kwaliteit van levenslange begeleiding bevorderen in scholen en regio's waar de verantwoordelijkheid en de financiering daarvoor is gedelegeerd aan scholen, gemeenten en regio's;
- vooraf vastgestelde normen voor diensten en producten voor begeleiding bevorderen wanneer een programma voor levenslange begeleiding of elementen daarvan worden uitgevoerd door externe bureaus en contractanten;
- het verzamelen van gegevens over de onderwijs-, opleidings- en werkbestemmingen van schoolverlaters en van traceermechanismen voor deze gegevens bevorderen;
- bekendheid geven aan de Europese ruimte voor vaardigheden en kwalificaties, EU-mobiliteitsinstrumenten voor lerenden en werkenden en open leermiddelen voor een leven lang leren.

<sup>33</sup> Aanbeveling van de Raad (Onderwijs) van 28 juni 2011 inzake het beleid ter bestrijding van voortijdig schoolverlaten.

<sup>34</sup> Mededeling van de Europese Commissie (2006) over *Ondernemingszin bevorderen door onderwijs en leren*. Zin voor initiatief en ondernemerschap is een van de acht kerncompetenties in Aanbeveling 2006/962/EC van het Europees Parlement en van de Raad van 18 december 2006 inzake sleutelcompetenties voor een leven lang leren (PB L 394, 30-12-2006). Zie ook de resolutie van het Europees Parlement (september 2015) *over het bevorderen van jong ondernemerschap door middel van onderwijs en opleiding*.

### Hulpmiddelen voor beleidsmakers

- CEDEFOP (2011) *Richtsnoer voor begeleiding ter ondersteuning van aspirant-ondernemers in Europa*  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18285.aspx>
- ELGPN (2012) *Beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding: Een Europese resource kit*. ELGPN-tool nr. 1, hoofdstuk 4 tot 7, behandelt de toepassing van de resource kit op beleid voor levenslange begeleiding op scholen.  
Beschikbaar in het Bulgaars, Kroatisch, Tsjechisch, Nederlands, Engels, Ests, Fins, Frans, Duits, Grieks, Hongaars, Italiaans, Lets, Litouws, Pools, Portugees, Servisch en Sloveens
- ELGPN (2015) ELGPN-tool nr. 4: *Ontwerp en implementatie van beleid voor vaardigheden voor loopbaanbeheer (CMS)*
- ELGPN (2015) ELGPN-tool nr. 5: *Versterking van de kwaliteitsborging en wetenschappelijke onderbouwing van levenslange begeleiding*
- Resolutie van het Europees Parlement (2015) *Bevorderen van jong ondernemerschap door middel van onderwijs en opleiding*
- Hughes, Deirdre en Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012) *Jeugdwerkloosheid: Een crisis in ons midden - De rol van beleid voor levenslange begeleiding bij de aanpak van het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag*, ELGPN-conceptnota nr. 2  
Beschikbaar in het Engels, Grieks, Kroatisch, Lets, Nederlands en Portugees
- Borbély-Pecze, Tibor Bors en Hutchinson, Jo (2013) *Jeugdgarantie en levenslange begeleiding*, ELGPN-conceptnota nr. 4  
Beschikbaar in het Duits, Engels, Kroatisch, Lets en Portugees
- Oomen, Annemarie en Plant, Peter (2014) *Voortijdig schoolverlaten en levenslange begeleiding*, ELGPN-conceptnota nr. 6  
Beschikbaar in het Engels en het Portugees

## Richtsnoer 11: Levenslange begeleiding voor studenten en deelnemers aan het middelbaar beroepsonderwijs

### Definitie

VET verwijst naar middelbaar beroepsonderwijs en –opleidingen (mbo) die tot doel hebben mensen toe te rusten met kennis, knowhow, vaardigheden en/of competenties die nodig zijn in bepaalde beroepen of in bredere zin op de arbeidsmarkt.<sup>35</sup> Daarnaast zijn er speciale opleidingsprogramma's, die doorgaans gericht zijn op risicojongeren en hen in staat stellen hun inzetbaarheid te verbeteren door verwerving van de basisvaardigheden om het werkveld te betreden of om deel te nemen aan IVET. VET kan worden onderverdeeld in initieel beroepsonderwijs en initiële beroepsopleiding (initial vocational education and training – IVET)<sup>36</sup> en voortgezet beroepsonderwijs en voortgezette beroepsopleiding (continuing vocational education and training – CVET).

Levenslange begeleiding in IVET verwijst naar een reeks activiteiten en producten die jongeren helpen kennis te maken met en inzicht te verkrijgen in leertrajecten en -keuzes voor beroepsopleidingen voorafgaand aan en bij de overgang naar VET om deze te koppelen aan voortgezette beroepsopleidingen en werkkansen en om succesvolle transitie naar deze kansen te maken. Ondersteuning van ouders, docenten en de schoolleiding om inzicht te verkrijgen in deze trajecten en relaties maakt deel uit van levenslange begeleiding. Levenslange begeleiding omvat ook ondersteuning voor het begeleidingswerk van docenten in speciale opleidingsprogramma's voor risicojongeren en voor werkplekmentoren wanneer werkplekklere een belangrijk onderdeel is van VET-programma's.

*Voortgezet beroepsonderwijs en voortgezette beroepsopleiding (CVET)* verwijst naar onderwijs of opleiding van een individu na afronding van initiële onderwijs- en opleidingstrajecten of na het betreden van de arbeidsmarkt. Het doel is om individuen te ondersteunen opdat zij hun kennis en vaardigheden verbeteren of actualiseren, nieuwe vaardigheden verwerven voor een carrièrestap of herscholing, of hun persoonlijke of professionele ontwikkeling voortzetten.<sup>37</sup> CVET kan ook postacademische tertiaire beroepsopleidingen omvatten.

Levenslange begeleiding in CVET kan verschillende vormen aannemen, bijvoorbeeld werkplekmentoring en personeelsbeoordeling, en kan worden gecombineerd met levenslange begeleiding door gemeenten of externe organisaties zoals openbare diensten voor arbeidsvoorziening, nationale diensten voor levenslange begeleiding voor alle leeftijden of particuliere aanbieder van begeleidingsdiensten. Ook ondersteuning voor de transitie naar zelfstandig ondernemerschap kan daar deel van uitmaken.

### Waarom van belang

- De individuele verschillen in de kennis, vaardigheid en rijpheid van jongeren om zinvolle loopbaanbeslissingen te nemen (zie richtsnoer 9 hierboven) zijn van invloed op hun keuze van beroepsopleidingstrajecten. Het enkele feit dat ze aanvankelijk voor het mbo hebben gekozen is geen garantie dat ze deze weg ook daadwerkelijk vervolgen; ze hebben begeleiding nodig om door te leren en om een succesvolle transitie naar de arbeidsmarkt te maken. De noodzaak om vaardigheden voor loopbaanbeheer te verwerven geldt zowel voor mbo-leerlingen als voor leerlingen in het algemeen onderwijs. Dit is erkend in het Communiqué van Brugge (2010).

<sup>35</sup> CEDEFOP (2011). *Beroepsonderwijs en -opleiding op hogere kwalificatieniveaus*. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.

<sup>36</sup> *Initieel beroepsonderwijs en initiële beroepsopleiding (IVET)* vindt plaats op verschillende niveaus:

- onderbouw van het middelbaar onderwijs;
- bovenbouw van het middelbaar onderwijs;
- stage;
- postsecundair niet-tertiair onderwijs;
- tertiair onderwijs.

<sup>37</sup> CEDEFOP (2008). *Terminologie van Europees beleid voor onderwijs en opleiding – een selectie van 100 belangrijke termen*. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.

- Jongeren en hun ouders staan voor verschillende uitdagingen wanneer ze keuzes over het mbo moeten maken. Deze uitdagingen zijn onder meer de leeftijd waarop een beslissing moet worden genomen, de aard van de beslissing (dwingend of vrijwillig), de vraag of er sprake is van een selectieprocedure is en het punt van beroepsspecialisatie. Jongeren kunnen baat hebben bij informatie en begeleiding om een beter inzicht te verkrijgen in de gevolgen van hun keuze voor overgang en doorstroming, om een verstandige keuze te maken over beroepsspecialisatie, en om te gaan leren. Levenslange begeleiding kan ook ondersteuning bieden bij de overstap naar een andere opleiding wanneer de aanvankelijke keuze van een leerling voor het mbo of een mbo-specialisatie achteraf onhoudbaar blijkt.
- Voor risicojongeren en voor potentiële en daadwerkelijke voortijdige schoolverlaters zijn de aangeboden speciale opleidingsprogramma's vaak hun laatste kans om vaardigheden voor inzetbaarheid te verwerven. Levenslange begeleiding door docenten en specialisten kan hen helpen meer inzicht te verkrijgen in hun belemmeringen voor leren, werken en actief burgerschap en in hoe ze van werkplekleren kunnen profiteren om deze belemmeringen weg te nemen en voortijdig schoolverlaten te voorkomen.
- IVET en CVET worden erkend<sup>38</sup> als onderwijs- en opleidingstrajecten die in elke economie een sleutelrol spelen bij de arbeidsmarktvoorbereiding en personeelsontwikkeling, bij het inspelen op de behoeften van werkgevers en bij het ondersteunen van de inzetbaarheid van degenen die het kwetsbaarst zijn voor veranderingen op de arbeidsmarkt. Levenslange begeleiding bevordert de efficiëntie van VET-systemen door burgers bij te staan bij hun aanvankelijke VET-keuze en latere CVET-keuze, door het leren en de prestaties tijdens VET-programma's te ondersteunen en door transities naar de arbeidsmarkt of een voortgezette opleiding te ondersteunen. De begeleidingsactiviteiten geven ook bekendheid aan open leermiddelen voor VET.
- Levenslange begeleiding kan een steun in de rug zijn voor beleidsmakers en werkgevers om de weg te wijzen naar nieuwe regelingen zoals overdrachtsmechanismen op nationaal niveau tussen beroepsstromen en algemene academische stromen, mechanismen voor doorstroming binnen en tussen trajecten – ook naar tertiaire en postacademische tertiaire trajecten – en voor de aantrekkingskracht van VET als loopbaanoptie.
- Veel VET-afgestudeerden stappen uiteindelijk over op zelfstandig ondernemerschap en richten kleine en middelgrote ondernemingen op. Beroepskeuzevoorlichting over ondernemingskansen aan IVET- en CVET-deelnemers ondersteunt succesvolle transities. Dit wordt erkend in de resolutie van het Europees Parlement (september 2015) over de bevordering van jong ondernemerschap door onderwijs en opleiding.
- In de Europese ruimte voor vaardigheden en kwalificaties kan levenslange begeleiding de mobiliteit van lerenden en werkenden in VET bevorderen door ze te wijzen op mobiliteitsinstrumenten zoals het Europees vaardighedenpaspoort en ECVET.
- Ten slotte zijn de kosten per leerling in VET voor de belastingbetaler beduidend hoger dan de kosten per leerling in het algemeen onderwijs. De kosten van schooluitval of het niet afronden van VET zijn ook hoger voor belastingbetalers en/of voor werkgevers die een opleiding op het werk aanbieden. Daar staat tegenover dat doorstroming via VET geschoolde arbeidskrachten oplevert die beantwoorden aan de veranderende behoeften van de arbeidsmarkt. Levens-

<sup>38</sup> Communiqué van Maastricht over samenwerking in beroepsonderwijs en -opleiding in Europa (2004); Communiqué van Helsinki over samenwerking in beroepsonderwijs en -opleiding in Europa (2006); Communiqué van Brugge over ondersteuning van beroepsonderwijs en -opleiding in Europa (2010).

lange begeleiding in een vroeg stadium leidt tot een aanzienlijke beperking van de mogelijke en feitelijke verliezen voor de belastingbetaler.

### Wat goede praktijken zijn

Beleidslijnen en systemen<sup>39</sup> die:

- informatie en begeleiding van hoge kwaliteit, inclusief ervarend loopbaanleren, aanmoedigen, waardoor jonge leerlingen in het verplichte onderwijs en hun ouders kennis kunnen maken met verschillende beroepsspecialisaties, doorstomings- en transfertrajecten en loopbaanmogelijkheden;
- onderwijs- en leeractiviteiten ondersteunen die de ontwikkeling van vaardigheden voor loopbaanbeheer in IVET en CVET stimuleren;
- ondernemerschap bevorderen als een positieve loopbaanoptie in programma's voor beroepskeuzevoorlichting;
- het gebruik van feedback van begeleidingsdiensten over de doorstroming van VET-afgestudeerden naar werk of naar een vervolgopleiding bevorderen om de kwaliteit en relevantie van VET voor de arbeidsmarkt te verbeteren;
- rekening houden met en inspelen op de diversiteit en het geslacht van stagiaires/deelnemers;
- individuen en VET-aanbieders actief aanmoedigen gebruik te maken van levenslange begeleiding om een verdere deelname van werknemers aan en hun prestaties in CVET te bevorderen, waarbij in het bijzonder aandacht moet worden geschonken aan mensen die met een overgangssituatie op de arbeidsmarkt te maken krijgen (zoals met ontslag bedreigde werknemers en werklozen) en aan achterstandsgroepen;
- het gebruik van levenslange begeleiding bevorderen en ondersteunen bij het helpen van burgers om hun door niet-formeel en informeel

leren verworven competenties in kaart te brengen en te laten valideren;

- VET-deelnemers bewust maken van EU-mobiliteitsinstrumenten voor lerenden en werkenden in de Europese ruimte voor vaardigheden en kwalificaties en van open leermiddelen.

### Hulpmiddelen voor beleidsmakers

- CEDEFOP (2014) *De aantrekkingskracht van initieel beroepsonderwijs en -opleiding: Vaststellen wat belangrijk is*  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/22510.aspx>
- CEDEFOP (2013) *Jongeren in het (beroeps)onderwijs houden: Wat werkt?*  
[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9084\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9084_en.pdf)  
Beschikbaar in het Duits, Frans, Grieks, Italiaans, Litouws, Pools, Portugees en Spaans
- CEDEFOP (2011) *Richt snoer voor begeleiding ter ondersteuning van aspirant-ondernemers in Europa*  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18285.aspx>
- ELGPN (2012) *Beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding: Een Europese resource kit*. ELGPN-tool nr. 1, hoofdstuk 4 tot 7, behandelt de toepassing van de resource kit op beleid voor levenslange begeleiding in beroepsonderwijs en -opleiding.  
Beschikbaar in het Bulgaars, Kroatisch, Tsjechisch, Nederlands, Engels, Ests, Fins, Frans, Duits, Grieks, Hongaars, Italiaans, Lets, Litouws, Pools, Portugees, Servisch en Sloveens
- ELGPN (2015) ELGPN-tool nr. 4: *Ontwerp en implementatie van beleid voor vaardigheden voor loopbaanbeheer (CMS)*
- Hughes, Deirdre en Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012) *Jeugdwerkloosheid: Een crisis in ons midden - De rol van beleid voor levenslange begeleiding bij de aanpak van het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag*, ELGPN-conceptnota nr. 2  
Beschikbaar in het Engels, Grieks, Kroatisch, Lets, Nederlands en Portugees

<sup>39</sup> De meeste van deze beleidsaanbevelingen zijn opgenomen in het Communiqué van Brugge (2010) over *Ondersteuning van beroepsonderwijs en -opleiding in Europa*.

- Resolutie van het Europees Parlement (september 2015) *Bevorderen van jong ondernemerschap door middel van onderwijs en opleiding*
- Borbély-Pecze, Tibor Bors en Hutchinson, Jo (2013) *Jeugdgarantie en levenslange begeleiding*, ELGPN-conceptnota nr. 4  
Beschikbaar in het Duits, Engels, Kroatisch, Lets en Portugees



## Richtsnoer 12: Levenslange begeleiding voor studenten in het hoger onderwijs

### Definitie

Begeleiding in het hoger onderwijs verwijst naar een reeks activiteiten en producten die studenten helpen een passende studie te kiezen en de doorstroming naar het hoger onderwijs te sturen. Studenten worden ondersteund om het potentieel van hun academische ervaring te vergroten en te koppelen aan hun persoonlijke en loopbaanontwikkeling. Hun vermogen om zich te oriënteren op en te leren over kansen op de arbeidsmarkt en mogelijkheden voor verdere opleiding (bv. postacademisch) en zelfstandig ondernemerschap en om succesvolle transitie naar deze kansen en mogelijkheden te maken, wordt erdoor gestimuleerd. Daarnaast bevordert begeleiding het vermogen van studenten om hun academische kennis effectief over te dragen naar een professionele context.

Begeleiding in het hoger onderwijs biedt bovendien ondersteuning aan studenten die van studierichting willen veranderen omdat hun initiële studiekeuze in het hoger onderwijs achteraf niet succesvol of zinvol is gebleken<sup>40</sup> en voorziet in de begeleidingsbehoeften van een toenemend aantal lerende volwassenen/terugkeerders die zich verder willen ontwikkelen in hun beroep. Begeleiding betreft ook burgers die hoger onderwijs willen volgen via afstandsonderwijs en/of via open leermiddelen.

Vaardigheden voor loopbaanbeheer zijn een essentieel leeronderdeel voor studenten in het hoger onderwijs, aangezien zij zelfstandig en reflectief leren in hun studierichting koppelen aan de eisen die in moderne kennissamenlevingen worden gesteld aan de competenties van studenten op het gebied van loopbaanontwikkeling en ondernemerschap. Die vaardigheden stimuleren de opleiding van creatieve, innovatieve, kritisch denkende en verantwoordelijke afgestudeerden en de inzetbaarheid van de studen-

ten.<sup>41</sup> Gezien de urgentie van de behoeften van de arbeidsmarkt bij het afstuderen zijn competenties voor het zoeken naar werk en ondernemersvaardigheden een essentieel leeronderdeel voor studenten in het hoger onderwijs. De verwerving van deze vaardigheden kan deel uitmaken van optioneel leren of van verplicht leren (met studiepunten). Dergelijke loopbaanoriëntatieprogramma's kunnen centraal worden uitgevoerd door een loopbaanbegeleidingsdienst, of per faculteit of afdeling met centrale of externe ondersteuning. Coöperatief leren/werkplekieren als onderdeel van een onderwijsprogramma op tertiair niveau levert een belangrijke bijdrage aan loopbaanleren.

Levenslange begeleiding en onderwijs in ondernemerschap kunnen collectief (klas/groep) of individueel plaatsvinden en worden aangeboden per telefoon, internet, e-mail en in persoonlijke ontmoetingen met groepsgewijze en individuele interventies, veelal begeleid door loopbaanbeurzen, werving op de campus en mentoring door oud-studenten en ondernemers.

### Waarom van belang

- Hoger onderwijs en onderzoek zijn cruciaal voor economische groei en ontwikkeling en voor arbeidsmarktvoorbereiding en personeelontwikkeling; loopbaanbegeleiding in het tertiair onderwijs is de hoeksteen van een betere en flexibelere afstemming van vaardigheden op economische behoeften en technologische veranderingen.
- Door de massificatie en internationalisering van het hoger onderwijs (onder meer de uitbreiding van afstandsonderwijs en open leermiddelen) is het succes van afgestudeerden op de arbeidsmarkt een "asset-test" geworden voor instellingen voor hoger onderwijs. De verbetering van de inzetbaarheid van studenten waarborgt de professionele relevantie van opleidingen in het hoger onderwijs.

<sup>40</sup> Conclusies van de Europese Raad Onderwijs (2011) over *De modernisering van het hoger onderwijs*

<sup>41</sup> Proces van Bologna: Ministerieel communiqué van Boekarest, 26 april 2012

- De diversiteit van de studentenparticipatie is sterk toegenomen. Er is dan ook behoefte aan uitgebreidere diensten voor levenslange begeleiding in een grote verscheidenheid van vormen om in te spelen op de toenemende diversiteit van leer- en werktransities en van omstandigheden van studenten.
- Uitbreiding van de dienstverlening kan bijdragen tot een snelle en efficiënte heroriëntatie van studenten die er te laat achter komen dat hun aanvankelijk gekozen studie niet past bij hun competenties, interesses en bij de realiteit van de arbeidsmarkt.
- De bevordering van de mobiliteit van studenten via Europese programma's, de harmonisatie van het diplomastelsel in het kader van het Bologna-proces, de modulaire structuren van de studies en de toepassing van het Europees kwalificatiekader op nationaal niveau maken trajecten in het hoger onderwijs complexer en loopbaanbegeleiding noodzakelijker.
- Effectieve en efficiënte begeleidingsdiensten in het hoger onderwijs dragen bij tot de modernisering van hogeronderwijssystemen<sup>42</sup>, tot studentgericht leren en tot hun sociale dimensie<sup>43</sup>.
- Mobiliteit van lerenden en werkenden in de EU: levenslange begeleiding ondersteunt de bevordering en het gebruik door lerenden van EU-mobiliteitsinstrumenten in de Europese ruimte voor vaardigheden en kwalificaties.
- de betrokkenheid van studenten, werkgevers en andere belanghebbenden bij het ontwerpen en uitvoeren van activiteiten en diensten op het gebied van levenslange begeleiding bevorderen;
- levenslange begeleiding op centraal niveau en binnen de faculteiten van hogeronderwijsinstellingen bevorderen;
- de banden tussen hogeronderwijsinstellingen en de bovenbouw van het middelbaar onderwijs en VET-instellingen versterken;
- de transities van potentiële studenten ondersteunen door hen te informeren over het vereiste prestatieniveau in de verschillende opleidingen in het hoger onderwijs en over de loopbaanbestemmingen van afgestudeerden;
- waarborgen dat studenten in het hoger onderwijs in staat zijn om hun leerervaringen te relateren aan de wereld van het werk, onder meer door ontwikkeling van de vaardigheden en attitudes die een succesvolle integratie en aanpassing aan werkcontexten mogelijk maken, en om hen verantwoordelijk te maken voor hun loopbaanbeslissingen;
- het leren van vaardigheden voor loopbaanbeheer en ondernemersvaardigheden door studenten bevorderen, met name wanneer de studenten daarmee niet in aanraking zijn gekomen in een eerdere opleiding en baan;
- ondernemerschap als een positieve loopbaanoptie bevorderen in programma's voor beroepskeuzevoorlichting;
- de actieve betrokkenheid van de individuele student bij de ontwikkeling van zijn/haar loopbaanproject/plan bevorderen;
- rekening houden met en inspelen op de diversiteit en het geslacht van studenten: aandacht besteden aan de vastgestelde behoeften van bepaalde doelgroepen, bijvoorbeeld oudere of internationale studenten, studenten met een handicap en studenten met beperkte financiële middelen;
- de continue verbetering van de kwalificaties en competenties van begeleiders waarborgen;

### Wat goede praktijken zijn

Beleidslijnen en systemen die:

- de banden tussen instellingen voor hoger onderwijs, werkgevers en arbeidsmarktinstellingen versterken om effectiever te kunnen inspelen op de behoeften van de economische wereld en de maatschappij als geheel;

<sup>42</sup> EG-Mededeling van 20 september 2011 over *Een agenda voor de modernisering van de Europese hogeronderwijssystemen* Conclusies van de Raad Onderwijs (2011)

<sup>43</sup> Proces van Bologna: Ministerieel communiqué van Boekarest, 26 april 2012.

- studenten voorzien van actuele informatie over mobiliteitskansen, EU-mobiliteitsinstrumenten, de Europese ruimte voor vaardigheden en kwalificaties, arbeidsmarktbehoeften in de EU en open leermiddelen;
- achtergestelde en ondervertegenwoordigde groepen voorzien van transparantere informatie over onderwijskansen om de juiste studiekeuze te waarborgen;
- het verzamelen en publiceren van gegevens over werkgelegenheid voor afgestudeerden bevorderen (onder meer nagaan waar afgestudeerden werk vinden) en voorlichting en advisering opnemen in procedures voor de validatie van niet-formeel/informeel leren voor potentiële en bestaande studenten;
- een evaluatiesysteem voor begeleidingsdiensten ontwikkelen, inclusief databases en het volgen van studenten;
- levenslange begeleiding in instellingen voor tertiair onderwijs koppelen aan regelingen voor kwaliteitsborging, strategische planning en prestatiedoelen;
- studentgerichte methoden voor actief leren koppelen aan de ontwikkeling van vaardigheden voor loopbaanbeheer in de faculteiten en op centraal niveau;
- onderzoek naar uitval van studenten, de feitelijke kosten van vroegtijdig schoolverlaten en de kosten-batenverhouding van levenslange begeleiding vóór en tijdens de opleiding ondersteunen.

#### Hulpmiddelen voor beleidsmakers

- CEDEFOP (2011) *Richt snoer voor begeleiding ter ondersteuning van aspirant-ondernemers in Europa* <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18285.aspx>
- ELGPN (2012) *Beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding: Een Europese resource kit*. ELGPN-tool nr. 1, hoofdstuk 4 tot 7, behandelt de toepassing van de resource kit op beleid voor levenslange begeleiding in het hoger onderwijs. Beschikbaar in het Bulgaars, Kroatisch, Tsjechisch, Nederlands, Engels, Ests, Fins, Frans, Duits, Grieks, Hongaars, Italiaans, Lets, Litouws, Pools, Portugees, Servisch en Sloveens
- ELGPN (2015) ELGPN-tool nr. 4: *Ontwerp en implementatie van beleid voor vaardigheden voor loopbaanbeheer (CMS)*
- ELGPN (2015) ELGPN-tool nr. 5: *Versterking van de kwaliteitsborging en wetenschappelijke onderbouwing van levenslange begeleiding*
- Resolutie van het Europees Parlement (september 2015) *Bevorderen van jong ondernemerschap door middel van onderwijs en opleiding*
- Hughes, Deirdre en Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012) *Jeugdwerkloosheid: Een crisis in ons midden - De rol van beleid voor levenslange begeleiding bij de aanpak van het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag*, ELGPN-conceptnota nr. 2. Beschikbaar in het Kroatisch, Nederlands, Engels, Grieks, Lets en Portugees
- Borbély-Pecze, Tibor Bors en Hutchinson, Jo (2013) *De jeugdgarantie en levenslange begeleiding*, ELGPN-conceptnota nr. 4. Beschikbaar in het Duits, Engels, Grieks, Kroatisch, Lets en Portugees
- ENQA (2009) *Normen en richtsnoeren voor kwaliteitsborging in de Europese ruimte voor hoger onderwijs* (paragraaf 1.5-1.7) [http://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2013/06/ESG\\_3edition-2.pdf](http://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2013/06/ESG_3edition-2.pdf)

## Richtsnoer 13: Levenslange begeleiding voor lerende volwassenen

### Definitie

Volwasseneneducatie is een essentieel onderdeel van het continuüm van levenslang leren – bestaande uit algemeen onderwijs en beroepsonderwijs en -opleiding (CVET) – door volwassenen na het verlaten van het initieel onderwijs. Volwasseneneducatie heeft betrekking op:

- formeel, niet-formeel en informeel leren dat gericht is op het verbeteren van basisvaardigheden, het verwerven van nieuwe kwalificaties of op bijscholing of herscholing om werk te vinden;
- deelname aan sociaal, cultureel, artistiek en maatschappelijk leren met het oog op persoonlijke ontwikkeling en voldoening.

Levenslange begeleiding in volwasseneneducatie verwijst naar een reeks activiteiten en producten die volwassenen in staat stellen te participeren in en deel te nemen aan leren en, in voorkomend geval, door te stromen naar kwalificaties en een vervolgopleiding en werktransities. Levenslange begeleiding omvat procedures voor de identificatie en validatie van niet-formeel en informeel leren. De begeleiding kan worden verstrekt in collectieve omgevingen zoals het klaslokaal en op individuele basis zoals loopbaanadviesing, en met telefonische en internetondersteuning. De bij de verstrekking betrokken personen kunnen een gespecialiseerde opleiding op het gebied van loopbaanbegeleiding of een andere relevante opleiding hebben genoten. Ervarend loopbaanleren zoals vak- en werk-“proeven”/ervaring is een zeer belangrijk programmaonderdeel dat inspeelt op de behoeften van volwassenen.

### Waarom van belang

- Levenslange begeleiding is een integraal onderdeel van beleid voor een leven lang leren. Levenslange begeleiding speelt een sleutelrol bij het stimuleren van de vraag naar vol-

wasseneneducatie en bij het verstrekken van informatie en advies, aangevuld met effectieve outreachstrategieën, met het oog op bewustmaking en motivering van potentiële lerenden, inclusief bewustmaking van het bestaan van open leermiddelen.

- De wereld van het leren en de wereld van het werken en de trajecten daartussen zijn aanzienlijk veranderd sinds de tijd waarin veel volwassenen hun basisopleiding hebben afgerond. Veel functies zijn opgeheven en er zijn nieuwe bij gekomen; sommige economische sectoren zijn in verval geraakt, andere zijn gegroeid en weer andere zijn pas recentelijk opgekomen. Er zijn nieuwe trajecten opengesteld in alle fasen en vormen van leren. Dat kan verwarrend zijn voor volwassenen. Velen hebben gespecialiseerde ondersteuning nodig om hun weg te vinden in een nieuwe leer- en werkwereeld.
- Lerende volwassenen zijn geen homogene groep. Sommigen hebben positieve ervaringen met formeel leren op school; anderen hebben veel informele en niet-formele leerervaringen die erkend en onderkend moeten worden; velen hebben negatieve ervaringen. Begeleiding voor de laatste groep is essentieel om hun participatie, retentie, betrokkenheid, prestaties en progressie door leren mogelijk te maken en om belemmeringen voor het leren weg te nemen.<sup>44</sup>
- Lerende volwassenen hebben in het algemeen meerdere taken en verantwoordelijkheden. Dat vergroot de complexiteit van de leer- en werkkeuzes die ze moeten maken. Hun gezin en hun economische en sociale omstandigheden kunnen hun progressie mogelijk maken of juist belemmeren. Ze hebben soms gespecialiseerde ondersteuning nodig om inzicht te verkrijgen in de gevolgen van deze complexiteit en om hen in staat te stellen zinvolle oplossingen te vinden voor dilemma's bij leer- en werkkeuzes.

<sup>44</sup> Conclusies van de Raad Onderwijs (2008) over volwasseneneducatie (PB C 140, 6 juni 2008).

- Participatie in leren kan voor een volwassene een aanzienlijke investering van financiële en andere middelen betekenen. Het maken van een verstandige keuze met begeleiding en ondersteuning kan het risico van financiële en andere verliezen beperken.
- Door de ontwikkeling van volwasseneneducatie te ondersteunen, levert loopbaanbegeleiding een belangrijke bijdrage aan sociale inclusie, actief burgerschap en persoonlijke ontwikkeling.
- In het belang van het economisch concurrentievermogen van de beroepsbevolking van de EU moet de lage participatie van volwassenen in een leven lang leren worden verhoogd tot een gemiddelde van ten minste 15% in 2020.<sup>45</sup> Levenslange begeleiding speelt een sleutelrol bij de verwezenlijking van die doelstelling. Volwassenen zijn vaak niet op de hoogte van de mogelijkheden van kwalificatie of erkenning en van de leertrajecten die ze kunnen volgen, waaronder open leermiddelen.

### Wat goede praktijken zijn

Beleidslijnen en systemen die:

- een geïntegreerde informatie- en begeleidingsdienst ondersteunen met verstrekking via meerdere kanalen (internet, telefoon, persoonlijke ontmoeting);
- lerende volwassenen de mogelijkheid van gepersonaliseerde, individuele begeleiding bieden;
- loopbaanbegeleiding in leeromgevingen voor volwassenen ondersteunen, met name voorafgaand aan de opleiding, tijdens de opleiding en op doorstromingspunten naar een vervolgopleiding en/of werk;
- de burgers laten profiteren van ondersteuning bij de validatie en erkenning van hun formele, niet-formele en informele opleidingen;
- vak- en werk- "proeven" bevorderen als middel voor ervaren loopbaanleren;

- rekening houden met en inspelen op de diversiteit en het geslacht van de lerenden;
- specifiek gericht zijn op achterstandsgroepen, voortijdige schoolverlaters, jongeren die noch aan de arbeidsmarkt deelnemen, noch onderwijs of een opleiding volgen (de zogeheten NEET-groep), langdurig werklozen en laaggekwalificeerde oudere volwassenen<sup>46</sup> teneinde hun vaardigheden om transities te sturen en zich aan veranderingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving aan te passen, te verbeteren;
- de sociale marketing van leren (inclusief open leermiddelen) en levenslange begeleiding en van de validatie van niet-formeel en informeel leren ondersteunen;
- de ontwikkeling van vaardigheden voor loopbaanbeheer in programma's voor volwasseneneducatie ondersteunen teneinde de burgers te helpen omgaan met diverse uitdagingen gedurende hun hele leven en om hun loopbaan en transities te sturen in het kader van een leven lang leren<sup>47</sup>;
- ondernemerschap bevorderen als een positieve loopbaanoptie voor volwassenen;
- de opleiding en professionalisering van alle personeel ondersteunen dat in verschillende functies loopbaanbegeleiding verstrekt in leeromgevingen voor volwassenen;
- waarborgen dat loopbaanbegeleiding een integraal onderdeel is van programma's in volwasseneneducatie van door de overheid gefinancierde onderwijs- en opleidingsinstellingen;
- samenwerking met ondernemingen, werkgeversorganisaties, openbare diensten voor arbeidsvoorziening en gemeenschapsorganisa-

<sup>45</sup> Europa 2020-strategie.

<sup>46</sup> Resolutie van de Raad betreffende een vernieuwde Europese agenda voor volwasseneneducatie (2011).

<sup>47</sup> "Vaardigheden voor loopbaanbeheer verwijzen naar een reeks competenties die individuen en groepen de mogelijkheid bieden op gestructureerde wijze informatie over zichzelf en over onderwijs- en beroepsmogelijkheden te verzamelen, te analyseren, te synthetiseren en te organiseren". ELGPN: *Beleid voor levenslange begeleiding: Werk in uitvoering 2008-10*, p.23.

ties ondersteunen om de toegang tot volwasseneducatie, inclusief levenslange begeleiding, te vergemakkelijken, bijvoorbeeld door het gebruik van leervouchers.

### Hulpmiddelen voor beleidsmakers

- CEDEFOP (2011) *Richtsnoer voor begeleiding ter ondersteuning van aspirant-ondernemers in Europa* <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/18285.aspx>
- ELGPN (2012) *Beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding: Een Europese resource kit*. ELGPN-tool nr. 1, hoofdstuk 4 tot 7, behandelt de

toepassing van de resource kit op beleid voor levenslange begeleiding in het volwassenenonderwijs.

Beschikbaar in het Bulgaars, Kroatisch, Tsjechisch, Nederlands, Engels, Ests, Fins, Frans, Duits, Grieks, Hongaars, Italiaans, Lets, Litouws, Pools, Portugees, Servisch en Sloveens

- ELGPN (2015) ELGPN-tool nr. 4: *Ontwerp en implementatie van beleid voor vaardigheden voor loopbaanbeheer (CMS)*
- Resolutie van het Europees Parlement (september 2015) *Bevorderen van jong ondernemerschap door middel van onderwijs en opleiding*



## Richtsnoeren voor beleidslijnen en systemen voor levenslange begeleiding voor de sectoren werkgelegenheid en derde leeftijd

Dit hoofdstuk bestaat uit drie richtsnoeren die voorzien in beleid voor levenslange begeleiding van werkende volwassenen en voor de sector derde leeftijd.

### Richtsnoer 14: Levenslange begeleiding voor werkenden

#### Definitie

Levenslange begeleiding voor werkenden omvat een reeks leeractiviteiten en -producten die hen in staat stellen om de balans op te maken van hun huidige werksituatie (functie, voorwaarden, inhoud), de competenties die ze hebben verworven door hun werk en levensbreed leren en de validatie daarvan, en om verdere leer- en werktransities en levensbrede transities, zoals pensionering, te plannen.

Activiteiten op het gebied van levenslange begeleiding voor werkenden kunnen plaatsvinden als onderdeel van een strategie voor de ontwikkeling van menselijk potentieel of als vakbondsactiviteit, maar worden doorgaans uitgevoerd door een landelijke loopbaanbegeleidingsdienst, door de openbare dienst voor arbeidsvoorziening, door gespecialiseerde loopbaanbegeleidingsdiensten of door parti-

culiere aanbieders.<sup>48</sup> Andere vormen van levenslange begeleiding voor werkenden worden aangeboden door outplacementbureaus, coachingbureaus en centra voor volwassenenonderwijs (zie richtsnoer 12 over lerende volwassenen). Het internet is het eerste contactpunt voor veel werkende volwassenen die op zoek zijn naar nieuwe leer- en werkkansen voor zichzelf. Het is een rijke bron voor sociale netwerken die zich richten op loopbaanontwikkeling en voor loopbaanvoorlichting en -advies. Werkplekopleiding, -mentoring en -beoordeling zijn ook gelegenheden voor informele loopbaanvoorlichting en -advies.

#### Waarom van belang

- Levenslange begeleiding heeft een aanzienlijke meerwaarde voor werknemers, werkgevers en beleidsmakers.<sup>49</sup> Werknemers blijven inzetbaar en verwerven een betere kwalificatie door relevante opleidingen en door validatie van hun leerervaring. Werkgevers kunnen beter opgeleid

<sup>48</sup> CEDEFOP (2008). *Loopbaanontwikkeling op het werk: een overzicht van loopbaanbegeleiding ter ondersteuning van werkenden*. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.

<sup>49</sup> Europese Sociale Partners (2002). *Actiekader voor de ontwikkeling van competenties en kwalificaties voor een leven lang leren*.

en competent personeel aantrekken. Levenslange begeleiding bevordert de progressie en ontwikkeling van werknemers, zowel op het werk als op persoonlijk niveau. Op het werk ondersteunt levenslange begeleiding persoonlijke en zakelijke beslissingen over opleidings- en bijscholingstrajecten om aanpassing aan veranderingen in de technologie en het ondernemingsklimaat mogelijk te maken, en om van baan te veranderen en de transitie naar een andere baan te sturen.

- Voor werkgevers is levenslange begeleiding een belangrijk instrument voor de ontwikkeling van menselijk potentieel, voor het handhaven van een hoge productiviteit van het personeel, voor het aantrekken, motiveren en behouden van kwalitatief goede medewerkers en voor het afstemmen van het vaardigheidsniveau van het personeel op de verwachte competentiebehoeften.
- Voor zowel werkgevers als werknemers speelt levenslange begeleiding een sleutelrol in flexicurity-strategieën.<sup>50</sup> Levenslange begeleiding ondersteunt deerschikking van het menselijk potentieel om nieuwe zakelijke uitdagingen aan te gaan en helpt werklozen en overtollige werknemers hun competentieprofiel opnieuw te beoordelen en van leerkansen te profiteren om zich bij te scholen en hun inzetbaarheid te verbeteren.
- Voor beleidsmakers versterkt levenslange begeleiding voor werkenden het concurrentievermogen van de economie als geheel door ondersteuning van de ontwikkeling van efficiënt en competent personeel, de kenniseconomie en een inclusieve samenleving. Levenslange begeleiding ondersteunt het aanpassingsvermogen en een duurzame inzetbaarheid van het

arbeidspotentieel en de re-integratiedoelstellingen voor werknemers<sup>51</sup>.

- Levenslange begeleiding kan de bekendheid en het gebruik van EU-instrumenten voor mobiliteit van werknemers, zoals EURES, in de Europese ruimte voor vaardigheden en kwalificaties helpen bevorderen, en kan het bestaan van open leermiddelen voor personeelsontwikkeling onder de aandacht brengen en het gebruik ervan stimuleren.

### Wat goede praktijken zijn

Beleidslijnen en systemen die:

- gericht zijn op verruiming van de rol van openbare diensten voor arbeidsvoorziening bij levenslange begeleiding van werkende volwassenen;
- werknemers toegang bieden tot begeleiding voor de validatie van hun niet-formeel/informeel leren, dat wil zeggen werknemers voorzien van informatie en ondersteuning voor de analyse van hun werkplek- en levensbreed leren, hen tijdens de accreditatieprocedure begeleiden en hen adviseren over verdere opleidingstrajecten binnen en buiten de onderneming;
- samenwerking met partners ondersteunen (vakbonden, beroepsorganisaties, werkgeversorganisaties, onderwijsinstellingen, openbare en particuliere diensten voor arbeidsvoorziening en maatschappelijke organisaties) om begeleidingsdiensten aan werknemers te verlenen;
- de voordelen van levenslange begeleiding onder de aandacht brengen van zowel werkgevers als werknemers en de werkgevers en werknemers wijzen op de bestaande loopbaanbegeleidingsdiensten;
- begeleiding in ondernemingen stimuleren, met name in het MKB, door prikkels in te voeren – bijvoorbeeld levenslange begeleiding toestaan

<sup>50</sup> Sultana, R.G. (2012). *Flexicurity: Gevolgen voor levenslange loopbaanbegeleiding*. Jyväskylä: ELGPN, 2012. Flexicurity verwijst naar een sociaal akkoord tussen werkgevers, werknemers en de overheid dat voorziet in soepele arbeidsbescherming in combinatie met royale werkloosheidsuitkeringen en een actief arbeidsmarktbeleid, wat werkgevers flexibiliteit geeft en werknemers zekerheid biedt.

<sup>51</sup> *Communiqué van het derde internationale symposium over loopbaanontwikkeling en openbaar beleid*, Sydney, Australië, 2006.



onder regelingen voor opleidingsbijdragen – of door regelingen in te voeren die publieke erkenning geven aan ondernemingen die voorbeeldige programma's aanbieden;

- waarborgen dat in het beleid voor de ontwikkeling van het arbeidspotentieel/menselijk potentieel het belang van levenslange begeleiding wordt benadrukt en dat medewerkers van de personeelsafdeling zijn getraind om deze activiteiten uit te voeren;
- de ontwikkeling van vaardigheden voor loopbaanbeheer voor werknemers bevorderen;
- ondernemerschap bevorderen als een positieve loopbaanoptie;
- waarborgen dat levenslange begeleiding voor werknemers aan de orde komt tijdens de collectieve onderhandelingen van de sociale partners op nationaal en sectorniveau;
- de rol van particuliere markten bij levenslange begeleiding voor werkenden erkennen;
- bestaande diensten in volwasseneneducatie en permanente educatie ook beschikbaar stellen voor werkende volwassenen;
- de ontwikkeling aanmoedigen van een nationale multichannel-benadering (telefoon, internet, persoonlijk contact) voor begeleiding van werkenden om informatie en advies te verstrekken over kansen voor verdere scholing en werk, waaronder open leermiddelen;
- waarborgen dat de Europese ruimte voor vaardigheden en kwalificaties en de internationale dimensie van de arbeidsmarkt worden gepresenteerd aan werkzoekenden en werknemers die op zoek zijn naar een andere baan, onder meer (in Europa) door het gebruik van EURES (het Europese ODA-netwerk) en andere EU-mobiliteitsinstrumenten voor lerenden en werkenden.

#### Hulpmiddelen voor beleidsmakers

- CEDEFOP (2008) *Loopbaanontwikkeling op het werk: Een overzicht van loopbaanbegeleiding ter ondersteuning van werkenden.*

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12936.aspx>

Beschikbaar in het Duits en het Engels

- CEDEFOP (2014) *Navigeren in lastig vaarwater: Leren voor loopbaan- en arbeidsmarkttransities*  
[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5542\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5542_en.pdf)
- CEDEFOP (2014) *Gebruik van validatie door ondernemingen voor de ontwikkeling van het menselijk potentieel en loopbaanontwikkeling*  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23963.aspx>
- ELGPN (2012) *Beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding: Een Europese resource kit*. ELGPN-tool nr. 1, hoofdstuk 4 tot 7, behandelt de toepassing van de resource kit op beleid voor levenslange begeleiding in de werkgelegenheidssector.  
Beschikbaar in het Bulgaars, Kroatisch, Tsjechisch, Nederlands, Engels, Ests, Fins, Frans, Duits, Grieks, Hongaars, Italiaans, Lets, Litouws, Pools, Portugees, Servisch en Sloveens
- Sultana, Ronald G (2012) *Flexicurity: Gevolgen voor levenslange loopbaanbegeleiding*, ELGPN-conceptnota nr. 1  
Beschikbaar in het Duits, Engels, Grieks, Kroatisch, Lets, Nederlands en Portugees
- ELGPN (2015) ELGPN-tool nr. 4: *Ontwerp en implementatie van beleid voor vaardigheden voor loopbaanbeheer (CMS)*
- ELGPN (2015) ELGPN-tool nr. 5: *Versterking van de kwaliteitsborging en wetenschappelijke onderbouwing van levenslange begeleiding*
- Europese Commissie (2014) *Europees referentiecompetentieprofiel voor ODA- en EURES-adviseurs*, Brussel: DG Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie
- Europese Commissie (2011) *Europese openbare diensten voor arbeidsvoorziening en levenslange begeleiding*, analytisch document Dialoog van ODA tot ODA, Brussel: DG Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie

## Richtsnoer 15: Levenslange begeleiding voor werkloze volwassenen

### Definitie

Begeleiding voor werkloze volwassenen verwijst naar een breed scala van activiteiten en producten op het gebied van loopbaanbegeleiding die werkloze werkzoekenden helpen om hun vaardigheden voor inzetbaarheid te verbeteren en te re-integreren op de arbeidsmarkt<sup>52</sup>. Deze activiteiten omvatten: beoordeling, profilering of screening, ondersteuning bij verandering van baan, coaching in vaardigheden voor loopbaanbeheer en sociale vaardigheden, arbeidsbemiddeling en belangenbehartiging, hulp bij het zoeken naar werk, advisering, programma's voor banenclubs, voorlichting over de arbeidsmarkt en, indien van toepassing, gebruik van psychometrische tests. Loopbaanadviesing, een door ODA-adviseurs verleende basisdienst, is gericht op duurzame activering en arbeidsmarktintegratie (beoordeling, profilering, enz.) van werklozen. Gespecialiseerde loopbaanbegeleiding kan worden aangeboden door ODA's – voor degenen die op zoek zijn naar een meeromvattende oplossing, bijvoorbeeld een laaggeschoolde werkloze jongere of volwassene die een VET-programma wil volgen. Loopbaanbegeleiding wordt erkend als een van de meest effectieve interventies van actief arbeidsmarktbeleid. Werkloze volwassenen zijn geen homogene groep maar omvatten subgroepen met zeer verschillende kenmerken en behoeften (bijvoorbeeld oudere werknemers, personen die plotseling overtoelig zijn verklaard, vrouwen die na het opvoeden van de kinderen weer aan het werk gaan, etnische minderheden, mensen met een handicap, studenten die een eerste baan zoeken, voortijdige schoolverlaters zonder diploma, langdurig werklozen, migranten), waarvoor speciale ondersteuning en maatregelen voor de korte of de lange termijn nodig zijn.

Begeleidingsdiensten voor werklozen worden hoofdzakelijk verleend door openbare diensten

voor arbeidsvoorziening (ODA's), en particuliere bureaus en maatschappelijke organisaties hebben een gerichte en outreachfunctie.

De ontwikkeling van e-begeleidingsdiensten (telefoon, e-mail, webchat, sms) en zelfbedieningsbenaderingen maken de opkomst van een gefaseerde dienstenaanpak mogelijk, inspelend op de uiteenlopende intensiteit van de behoeften van verschillende individuen en groepen.

### Waarom van belang

- Levenslange begeleiding helpt werkloze volwassenen om te gaan met de negatieve psychosociale gevolgen van (langdurige) werkloosheid en moedigt hen aan en stelt hen in staat zelf de richting te bepalen van hun toekomstige loopbaan en diskwalificatieprocessen en verlies van inzetbaarheid te voorkomen.
- Levenslange begeleiding voor werkloze volwassenen helpt bij het voorkomen van instroom in werkloosheid, met name in langdurige werkloosheid.
- Levenslange begeleiding ondersteunt de ontwikkeling van een geschoold arbeidspotentieel dat tegemoetkomt aan de behoeften van de arbeidsmarkt en bevordert een leven lang leren.<sup>53</sup> Ook wordt de discrepantie tussen de vraag naar en het aanbod van vaardigheden op de arbeidsmarkt verkleind.
- Levenslange begeleiding moedigt de arbeidsmobiliteit binnen de EU en de regionale arbeidsmobiliteit aan en ondersteunt de ontwikkeling van vaardigheden die de inzetbaarheid bevorderen, met name in de Europese ruimte voor vaardigheden en kwalificaties, en maakt daarbij gebruik van EU-mobiliteitsinstrumenten voor lerenden en werkenden en van open leer middelen.
- Levenslange begeleiding draagt bij tot een verkorting van de periode waarin burgers een

<sup>52</sup> Europese geïntegreerde richtsnoeren voor de implementatie van de Europa 2020-strategie.

<sup>53</sup> Europese Raad (2010) Richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten Richtsnoer nr. 8

werkloosheidsuitkering ontvangen en tot een vermindering van de kosten van deze uitkeringen en van het socialezekerheidsbudget voor de belastingbetaler. Deze doelen maken deel uit van nationale en Europese werkgelegenheidsstrategieën.

### Wat goede praktijken zijn

Beleidslijnen en systemen die:

- niet gericht zijn op een snelle re-integratie op de arbeidsmarkt ten koste van individuele competenties, belangen en ambities, maar flexibele en duurzame oplossingen ondersteunen voor mensen met uiteenlopende sociale, werk- en opleidingsachtergronden en werkloosheidservaringen;
- rekening houden met en inspelen op de diversiteit en het geslacht van de cliënten;
- een aanpak op basis van casemanagement bevorderen: individuele actieplannen voor werklozen met meerdere obstakels die samenwerking met een aantal andere diensten omvatten om het hoofd te bieden aan gezondheidsproblemen, persoonlijke en gezinsproblemen, schulden, enz.;
- activiteiten op het gebied van levenslange begeleiding integreren in zowel preventief als curatief beleid voor werklozen;
- begeleiding integreren in preventieve maatregelen ten gunste van personen voor wie werkloosheid onontkoombaar lijkt, zoals voortijdige schoolverlaters zonder diploma, jongeren die noch aan de arbeidsmarkt deelnemen, noch onderwijs of een opleiding volgen (de zogeheten NEET-groep), en werknemers in de herstructureringssector;
- levenslange begeleiding bevorderen als instrument in actieve arbeidsmarktstrategieën. De verstrekking en methoden van begeleiding moeten in overeenstemming zijn met kwaliteit snormen voor producten en diensten, wanneer begeleiding voor werklozen verplicht onderdeel is van actieve arbeidsmarktmaatregelen.

Het langetermijnperspectief voor loopbaanontwikkeling van werklozen moet worden erkend;

- een aangepast aanbod van levenslange begeleiding aan verschillende doelgroepen van werkloze volwassenen ondersteunen en gebruikmaken van partnerschaps- en outreachstrategieën;
- nauwe samenwerking tussen de openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) en onderwijs- en opleidingsinstellingen ondersteunen;
- betere banden tussen aanbieders van levenslange begeleiding en werkgevers, economische sectoren en vakbonden bevorderen;
- investeren in opleiding in levenslange begeleiding van ODA-personeel;
- ondernemerschap, werken als zelfstandige, maatschappelijke ondernemingen en startende ondernemingen bevorderen en ondersteunen door adequate voorlichting, begeleiding en advisering;
- begeleidingsdiensten aanmoedigen gebruik te maken van de nationale en EU-instrumenten voor de prognose van en anticipatie op vaardigheidsbehoeften om opkomende vaardigheidstekorten in specifieke beroepen tussen en binnen sectoren en regio's te identificeren en deze onder de aandacht van werkloze volwassenen te brengen;
- een gefaseerde aanpak van levenslange begeleiding ondersteunen, zoals: (i) toegang tot informatie voor iedereen door multichannel-diensten, in zelfbediening of met persoonlijke ondersteuning; (ii) analyse van gebruikersbehoeften; (iii) hulp op collectieve basis voor degenen die dat nodig hebben door het leren van vaardigheden voor loopbaanbeheer of via banenclubs; en (iv) geïndividualiseerde begeleiding voor degenen die meer hulp nodig hebben.

### Hulpmiddelen voor beleidsmakers

- CEDEFOP (2008) *Loopbaanontwikkeling op het werk: Een overzicht van loopbaanbegeleiding ter ondersteuning van werkenden*  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12936.aspx>  
Beschikbaar in het Duits en het Engels
- CEDEFOP (2014) *Navigeren in lastig vaarwater: Leren voor loopbaan- en arbeidsmarkttransities*  
[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5542\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5542_en.pdf)
- CEDEFOP (2014) *Gebruik van validatie door ondernemingen voor de ontwikkeling van het menselijk potentieel en loopbaanontwikkeling*  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23963.aspx>
- CEDEFOP (2013) *Terugkeer naar werk: Werkgebaseerd leren en de re-integratie van werkloze volwassenen op de arbeidsmarkt*  
[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6121\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6121_en.pdf)
- CEDEFOP (2013) *Weer aan het leren, weer aan het werk: Laaggekwalificeerde volwassenen uit de werkloosheid helpen*  
[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9082\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9082_en.pdf)
- ELGPN (2012) *Beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding: Een Europese resource kit*. ELGPN-tool nr. 1, hoofdstuk 4 tot 7, behandelt de toepassing van de resource kit op beleid voor levenslange begeleiding in de werkgelegenheidssector.  
Beschikbaar in het Bulgaars, Kroatisch, Tsjechisch, Nederlands, Engels, Ests, Fins, Frans, Duits, Grieks, Hongaars, Italiaans, Lets, Litouws, Pools, Portugees, Servisch en Sloveens
- Hughes, Deirdre en Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012) *Jeugdwerkloosheid: Een crisis in ons midden - De rol van beleid voor levenslange begeleiding bij de aanpak van het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag*, ELGPN-conceptnota nr. 2  
Beschikbaar in het Engels, Grieks, Kroatisch, Lets, Nederlands en Portugees
- Borbély-Pecze, Tibor Bors en Hutchinson, Jo (2013) *De jeugdgarantie en levenslange begeleiding*, ELGPN-conceptnota nr. 4  
Beschikbaar in het Duits, Engels, Grieks, Kroatisch, Lets en Portugees
- ELGPN (2015) ELGPN-tool nr. 4: *Ontwerp en implementatie van beleid voor vaardigheden voor loopbaanbeheer (CMS)*
- ELGPN (2015) ELGPN-tool nr. 5: *Versterking van de kwaliteitsborging en wetenschappelijke onderbouwing van levenslange begeleiding*
- Europese Commissie (2011) *Europese openbare diensten voor arbeidsvoorziening en levenslange begeleiding*, analytisch document Dialoog van ODA tot ODA, Brussel: DG Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie
- Europese Commissie (2014) *Europees referentiecompetentieprofiel voor ODA- en EURES-adviseurs*, Brussel: DG Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie

## Richtsnoer 16: Levenslange begeleiding voor oudere volwassenen

### Definitie

“Oudere volwassenen” verwijst naar een brede categorie personen: oudere voltijdwerknemers, oudere deeltijdwerknemers, oudere werklozen, volledig gepensioneerden. Oudere volwassenen hebben specifieke loopbaanproblemen. De begeleiding heeft tot doel deze mensen gespecialiseerde informatie en advies te verstrekken om “actief ouder worden” te ondersteunen.<sup>54</sup> Actief ouder worden omvat maatregelen die zijn gericht op werkgelegenheid, onbetaald werk/maatschappelijke participatie, onafhankelijk leven en de mogelijkheid om actief ouder te worden (individuele kenmerken en milieufactoren).<sup>55</sup>

Oudere werknemers worden steeds meer aange moedigd of verplicht (vanwege tekorten bij publieke en private pensioenfondsen) om langer te werken, tot aan en steeds vaker tot na de wettelijke pensioenleeftijd. De ontwikkeling van een ouder wordende beroepsbevolking impliceert een levenscyclusbenadering die afgestemd is op de behoeften van oudere volwassenen, inclusief pensionering.

Om de vaardigheden voor inzetbaarheid van oudere volwassenen op peil te houden en te voorkomen dat hun werkervaring verouderd raakt, omvatten succesvolle begeleidingsactiviteiten voor oudere volwassenen het volgende: ontwikkeling van vaardigheden voor loopbaanbeheer, identificatie van hun overdraagbare vaardigheden en validatie van door niet-formeel en informeel leren verworven competenties, voorlichting over verdere opleidings- en leermogelijkheden en individueel advies om zowel hun leermotivatie als hun vermogen om van baan te veranderen, te stimuleren en te versterken.

De levenscyclusbenadering ondersteunt flexibele transitie en trajecten tussen voltijdwerk en voltijd-pensionering. Begeleiding met gemakkelijke toegang

tot informatie stelt vervroegd gepensioneerden in staat hun capaciteiten en interesses in kaart te brengen zodat zij meer vrijwilligerswerk kunnen doen en meer aan sociale en vrijetijdsactiviteiten kunnen deelnemen.

### Waarom van belang

- Oudere werknemers lopen een hoger risico om langdurig werkloos te worden. Velen hebben in hun leven uiteenlopende taken en verantwoordelijkheden op zich genomen die van invloed zijn op hun loopbaankeuzes. Tijdige loopbaanbegeleiding kan hen helpen zinvolle beslissingen te nemen in de economische en sociale omstandigheden waarin ze zich bevinden.
- Oudere werknemers zijn een belangrijke bron van kennis in een bedrijf, zijn het geheugen van het bedrijf en hebben veel werkervaring. Ze zijn essentieel voor de kennisoverdracht tussen generaties en voor de begeleiding van jongere werknemers.
- Het beleid voor actief ouder worden is gebaseerd op benutting van het potentieel van ouderen in betaald en onbetaald werk (bv. zorgverlening aan familieleden, vrijwilligerswerk) en is een vorm van sociale investering (een actief sociaal beleid kan een hoog economisch en sociaal rendement opleveren). Loopbaanbegeleiding voor oudere volwassenen zal dus bijdragen tot het maximaliseren van het economisch en sociaal rendement voor deze groep, net als voor andere groepen tijdens de levenscyclus.
- Ouderen vormen een steeds groter deel van de bevolking, terwijl het aandeel van de beroepsbevolking afneemt. In 2060 wonen er in de Europese Unie slechts twee personen van werkzame leeftijd (15-64 jaar) voor elke persoon boven de 65 jaar. Het beleid moet er dus toe bijdragen dat mensen naarmate ze ouder worden aan de economie en de samenleving kunnen blijven bijdragen en de economische welvaart en de sociale cohesie in stand helpen houden.

<sup>54</sup> Europese Raad (EPSCO) (2012). *Verklaring inzake het Europees Jaar voor actief ouder worden en solidariteit tussen de generaties.*

<sup>55</sup> Beleidsnota EC-UNECE: *Invoering van de index voor actief ouder worden*, maart 2013.

Tijdige en passende loopbaanbegeleiding voor deze leeftijdsgroep kan hun blijvende economische en sociale participatie bevorderen.

- Levenslange begeleiding voor oudere volwassenen ondersteunt het pakket sociale- investeringsmaatregelen voor groei en cohesie van de Europese Commissie.<sup>56</sup>
- De Europa 2020-strategie heeft tot doel de arbeidsparticipatie te verhogen tot 75% van de bevolking om toekomstige tekorten aan arbeidskrachten als gevolg van demografische trends te voorkomen. Dit kan beter worden gerealiseerd als oudere volwassenen de begeleidingsvoorlichting en -ondersteuning krijgen die nodig is om een langere deelname aan het arbeidsproces mogelijk te maken.

### Wat goede praktijken zijn

Beleidslijnen en systemen:

- waarin oudere werknemers als een afzonderlijke categorie in het diversiteitsbeleid worden beschouwd en een innovatieve benadering van dienstverlening wordt gehanteerd: bijvoorbeeld ondersteuning via online loopbaanbegeleiding;
- die kennisoverdracht tussen generaties ondersteunen, inclusief opvolgingsplanning, inzet van oudere werknemers als mentoren en opleiders en vastlegging van de kennis die ze tijdens hun loopbaan hebben opgebouwd;
- waarin de openbare dienst voor arbeidsvoorziening wordt betrokken bij gerichte steun aan oudere volwassenen;
- die waarborgen dat levenslange begeleiding een integraal onderdeel is van programma's in de volwasseneneducatie van publiek gefinancierde onderwijs- en opleidingsinstellingen, inclusief de voorbereiding van oudere volwassenen op actief ouder worden;
- waarin met de behoeften van oudere volwassenen rekening wordt gehouden in de speciale initiële en voortgezette opleiding van loopbaanbegeleiders en volwassen VET-opleiders;
- die de ontwikkeling van geïntegreerde of breed georiënteerde voorlichting en begeleiding voor alle leeftijden op nationaal, regionaal en lokaal niveau ondersteunen;
- die werkgevers stimuleren oudere werknemers te helpen hun vaardigheden op peil te houden en arbeidsgeschikt te blijven door begeleiding voor een leven lang leren;
- die een specifiek en geïntegreerd op leeftijd gebaseerd beleid voor personeelsontwikkeling ondersteunen dat gericht is op algemene opleiding, ontwikkeling van vaardigheden, loopbaanbegeleiding en -voorlichting en flexibel werken, inclusief herplaatsing, om oudere werknemers te helpen vaardigheden en aanpassingsvermogen te ontwikkelen en ze aan het werk te houden;
- die een activeringsbeleid ondersteunen dat bevorderlijk is voor herplaatsing binnen de onderneming of transitie naar ander werk voor oudere werknemers die na een reorganisatie hun baan verliezen;
- die ontwikkeling van vaardigheden voor loopbaanbeheer gedurende het hele leven ondersteunen, inclusief voorbereiding op actief ouder worden en pensionering en op sociale en economische participatie na de pensionering;
- die levenslange begeleiding voor oudere volwassenen stimuleren door uitbesteding aan organisaties die nauw met hen samenwerken;
- die campagnes ondersteunen gericht op de correlatie tussen actief ouder worden en gezondheid, waarbij werkgevers worden geïnformeerd over faciliteiten voor oudere werknemers en hoe loopbaanbegeleiding daaraan kan bijdragen;
- die onderzoek naar levenslange begeleiding voor actief ouder worden stimuleren.

<sup>56</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1044&newsId=1807&furtherNews=yes>

### Hulpmiddelen voor beleidsmakers

- CEDEFOP (2008) *Loopbaanontwikkeling op het werk: Een overzicht van loopbaanbegeleiding ter ondersteuning van werkenden*  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/12936.aspx>  
Beschikbaar in het Engels en het Duits
- CEDEFOP (2014) *Navigeren in lastig vaarwater: Leren voor loopbaan- en arbeidsmarkttransities*  
[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5542\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5542_en.pdf)
- CEDEFOP (2014) *Gebruik van validatie door ondernemingen voor de ontwikkeling van het menselijk potentieel en loopbaanontwikkeling*  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/23963.aspx>
- CEDEFOP (2013) *Terugkeer naar werk: Werkgebaseerd leren en de re-integratie van werkloze volwassenen op de arbeidsmarkt*  
[http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6121\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6121_en.pdf)

Beschikbaar in het Duits, Frans, Grieks, Italiaans, Litouws, Pools, Portugees en Spaans

- CEDEFOP (2012) *Werken en ouder worden: De voordelen van investeren in een vergrijzende beroepsbevolking*  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/20649.aspx>
- CEDEFOP (2011) *Werken en ouder worden: Begeleiding en adviseurs voor volwassen lerenden*  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/19076.aspx>
- CEDEFOP (2015) *Het verhogen van de waarde van de leeftijd: Begeleiding in leeftijdsfasebewust personeelsmanagement*, onderzoekspaper nr. 44 Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.  
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5544>



## Sociale inclusie: richtsnoeren voor beleidslijnen en systemen voor levenslange begeleiding voor risicogroepen

Dit hoofdstuk bestaat uit twee richtsnoeren die voorzien in beleid voor levenslange begeleiding ter ondersteuning van de economische en sociale inclusie van groepen in de samenleving.

### Richtsnoer 17: Levenslange begeleiding voor risicjongeren

#### Definitie

Begeleiding voor risicjongeren bestaat uit een reeks diensten, maatregelen en activiteiten die tot doel hebben te voorzien in loopbaanoriëntatie en -begeleiding in het verplicht onderwijs (preventie) of potentiële voortijdige schoolverlaters te helpen hun school af te maken (preventie), dan degenen die de school hebben verlaten en noch aan de arbeidsmarkt deelnemen, noch onderwijs of een opleiding volgen (de zogeheten NEET-groep) te helpen om weer te gaan leren of een opleiding te volgen of om een stageplaats, leerwerkplek of baan te vinden (remediëring).

Preventie binnen scholen omvat loopbaanoriëntatie en -begeleiding en de ontwikkeling van vaardigheden voor loopbaanbeheer als onderdeel van het lespakket voor risicjongeren. Preventie en inter-

ventie zijn beide gericht op vroegtijdige interventie, inclusief vroegtijdige betrokkenheid van schoolpersoneel of ander personeel en van loopbaanbegeleiders, om potentiële voortijdige schoolverlaters op te sporen en met hen in contact te treden. Aangezien voortijdige schoolverlaters en NEETs geen homogene groep vormen met een vergelijkbare sociale achtergrond, begint levenslange begeleiding met gesprekken en activiteiten die leerlingen stimuleren om over hun sterke en zwakke punten en hun mogelijkheden na te denken, om hun schoolgerelateerde en persoonlijke belemmeringen voor leren te identificeren en om hun opleiding af te maken of stage te gaan lopen dan wel een ander opleidingstraject te gaan volgen. Vroegtijdige interventie omvat ook het onderhouden van contacten met de familie van deze jongeren en andere mensen in hun omgeving.

Levenslange begeleiding (remediëring) door diensten voor loopbaanbegeleiding, diensten voor arbeidsvoorziening of sociale diensten helpt schoolverlaters die noch aan de arbeidsmarkt deelnemen, noch onderwijs of een opleiding volgen (NEETs) om volledig gebruik te maken van alle relevante informatiekanalen en geeft hen gepersonaliseerd advies op maat, zodat ze een duidelijk inzicht krijgen in het verband tussen hun persoonlijke belangen, mogelijk-



heden en omstandigheden en kansen op onderwijs en werk.

De follow-up van voortijdige schoolverlaters omvat daarnaast verdere begeleiding om individuele actieplannen vast te stellen en om hen te helpen hun volgende stappen te zetten.

### Waarom van belang

- In de EU wordt onderkend dat voortijdige schoolverlaters zonder diploma een hoger risico lopen werkloos te worden en af te glijden naar langdurige werkloosheid.
- De economische en sociale kosten van jeugdwerkloosheid zijn significant: het equivalent van 1,2% van het BNP en een jaarlijks verlies van 153 miljard euro in de hele EU<sup>57</sup>.
- De economische en sociale kosten op lange termijn van voortijdig en ongekwalificeerd schoolverlaten voor zowel het individu als de belastingbetaler lopen fors op gedurende de levensloop. Vroegtijdige preventie maatregelen kunnen deze kosten aanzienlijk terugdringen.
- Voortijdig en ongekwalificeerd schoolverlaten heeft gevolgen voor de verwezenlijking van de drie hoofddoelstellingen van de EU 2020-strategie: dat het percentage voortijdige schoolverlaters onder de 10% moet liggen, dat 75% van de leeftijdsgroep van 20- tot 64-jarigen werk moet hebben en dat ten minste 20 miljoen mensen uit de armoede en sociale uitsluiting moeten worden gehaald.
- Levenslange begeleiding is een belangrijke succesfactor in voorlichting over en ondersteuning van de Jeugdgarantie dat "mensen onder de 25 jaar binnen vier maanden nadat zij het onderwijs hebben verlaten of werkloos zijn geworden een deugdelijk aanbod moeten krijgen voor een baan, voortgezet onderwijs, een leercon-

tract of een stageplaats"<sup>58</sup>. "Deugdelijk aanbod" betekent met name het aanbieden van gepersonaliseerde begeleiding en het ontwikkelen van een geïndividualiseerd actieplan met als resultaat een aanbod dat past bij het individu (een baan, voortgezet onderwijs, een leercontract of een stageplaats).

### Wat goede praktijken zijn

Beleidslijnen en systemen die:

- waarborgen dat levenslange begeleiding deel uitmaakt van strategieën van scholen om potentiële voortijdige en/of ongekwalificeerde schoolverlaters op te sporen en te ondersteunen om hen te helpen inzien dat het verstandig is om de school af te maken of om een goed geplande exitstrategie te hebben die hen in staat stelt weer te gaan leren en hun basisopleiding of voortgezette opleiding succesvol af te ronden;
- het verwerven van vaardigheden voor loopbaanbeheer in het leerplan op school bevorderen, onder meer door ervaren leren voor jongeren in risicogroepen;
- een alomvattende strategie voor risicojongeren ondersteunen, inclusief programma's voor de Jeugdgarantie en vroegtijdige interventie door schoolpersoneel en ander personeel, waaronder loopbaanbegeleiders;
- waarborgen dat levenslange begeleiding deel uitmaakt van gemeenschapsdiensten in gemakkelijk toegankelijke begeleidingspunten of centrale loketten die zich richten op voortijdige schoolverlaters en zodanig zijn opgezet dat gebruikers zich kunnen identificeren met de medewerkers die daar werken en zich bij hen thuis kunnen voelen;
- gemeenschappen met een hoog percentage voortijdige schoolverlaters beter in staat stellen potentiële jonge schoolverlaters te helpen hun school af te maken of, als ze de school al

<sup>57</sup> Eurofound (2012). *NEETs – Young People Not in Employment, Education or Training (jongeren die noch aan de arbeidsmarkt deelnemen, noch onderwijs of een opleiding volgen): Kenmerken, kosten en beleidsreacties in Europa*. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.

<sup>58</sup> [http://europa.eu/rapid/press-release\\_MEMO-15-4102\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-4102_en.htm)

hebben verlaten, hen te helpen weer te gaan leren of werk te vinden;

- gebruikmaken van gemeenschapsgerichte maatregelen (op plaatsen waar jongeren samenkomen) en activiteiten via belangrijke volwassenen die dagelijks contact hebben met deze jongeren om risicojongeren levenslange begeleiding te bieden;
- waarborgen dat iedere voortijdige schoolverlater een individueel actieplan heeft voor verder leren, werken en andere levensdoelen;
- waarborgen dat scholen voortijdige schoolverlaters blijven volgen en waar nodig en waar mogelijk levenslange begeleiding bieden gedurende maximaal twee jaar nadat de leerling de school heeft verlaten;
- strategieën voor vroegtijdige interventie ontwikkelen waarbij ook de familie wordt betrokken – die thuis wordt bezocht – en die begeleiding organiseren, zoals huiswerkclubs;
- voorzien in gespecialiseerde opleiding voor alle personeel dat met risicojongeren werkt;
- waarborgen dat levenslange begeleiding integraal deel uitmaakt van tweedekans-onderwijsprogramma's voor risicojongeren;
- aangezien het uitgangspunt voor het verstrekken van de Jeugdgarantie aan een jongere inschrijving bij de openbare dienst voor arbeidsvoorziening moet zijn, deze diensten in staat stellen om NEETs gepersonaliseerde begeleiding en individuele actieplannen te bieden – inclusief op maat gesneden individuele ondersteuningsprogramma's in een vroeg stadium – op basis van het beginsel van wederzijdse verplichting, om voortgezette follow-up te bieden met het oog op het voorkomen van instroom in langdurige werkloosheid en om doorstroming naar onderwijs en opleiding of werk te waarborgen;
- een aanpak op basis van casemanagement bevorderen: individuele actieplannen voor jongeren met meerdere obstakels die samenwerking met een aantal andere diensten omvatten om het hoofd te bieden aan gezondheidsproblemen, persoonlijke en gezinsproblemen, criminaliteit, enz.;
- rekening houden met en inspelen op de diversiteit en het geslacht van de cliënten;
- de sociale partners op alle niveaus betrekken bij het ontwerpen en uitvoeren van jongerenbeleid, inclusief het verstrekken van voorlichting over arbeidsmarktkansen en leercontracten;
- partnerschappen tussen werkgevers, scholen en begeleidingsdiensten versterken om de arbeidskansen en de mogelijkheden op het gebied van het leerlingwezen en stages voor jongeren te vergroten;
- scholen, beroepsopleidingscentra en diensten voor arbeidsvoorziening stimuleren om permanente voorlichting aan jongeren over ondernemerschap en werken als zelfstandige te bevorderen en te verstrekken;
- de initiële en voortgezette opleiding van directeurs, docenten en begeleiders van scholen verbeteren, zodat ze in interdisciplinaire teams kunnen werken om potentieel voortijdig schoolverlaten op te sporen en tijdig ondersteuning te bieden;
- samenwerking, coördinatie en doorverwijzing bevorderen tussen alle organisaties en diensten die begeleiding verlenen in scholen, inclusief schoolpersoneel dat betrokken is bij levenslange begeleiding, ODA's en plaatselijke professionals zoals jongerenwerkers, maatschappelijk werkers en gemeenschapswerkers, teneinde het effect van ondersteuning van risicojongeren te maximaliseren en hun geloofwaardige en coherente hulp te bieden;
- de samenwerking tussen diensten voor arbeidsvoorziening, aanbieders van levenslange begeleiding, onderwijs- en opleidingsinstellingen en jeugdhulpdiensten versterken;
- gebruikmaken van de financiële instrumenten van het cohesiebeleid in 2014-2020 om het opzetten van diensten voor levenslange begeleiding binnen het kader van Jeugdgarantie-programma's te ondersteunen.

### Hulpmiddelen voor beleidsmakers

- Oomen, Annemarie en Plant, Peter (2014) *Voortijdig schoolverlaten en levenslange begeleiding*, ELGPN-conceptnota nr. 6  
Beschikbaar in het Engels en het Portugees
- Hughes, Deirdre en Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012) *Jeugdwerkloosheid: Een crisis in ons midden - De rol van beleid voor levenslange begeleiding bij de aanpak van het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag*, ELGPN-conceptnota nr. 2  
Beschikbaar in het Engels, Grieks, Kroatisch, Lets, Nederlands en Portugees
- Borbély-Pecze, Tibor Bors en Hutchinson, Jo (2013) *Jeugdgarantie en levenslange begeleiding*, ELGPN-conceptnota nr. 4  
Beschikbaar in het Duits, Engels, Kroatisch, Lets en Portugees
- ELGPN (2015) ELGPN-tool nr. 4: *Ontwerp en implementatie van beleid voor vaardigheden voor loopbaanbeheer (CMS)*

## Richtsnoer 18: Levenslange begeleiding voor achterstandsgroepen

### Definitie

Deze richtsnoer betreft gerichte diensten en producten voor levenslange begeleiding die bestemd zijn om de meest gemarginaliseerde en achtergestelde groepen te helpen hun plaats in de samenleving te vinden door leren, werken en andere vormen van maatschappelijke participatie. Deze groepen omvatten mensen met bijzondere behoeften, gehandicapten, immigranten, vluchtelingen, kinderen van immigranten en vluchtelingen, en anderen wier persoonlijke, economische, sociale en culturele omstandigheden en taalkennis een belemmering vormen voor hun integratie in leer- en werktrajecten en voor actief burgerschap. Levenslange begeleiding kan de vorm aannemen van:

- begeleiding door maatschappelijk werkers, revalidatie-adviseurs en casemanagement met het oog op de aanpak van complexe problemen (persoonlijke, sociale en gezondheidsproblemen);
- loopbaanbegeleiding, beroepsoriëntatie;
- outreachstrategieën om mensen terug te brengen naar het systeem, voorlichting en begeleiding op plaatsen waar de doelgroepen kunnen worden bereikt, bijvoorbeeld culturele centra voor etnische gemeenschappen.

De activiteiten en producten voor levenslange begeleiding kunnen onderdeel zijn van outreachprogramma's en/of van gespecialiseerde onderwijs- en opleidingsprogramma's en onderdeel van transitieondersteuning naar leren en werk.

### Waarom van belang

- Groepen en gemeenschappen in de samenleving verschillen in hun vermogen om informatie te verzamelen over leer- en werkkansen, om deze informatie te interpreteren, om zinvolle beslissingen te nemen en om deze beslissingen succesvol te implementeren. Zonder externe en

aanvullende ondersteuning worden hun leer- en werktrajecten, die toch al lastig zijn, buitengewoon moeilijk. Levenslange begeleiding kan hun vermogen om adequaat te reageren ondersteunen en ontwikkelen.

- Alle burgers hebben de mogelijkheid bij te dragen aan het sociaal en economisch welzijn van de samenleving. Marginalisatie en uitsluiting brengen sociale en economische kosten met zich mee, bijvoorbeeld op het terrein als gezondheid en justitie. Tijdige en preventieve interventies met gespecialiseerde loopbaanbegeleiding steunen het openbaar belang en kunnen de langetermijnkosten voor de samenleving als geheel verminderen.
- Loopbaanbegeleiding kan mensen helpen die met uitsluiting worden bedreigd of die worden uitgesloten door ze naar instellingen te brengen die hen kunnen ondersteunen om hun motivatie terug te krijgen, die begeleiding en advies bieden en samen met hen een geïndividualiseerd actieplan met concrete stappen opstellen, waar zo nodig onderwijs en opleiding deel van uitmaken.
- Levenslange begeleiding kan achtergestelde groepen en gemeenschappen hoop bieden en een positief beeld van de toekomst geven. Veel van deze groepen zijn vaak niet op de hoogte van en/of staan aarzelend tegenover het gebruik van diensten en producten vanuit een formele en institutionele context. Er moet naar wegen worden gezocht om ze te bereiken, teneinde de respons te verbeteren.

### Wat goede praktijken zijn

Beleidslijnen en systemen die:

- rekening houden met en inspelen op de diversiteit en het geslacht van de cliënten;
- voorrang geven aan de rol van levenslange begeleiding als instrument van sociale gelijkheid en sociale inclusie;
- een verscheidenheid van outreach- en andere benaderingen mogelijk maken (bv. mentoren,

tutores, familie, speciale gemeenschappen en netwerken van deze groepen, bijvoorbeeld van migranten of van instellingen/verenigingen voor gehandicapten) om achterstandsgroepen te helpen hun problemen of hun aarzeling om formele ondersteuningsdiensten te benaderen te overwinnen;

- deze groepen en hun vertegenwoordigers betrekken bij het ontwerpen, plannen, implementeren en monitoren van voor hen bestemde diensten en producten voor levenslange begeleiding op basis van hun specifieke sterke punten en hun specifieke behoeften;
  - de capaciteit van die groepen versterken door een aantal vooraanstaande personen daarvan op te leiden tot facilitatoren voor levenslange begeleiding;
  - die de aanpak via bureaus en organisaties met ervaring in het werken met specifieke achterstandsgroepen ondersteunen en hun capaciteit voor loopbaanbegeleiding versterken;
  - die waarborgen dat loopbaanbegeleiders zijn getraind om effectief met deze groepen te kunnen werken, inclusief interculturele opleiding en cultuurgevoelige begeleiding en advisering;
  - het verzamelen en analyseren van gebruiks-, tevredenheids- en resultaatgegevens van diensten en producten voor levenslange begeleiding voor achterstandsgroepen ondersteunen.
- CEDEFOP (2013) *Begeleiding voor migranten: Het arbeidsmarktpotentieel van diversiteit*, presentaties en papers van een peer learning-evenement.  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/events/22313.aspx>
  - CEDEFOP (2013) *Ondersteuning van kwetsbare volwassenen bij het aangaan van uitdagingen op de arbeidsmarkt*  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/21318.aspx>
  - Hughes, Deirdre en Borbély-Pecze, Tibor Bors (2012) *Jeugdwerkloosheid: Een crisis in ons midden - De rol van beleid voor levenslange begeleiding bij de aanpak van het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag*, ELGPN-conceptnota nr. 2  
Beschikbaar in het Engels, Grieks, Kroatisch, Lets, Nederlands en Portugees
  - Borbély-Pecze, Tibor Bors en Hutchinson, Jo (2013) *Jeugdgarantie en levenslange begeleiding*, ELGPN-conceptnota nr. 4  
Beschikbaar in het Duits, Engels, Kroatisch, Lets en Portugees
  - Oomen, Annemarie en Plant, Peter (2014) *Voortijdig schoolverlaten en levenslange begeleiding*, ELGPN-conceptnota nr. 6  
Beschikbaar in het Engels en het Portugees
  - ELGPN (2015) ELGPN-tool nr. 4: *Ontwerp en implementatie van beleid voor vaardigheden voor loopbaanbeheer (CMS)*
  - ELGPN (2015) ELGPN-tool nr. 5: *Versterking van de kwaliteitsborging en wetenschappelijke onderbouwing van levenslange begeleiding*
  - Launikari, M. en Puukari, S (redacteurs) (2005) *Multiculturele begeleiding en advisering – Theoretische uitgangspunten en beste praktijken in Europa*.  
<http://ktl.jyu.fi/img/portal/5258/BookMulticulturalGuidance.pdf>

### Hulpmiddelen voor beleidsmakers

- CEDEFOP (2014) *Waardering van diversiteit: Begeleiding voor de arbeidsmarktintegratie van migranten*, werkdocument nr. 24, Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.  
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6124>

## BIJLAGE 1: ELGPN-tools die de implementatie van de richtsnoeren ondersteunen

ELGPN-tools nr. 1. *Ontwikkeling van beleid voor levenslange begeleiding: Een Europese resource kit*: bevat benaderingen voor beleidsoplossingen voor de vier kernthema's in de resolutie van de Raad van de EU van 2008 over levenslange begeleiding:

- vaardigheden voor loopbaanbeheer;
- toegang, inclusief accreditatie van eerder experiëntieel leren (APEL);
- samenwerking en coördinatiemechanismen in de ontwikkeling van beleidlijnen en systemen voor begeleiding;
- kwaliteitsborging en wetenschappelijke onderbouwing voor beleids- en systeemontwikkeling.

ELGPN-tools nr. 2. *Beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding – Glossarium*: bevat een gemeenschappelijke reeks definities voor beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding (LLG) en daarmee samenhangende terminologie voor begeleiding die zijn overeengekomen door leden van het ELGPN om het gebruik en de vertaling van alle andere ELGPN-tools en materialen te ondersteunen.

ELGPN-tools nr. 3: *Wetenschappelijke onderbouwing van levenslange begeleiding: Een overzicht van de belangrijkste bevindingen voor effectief beleid en praktijk* door Tristram Hooley: samenvatting van de resultaten van bestaande internationale onderzoeken naar het effect van levenslange begeleiding, inclusief de onderwijsresultaten, de economische en werkgelegenheidsresultaten en de sociale resultaten.

ELGPN-tools nr. 4: *Ontwikkeling en implementatie van beleid voor vaardigheden voor loopbaanbeheer (CMS)*: bevat benaderingen voor oplossingen voor de ontwikkeling en implementatie van beleid voor vaardigheden voor loopbaanbeheer.

ELGPN-tools nr. 5: *Versterking van de kwaliteitsborging en wetenschappelijke onderbouwing van levenslange begeleiding*: bevat materiaal voor overleg met belanghebbenden en maatregelen voor

de continue verbetering van beleid en praktijk voor levenslange begeleiding, waarbij de nadruk ligt op versterking van de ontwikkeling van kwaliteitsborging en wetenschappelijk onderbouwde beleidssystemen.

Daarnaast heeft het ELGPN conceptnota's en een onderzoekspaper opgesteld waarin actuele beleidsvraagstukken worden onderzocht en besproken vanuit het oogpunt van beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding:

ELGPN-conceptnota nr. 1 - *Flexicurity: Gevolgen voor levenslange loopbaanbegeleiding* door Ronald G. Sultana

ELGPN-conceptnota nr. 2 - *Jeugdwerkloosheid: Een crisis in ons midden - De rol van beleid voor levenslange begeleiding bij de aanpak van het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag* door Deirdre Hughes en Tibor Bors Borbély-Pecze

ELGPN-conceptnota nr. 3 - *Vaardigheden voor loopbaanbeheer: Factoren bij een geslaagde beleidsimplementatie* door Dorianne Gravina en Miha Lovšin

ELGPN-conceptnota nr. 4 - *Jeugdgarantie en levenslange begeleiding* door Tibor Bors Borbély-Pecze en Jo Hutchinson

ELGPN-conceptnota nr. 5 - *Werkgebaseerd leren en beleid voor levenslange begeleiding* door Tibor Bors Borbély-Pecze en Jo Hutchinson

ELGPN-conceptnota nr. 6 - *Voortijdig schoolverlaten en levenslange begeleiding* door Annemarie Oomen en Peter Plant

BIJLAGE 1: ELGPN-tools die de implementatie van de richtsnoeren ondersteunen

ELGPN-conceptnota nr. 7 - *Loopbaanbegeleiding en initiële en voortgezette opleiding van docenten*

NVL/ELGPN-conceptnota: *Scandinavisch perspectief op loopbaancompetenties en loopbaanbeheer* door Rie Thomsen

ELGPN-onderzoekspaper nr. 1 - *Analyse van de onderdelen over loopbaanbeheer in het PISA-onderzoek*

*2012 en van het verband met de kenmerken van landen, scholen, studenten en families* door Richard Sweet, Kari Nissinen en Raimo Vuorinen

(De Nederlandse vertalingen zijn te vinden op [www.euroguidance.nl/3\\_1471\\_European-Lifelong-Guidance-Policy-Network---draft-notes.aspx](http://www.euroguidance.nl/3_1471_European-Lifelong-Guidance-Policy-Network---draft-notes.aspx))



**EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN)** aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Erasmus+ Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the Member States; the Commission has supported its activities under the Lifelong Learning Programme and the Erasmus+ Programme.

**HET DOEL VAN DEZE RICHTSNOEREN** is de kwaliteit en werkzaamheid van de loopbaanleerervaring van alle EU-burgers te helpen verbeteren. Ze dragen bij tot verbetering van de consistentie van deze ervaring in de sectoren onderwijs, opleiding en werkgelegenheid en tot versterking van de professionaliteit van diensten, instrumenten en producten. Ze zijn een handig naslagwerk voor nationale en Europese beleidsmakers om beleidsaspecten te identificeren waarmee rekening moet worden gehouden in de besluitvorming over diensten en producten voor levenslange begeleiding in verschillende omgevingen in de sectoren onderwijs en werkgelegenheid.

De richtsnoeren zijn bedoeld voor beleidsmakers op het terrein van onderwijs, opleiding, werkgelegenheid en sociale inclusie, voor sociale partners, voor aanbieders van levenslange begeleiding en voor EU-burgers zelf. De richtsnoeren bieden de Europese instellingen de mogelijkheid om de samenwerking en coördinatie van het beleid tussen de lidstaten en met buurlanden te versterken. Deze tool synthetiseert de werkzaamheden op beleidsontwikkeling, uitgevoerd door de leden van ELGPN in 2007–15.

Het ELGPN is een belangrijke stap voor de ondersteuning van de ontwikkeling van landelijke beleidslijnen voor levenslange begeleiding in Europa. Er nemen momenteel 31 landen aan deel (AT, BE, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, TR, UK) en één land heeft de status van waarnemer (CH). De deelnemende landen benoemen vertegenwoordigers voor het netwerk en worden aangemoedigd om hierbij deelnemers van zowel binnen als buiten de overheid aan te wijzen. Als netwerk dat op basis van de initiatieven van de lidstaten functioneert, vertegenwoordigt het ELGPN een innovatieve vorm van de Open Coördinatiemethode van de Europese Unie (EU).

