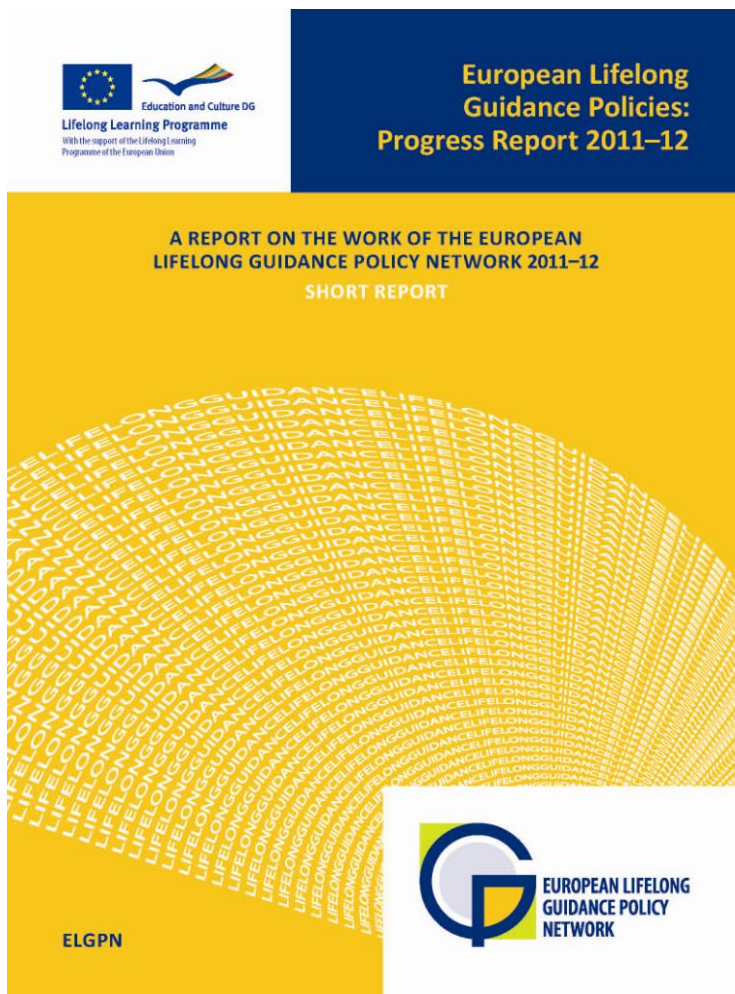


Werkzaamheden van het European Lifelong Guidance Policy Network Voortgangsverslag 2011–2012

Verkorte versie

Een vertaling van:



Dit is een onafhankelijk verslag dat is opgesteld door het European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), een netwerk van lidstaten dat vanuit de Europese Unie financiële steun ontvangt via het Europese subsidieprogramma Een leven lang leren. 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.

© The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Coördinator 2011–12:
Universiteit van Jyväskylä, Finland
Finnish Institute for Educational Research (FIER)
<http://elgpn.eu>
elgpn@jyu.fi

Redacteuren: dr. Raimo Vuorinen / Finnish Institute for Educational Research &
professor Anthony G. Watts / National Institute for Career Education and Counselling, VK

Omslag en grafisch ontwerp: Martti Minkkinen / Finnish Institute for Educational Research (FIER)
Lay-out: Kaija Mannström / Finnish Institute for Educational Research (FIER)

ISBN 978-951-39-4876-4 (gedrukte versie)
ISBN 978-951-39-4877-1 (pdf)

Drukwerk: Kariteam
Jyväskylä, Finland 2012

Vertaling: december 2012
Vertaler: Vertaalbureau Boot

1 Inhoudsopgave

2 Dankwoord	4
3 Overzicht	6
3.1 Achterliggende gedachte en implementatie van het werkprogramma 2011-2012	6
3.2 Belangrijkste resultaten 2011-12	8
4 Vaardigheden voor loopbaanmanagement (werkpakket 1).....	10
4.1 Activiteiten	10
4.2 Belangrijkste conclusies	10
5 Toegang verbreden (werkpakket 2).....	14
5.1 Activiteiten	14
5.2 Belangrijkste conclusies	14
6 Mechanismen voor samenwerking en coördinatie (werkpakket 3)	16
6.1 Activiteiten	16
6.2 Belangrijkste conclusies	16
7 Kwaliteitsborging en bewijs (werkpakket 4)	18
7.1 Activiteiten	18
7.2 Belangrijkste conclusies	18
8 Europese beleidsontwikkelingen.....	20
9 Evaluatie	23
9.1 Evaluatiestrategie	23
9.2 Besturing van het netwerk	23
9.3 Leerresultaten vanuit de thematische activiteiten	23
9.4 Relevantie van de resultaten van ELGPN 2012	25
9.5 Impact op landelijk niveau	26
9.6 ELGPN als lidstaatgedreven netwerk	28
9.7 Conclusies	30
10 Toekomstvisie.....	31
11 BIJLAGEN.....	34
11.1 Bijlage 1: Samenstelling van landelijke delegaties en contactpunten binnen het ELGPN 2011-12	35
11.2 Bijlage 2: Bijdragen ELGPN-leden aan ELGPN-activiteiten 2011-2012	36

2 Dankwoord

Dit verslag is het resultaat van de gezamenlijke inspanningen van het European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). Het geeft de bijdragen weer van alle deelnemers aan het netwerk, met name:

- De landelijke delegaties die hun prioriteiten binnen het werkprogramma 2011-2012 van het ELGPN hebben gespecificeerd en deze thema's vanuit hun eigen perspectief hebben belicht.
- De gastheerlanden van de plenaire vergaderingen en de thematische activiteiten, met hun voorbeelden van landelijk beleid en casestudies ten behoeve van het onderlinge leerproces.
- De ambtenaren van de Cypriotische overheid die het werk van het ELGPN hebben bevorderd door de EU Presidency Conference te organiseren.
- De vertegenwoordigers van partnerorganisaties die aan het werkprogramma hebben deelgenomen, waaronder Mika Launikari (Cedefop), Helmut Zelloth (ETF), Karen Schober (IAEVG), dr. Gerhart Rott (FEDORA), dr. John McCarthy (ICCDPP) en dr. Wolfgang Müller (EU PES Network).
- De vertegenwoordigers van de hoofdlanden per thematische activiteit, die de activiteit samen met de ELGPN Coordinator hebben geleid en de voorbereiding van de relevante hoofdstukken voor dit rapport hebben aangestuurd:
 - WP1: Jasmin Muhic, Tsjechië.
 - WP2: Michel Lefranc, Frankrijk; Gudrun Birna Kjartansdóttir en dr. Guðbjörg Vilhjálmisdóttir, IJsland.
 - WP3: dr. Peter Härtel, Oostenrijk.
 - WP4: dr. Tibor Borbély-Pecze, Hongarije.
- De externe adviseurs die vooraf briefings en reflectienota's hebben opgesteld voor de bijeenkomsten rond de thematische activiteiten en de relevante hoofdstukken voor dit rapport hebben opgesteld:
 - WP1: professor Ronald Sultana, Malta.
 - WP2: professor Fusûn Akkök, Turkije.
 - WP3: professor Peter Plant, Denemarken.
 - WP4: dr. Deirdre Hughes, VK.
 - TG(a): Françoise Divisia, Frankrijk.
 - TG(b): professor Tony Watts, VK.
- Dr. Charles Jackson, voor zijn werk voor de ELGPN Glossary.

Daarnaast is dank verschuldigd aan de vertegenwoordigers van de Europese Commissie (Koen Nomden, Benoit Desjeux en Maike Koops van DG EAC; Manuel Hubert en Susanne Kraatz van DG EMPL) voor hun steun bij de implementatie van het werkprogramma; en aan mijn collega's binnen de ELGPN Coordination Unit (Marjo Halmiala, Outi Ruusuvirta, Tellervo Ahlholm, Lea Pöyliö) voor hun hulp en ondersteuning.

Raimo Vuorinen, Coördinator ELGPN

3 Overzicht

Het European Life Long Guidance Policy Network (ELGPN) is in 2007 opgericht met als doel zijn lidstaten (niet alleen EU-lidstaten maar tevens kandidaat-landen en landen in de Europese Economische Ruimte) en de Europese Commissie te ondersteunen bij de ontwikkeling van Europese samenwerking op het gebied van levenslange begeleiding binnen de sector onderwijs en werkgelegenheid.

De rol en doelen van het netwerk zijn goedgekeurd in de tweede resolutie van de Europese Raad d.d. 2008. In 2012 bestond het ELGPN uit 29 lidstaten (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, GB, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, TR) en twee aanvullende waarnemers (BE, BG). Zie Bijlage 1 voor een overzicht van de samenstelling van de delegaties. Het netwerk waarborgt door middel van passende verbindingsregelingen tevens regelmatig contact met andere relevante organen en netwerken op Europees en internationaal niveau: de International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG), het European Forum for Student Guidance (Fedora) (nu samengegaan met de European Association for International Education), het European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), de European Training Foundation (ETF), het International Centre for Career Development and Public Policy (ICCDPP), het Public Employment Services (PES) Network, Euroguidance, de European Trade Union Confederation (ETUC) en het European Youth Forum.

Gedurende de eerste drie fases (2007–12) werd het ELGPN gecoördineerd door een team uit Finland. Het Finse Ministerie van Onderwijs en het Finse Ministerie van Werkgelegenheid en Economie hebben de coördinerende taak toegewezen aan het Finnish Institute for Educational Research van de Universiteit of Jyväskylä. Dit instituut roept het netwerk bijeen en ondersteunt de implementatie van zijn initiatieven. De ELGPN-leden benoemen een stuurgroep met zes leden die het effectieve beheer van het netwerk dienen te waarborgen en de coördinator ondersteunen bij de vaststelling van de prioriteiten en budgettoewijzing binnen het werkprogramma. Het ELGPN is nauw verbonden aan de Europese Commissie en aan Cedefop en ETF. Daarnaast maakt het gebruik van een aantal externe adviseurs.

3.1 Achterliggende gedachte en implementatie van het werkprogramma 2011-2012

Tijdens de eerste fase (2008) richtte het ELGPN zich in hoofdzaak op het vaststellen van zijn structuren en processen. De tweede fase (2009–10) draaide rond de vier thematische activiteiten die staan genoemd in de resolutie van 2004 en 2008: vaardigheden voor loopbaanmanagement; toegang, waaronder de accreditatie van eerdere leertrajecten op basis van ervaring (APEL); mechanismen voor samenwerking en coördinatie bij de beleids- en systeemontwikkeling voor begeleiding; en kwaliteitsborging en wetenschappelijke onderbouwing voor de beleids- en systeemontwikkeling.

Het werkprogramma 2011-2012 bouwt voort op de ervaring en ontwikkeling van de eerste twee fases en is bedoeld ter verbetering van de interne efficiency van het netwerk. Het was een periode waarin de Lissabon-strategie samenviel met de economische malaise. Dit leidde binnen de meeste ELGPN-lidstaten tot een aanzienlijke stijging in de werkloosheid en gebrek aan arbeidsplaatsen. Uit de meeste recente EU-documenten die worden voorgesteld door de Commissie en aangenomen door de Raad, zowel op het gebied van onderwijs als werkgelegenheid, blijkt dat men zich bewust is van de noodzaak tot betere anticipatie en afstemming van vaardigheden op de arbeidsmarkt. Dit vormt een uitdaging voor levenslange begeleidingsdiensten, maar vergroot mogelijk tevens het belang van de beleidsbijdragen die zij kunnen maken.

Het ELGPN heeft met behoud van een transversale visie op de beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding onderzocht hoe begeleiding als integraal onderdeel op meerdere terreinen kan bijdragen aan de Europese beleidsontwikkeling op met name zes hoofdterreinen: scholen, beroepsonderwijs en -opleiding, hoger onderwijs, volwasseneneducatie, werkgelegenheid en sociale insluiting. Het doel is verdieping van de interfaces met deze beleidsterreinen en een verschuiving van de ELGPN-activiteiten van conceptueel werk naar beleidsimplementatie, met meer gestructureerde samenwerking binnen de thema's.

Figuur 1 is een weergave van de relatie tussen de vier thema's van het ELGPN werkprogramma 2011-12. Kort gezegd, houdt werkpakket 3 (mechanismen voor samenwerking en coördinatie) verband met het beleidsproces; werkpakket 2 (toegang) en werkpakket 4 (kwaliteit) onderzoeken twee belangrijke sectoroverschrijdende beleidskwesties; werkpakket 1 (vaardigheden voor loopbaanmanagement) gaat in op de beoogde resultaten voor burgers; en het tweede deel van werkpakket 4 (wetenschappelijke onderbouwing) kijkt naar de beoogde beleidsresultaten.

Engels	Nederlands
Policy outcomes	Beleidsresultaten
WP 4 Evidence	WP 4 Bewijs
Citizen outcomes	Resultaten voor de burger
WP1 CMS	WP 1 Vaardigheden voor loopbaanmanagement
Provision issues	Kwesties rond dienstverlening
WP2 Access	WP 2 Toegang
WP4 Quality	WP 4 Kwaliteit
Policy process	Beleidsproces
WP3 Coordination	WP3 Coördinatie

Figuur 1: Model van de relatie tussen de werkpakketten

Deze vier thematische activiteiten zijn volgens een consistent proces geïmplementeerd. Elk werkpakket bestond uit 14-22 deelnemende landen (zie Bijlage 2) en één of soms twee hoofdlanden, en een externe adviseur die de activiteit ondersteunde in samenwerking met de ELGPN-coördinator. Het programma bestond steeds uit twee afzonderlijke thematische veldbezoeken en een derde synthesebijeenkomst. Elk land bepaalde de thema's waaraan het wilde deelnemen en werd gevraagd om vooraf na te denken over hoe deze thema's de ontwikkeling van hun landelijke beleid en praktijken konden verbeteren en hun verwachtingen en aspiraties voor het thema. Daarnaast boden de veldbezoeken de gastheerlanden mogelijkheden om hun eigen beleid

en praktijken te beïnvloeden en om belangrijke beleidsmakers binnen deze processen te betrekken. Er werd tevens tijd vrijgemaakt voor de ontwikkeling van de producten van ELGPN 2011–12. Het ELGPN werkprogramma 2011–12 bestond daarnaast uit een taakgroep met twee subgroepen die verschillende taken uitvoerden. Subgroep A richtte zich op de analyse van het Europese onderwijs & opleidings- en werkgelegenheidsbeleid vanuit het perspectief van levenslange begeleiding, terwijl subgroep B werkte aan concrete hulpmiddelen voor beleidsmakers, met ondersteuning van twee externe adviseurs. De taakgroep was tevens gericht op de communicatiestrategie en het beheer van het ELGPN en de transversale elementen van het werkprogramma.

3.2 Belangrijkste resultaten 2011–12

Een van de hoofddoelstellingen van het ELGPN werkprogramma 2011–12 was het opzetten van een 'resource kit' waarmee beleidsmakers en andere belanghebbenden hun huidige aanbod voor levenslange begeleiding binnen hun land of regio konden herzien en konden vaststellen welke zaken aandacht vereisten en welke kloven er dienden te worden gedicht, gebruikmakend van praktijken in andere Europese landen. De resource kit is bedoeld ter ondersteuning van de beleidsherziening en peer learning-processen binnen en tussen landen. Andere producten die het werkprogramma heeft opgeleverd, zijn in opdracht van het ELGPN geschreven conceptnota's over flexicurity en jeugdwerkloosheid en een glossarium voor de beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding. Al deze documenten zijn in te zien op de website van het ELGPN.

Op landelijk niveau hebben de ELGPN-leden voorbeelden gegeven van de katalyserende impact en toegevoegde waarde op de ontwikkeling van hun landelijke begeleidingsbeleid (zie Hoofdstuk 7). Ze hebben actief hun ervaringen gedeeld bij het opzetten van online begeleidingsdiensten en de ontwikkeling van landelijke strategieën of andere wettelijke documenten voor levenslange begeleiding. Daarnaast zijn er bewijzen van de voortgang bij de ontwikkeling van landelijke coördinatiemechanismen.

In de context van Europa 2020 en ander EU-beleid op het terrein van onderwijs, opleidingen en werkgelegenheid heeft ELGPN getracht meer invloed te krijgen op relevante beleidsterreinen op EU- en lidstaatsniveau en om sterkere hulpmiddelen en processen te ontwikkelen om lidstaten te helpen bij de beleidsontwikkeling en -implementatie. In dit kader heeft het ELGPN zijn samenwerking en deelname vergroot aan verschillende werkgroepen binnen het Europese beleidsontwikkelingsproces, zowel ten aanzien van onderwijs als werkgelegenheid. Hoofdstuk 6 biedt een overzicht van relevante EU-beleidsdocumenten en -processen. Door een forum op te zetten voor een dialoog over levenslange begeleiding als gezamenlijk thema binnen verschillende beleidssectoren heeft het ELGPN effectief een voortrekkersrol vervuld voor de werkmethodologie van Europa 2020. Daarnaast is het ELGPN als lidstaatgedreven netwerk een effectief voorbeeld van de 'Open Coördinatiemethode'.

Naast de inspiraties voor de ontwikkeling van een beleid voor levenslange begeleiding in de ELGPN-lidstaten groeit ook buiten de EU de interesse in de activiteiten van het netwerk. In december 2011 heeft in Hongarije het zesde International Symposium on Career Development and Public Policy plaatsgevonden. Het Symposium Communiqué adviseerde om via ICCDPP en IAEVG de banden te versterken tussen het ELGPN en andere symposiumlanden, zodat de sterke

samenwerkingsstructuren en –processen binnen het ELGPN in het voordeel van beide partijen konden worden verrijkt met praktijken uit landen buiten Europa. Daarnaast werd geadviseerd dat deze banden minimaal dienden te bestaan uit het wereldwijd delen van publicaties en instrumenten van het ELGPN, aangezien goede werkwijzen zijn gebaseerd op het delen van kennis, niet op het importeren van modellen.

In Hoofdstuk 2-5 wordt een uitgebreide beschrijving gegeven van de activiteiten van de werkpakketten. Hoofdstuk 6 geeft de banden weer tussen het ELGPN en de EU-beleidsprocessen. Hoofdstuk 7 is een evaluatie van de belangrijkste resultaten en bemerkte impact van het netwerk, en Hoofdstuk 8 toont de gevolgen voor de toekomst van het ELGPN.

4 Vaardigheden voor loopbaanmanagement (werkpakket 1)

4.1 Activiteiten

De WP1-leden hebben verder nagedacht over diverse aspecten met betrekking tot vaardigheden voor loopbaanmanagement (CMS) en hebben hun discussies uitgebreid met (a) deze vaardigheden in verschillende contexten, en (b) mogelijke te ontwikkelen instrumenten voor het bevorderen van goede praktijken voor het verwerven en beoordelen van deze vaardigheden. De doelen voor 2011–12 waren onder meer:

- Meer nadruk op beleidsgerelateerde kwesties bij de overweging van CMS in verschillende sectoren en contexten.
- Vaststellen van richtlijnen voor de ontwikkeling van CMS ter ondersteuning van de lidstaten bij de ontwikkeling van hun eigen programma's en kaders.
- Een uitgebreid onderzoek naar de belangrijkste elementen die de implementatie van CMS-programma's faciliteren of belemmeren, dat leidt naar vaststelling van passende beleidsomgevingen die dienen te worden ontwikkeld om CMS met succes te kunnen bevorderen.
- Focus op CMS bij volwassenen in de context van openbare diensten voor arbeidsvoorziening en aangeboden door werkgevers en vakbonden.
- Focus op CMS-programma's binnen het hoger onderwijs, waaronder universiteiten.
- Nadenken over de opleiding van loopbaanbegeleiders en anderen betrokkenen bij het aanbieden van CMS.

In de eerste fase van de ELGPN-activiteiten lag de nadruk op het programma en kwesties rond het onderwijs en de leertrajecten. Nu was er vooral aandacht voor de beoordeling van de verworven vaardigheden.

4.2 Belangrijkste conclusies

Inzake de aard van vaardigheden voor loopbaanmanagement:

- Vaardigheden voor loopbaanmanagement zijn belangrijk en kunnen zinvol zijn, maar kunnen geen structurele problemen oplossen ten aanzien van de concurrentiepositie. Ze kunnen echter een rol spelen op tal van terreinen, waaronder degene die doorgaans misschien niet worden meegenomen in discussies over deze vaardigheden, zoals: vaardigheden in het omgaan met nieuwe productieprocessen, vaardigheden voor gezondheid en milieu, interculturele vaardigheden, managementvaardigheden, creativiteit en ondernemerschap. Al deze eigenschappen zijn pijlers voor inzetbaarheid en productiviteit en essentieel voor economische modernisering. De vaardigheden dragen tevens bij aan een gezonde balans tussen werk en privé en mogen niet uitsluitend zijn gericht op arbeid zonder oog te hebben voor andere aspecten in het leven.

Inzake de ontwikkeling van een kader voor vaardigheden voor loopbaanmanagement:

- De bevordering van de vaardigheden zal eerder slagen wanneer deze wordt gekoppeld aan het Nationaal Kwalificatiekader en het Key Competences Framework van de EU.
- Er is behoefte aan een breed perspectief ten aanzien van de vaardigheden. Niet alleen bij de voorbereiding op werk, maar tevens bij de voorlichting over werk, zodat mensen weten wat hun rechten zijn.
- De vaardigheden mogen niet uitsluitend zijn gericht op het kiezen van en zoeken naar werk, maar ook op ondernemerschap.

Inzake vaardigheden binnen de context van hoger onderwijs:

- Vaardigheden voor loopbaanmanagement dienen te worden gezien binnen de context van bredere processen en dynamiek van het hoger onderwijs in Europa, zoals het Bolognaproces. Deze dynamiek omvat de nadruk op mobiliteit, de verschuiving van onderwijs naar leren en de focus op inzetbaarheid.
- Diensten voor leerlingen - met name begeleidings- en adviesdiensten - spelen een grote rol bij de verschuiving naar leerlinggecentreerd leren, naar actief en zelfgestuurd leren en de ontwikkeling van vaardigheden die de inzetbaarheid verhogen.
- De toekenning van studiepunten aan het vaardighedenonderwijs als bijdrage aan de algehele certificering in het hoger onderwijs kan de legitimiteit van de onderwijsprogramma's vergroten.
- Ondanks de verschillende tradities ten aanzien van leren en curricula, culturen en histories van de stelsels voor hoger onderwijs in Europa zijn er ook overeenkomsten en gedeelde trends te ontdekken. Zoals de koppelingen die worden gemaakt tussen onderwijzen, leerlinggecentreerd leren, diensten voor leerlingen en de samenwerking met werkgevers. Deze koppelingen leiden tot nieuwe vormen van leeromgevingen die werkgerelateerd, zelfreflectief leren bevorderen, ondersteund door de vaardigheden voor loopbaanmanagement.

Inzake vaardigheden voor loopbaanbeheer in de context van openbare diensten voor arbeidsvoorziening (PES):

- Binnen de context van openbare diensten voor arbeidsvoorziening is het zinvol om onderscheid te maken tussen arbeidsadviseurs die zich met name richten op het vinden van een baan en plaatsing, en adviseurs met geavanceerdere vaardigheden die uitgebreide loopbaanbegeleiding bieden en doorgaans meer zijn gericht op persoonlijke evaluaties, persoonlijke plannen van aanpak en loopbaanontwikkeling op de langere termijn. Dit laatste vereist gerichte training om de vaardigheden voor loopbaanmanagement beter te kunnen aanbieden.
- Binnen omgevingen voor openbare diensten voor arbeidsvoorziening mogen de vaardigheden door de focus op de inzetbaarheid niet worden teruggebracht tot wat er op de korte termijn werkt om te zorgen dat mensen kunnen toetreden tot de arbeidsmarkt. Ook andere aspecten van hun vorming, zoals actief burgerschap, creativiteit en kritisch kunnen analyseren, zijn van belang.
- Enkele basisvaardigheden voor loopbaanmanagement die werklozen helpen hoger op te komen in de rij van werkzoekenden zijn: kunnen lezen, schrijven en rekenen, initiatief en creatief zijn, zelfstandig op zoek kunnen gaan naar mogelijkheden, doorzettingsvermogen, flexibiliteit en

aanpasbaarheid, optimisme, risico's nemen, in teamverband kunnen werken en open blijven staan voor nieuwe kennis.

- In sommige landen bieden de openbare diensten voor arbeidsvoorziening begeleiding voor alle leeftijden in het opzetten van een formele of impliciete norm voor de vaardighedenontwikkeling. Het is in dergelijke gevallen belangrijk om effectieve samenwerkingsmodellen te ontwikkelen tussen de onderwijs- en werkgelegenheidssector, met name ten aanzien van de behoefte aan gedeelde inzichten in de ontwikkeling van vaardigheden voor loopbaanmanagement en gerelateerde werkmethodes. Voor het personeel van deze diensten is het van belang om voort te bouwen op de vaardigheden die reeds zijn ontwikkeld door loopbaanbegeleiders en leerkrachten binnen de onderwijssector.

Inzake het opleidingspersoneel dat is betrokken bij de levering van vaardigheden voor loopbaanmanagement:

- Er is bij de opleiding van loopbaanbegeleiders een zichtbare verschuiving van een aanpak die voornamelijk is gericht op psychologie naar een aanpak die meer opbouwend en multidisciplinair van aard is.
- 'Inzetbaarheid' dient centraal te staan bij de opleiding van loopbaanbegeleiders, met ondersteuning van de versmelting van individuele en organisatorische methodes en nadruk op de opleiding van vaardigheden voor het gehele leven, niet alleen voor werk.

Inzake de beoordeling van het onderwijs van vaardigheden voor loopbaanmanagement:

- Bij het beoordelen van het onderwijs in vaardigheden voor loopbaanmanagement dient de nadruk niet alleen te liggen op *savoir* en *savoir faire*, maar ook op *savoir être*, die typerend is voor een gebalanceerde opleiding.
- Curricula zijn een geschikte strategie voor het beoordelen van loopbaanonderwijs. Ze maken een kritische reflectie aan de zijde van de leerlingen mogelijk (zowel jongeren als volwassenen), richten zich eerder op het proces dan alleen op resultaten en bieden mogelijkheden voor leerlingen om zinvolle loopbaangesprekken met anderen te voeren. Daarnaast helpen curricula informatie en de reflectie te centraliseren in één 'fysieke' ruimte. Dit vergroot voor de leerlingen de samenhang in het denken over en zoeken naar werk.
- Sommige curricula willen het loopbaanonderwijs bezien vanuit een levenslang perspectief. Dergelijke 'levenslange' werkwijzen kunnen praktijken voor loopbaanbegeleiding ondersteunen die een belangrijke plaats toekennen aan methodes gestoeld op opbouwende psychologie, met de nadruk op metacognitie en de co-constructie van inhoud op basis van reflectie over het leren binnen verschillende levenscontexten.
- Momenteel worden curricula hoofdzakelijk toegepast binnen het onderwijs, met name binnen het initieel onderwijs. De effectieve inzet van curricula op overgangsmomenten tussen verschillende opleidingsniveaus en van onderwijs naar werk blijft een lastig punt. Er is behoefte aan geïntegreerde sectoroverschrijdende beleidslijnen die het gebruik van curricula mogelijk maken als hulpmiddel bij de ontwikkeling van vaardigheden voor loopbaanmanagement in een levenslang perspectief.
- Curriculummachtige hulpmiddelen kunnen fungeren als alternatief instrument voor het toekennen van studiepunten, met name voor leerlingen die minder succesvol zijn geweest in het behalen

van formele diploma's. Ze kunnen zo bijdragen aan de gelijkheidsagenda door de accreditatie van eerdere leerervaringen te stimuleren.

- Er bestaan grote ethische uitdagingen ten aanzien van de toegang tot curriculummateriaal; met name in het geval van digitale curricula.

5 Toegang verbreden (werkpakket 2)

5.1 Activiteiten

De werkzaamheden van WP2 in 2011–12 bouwden voort op de resultaten in 2009–10 en keken dieper naar een aantal onderwerpen, zoals de rol van begeleiding bij de validatie van niet-formele en informele leertrajecten, en hoe diverse doelgroepen kunnen worden bereikt met behulp van ICT-hulpmiddelen. De doelen voor 2011–12 waren:

- Verbreding van de toegang tot informatie, begeleidings- en adviesdiensten voor alle burgers, met name jongeren die risico lopen op voortijdige schoolverlating, volwassenen op het werk en actief verouderen.
- Toegang tot hoger onderwijs: met name overgangen tussen beroepsonderwijs en –opleiding en hoger onderwijs, informatie voor leerlingen en adviesdiensten binnen universiteiten.
- Toegang bieden tot adequate begeleidings- en adviesdiensten bij de validatie van niet-formele en informele leertrajecten.
- Werken aan de vaardigheden van loopbaanbegeleiders, leerkrachten en andere belanghebbenden.
- Het gebruik van ICT in de context van sectorale werkwijzen en geïntegreerde diensten voor alle leeftijden.

5.2 Belangrijkste conclusies

- Hoewel het belang van validatie van niet-formele en informele leertrajecten breed wordt onderkend, loopt het implementatieniveau uiteen. Daarnaast geldt dat hoewel de noodzaak voor begeleidingsdiensten binnen deze processen wordt ingezien, de begeleidingsondersteuning in de meeste gevallen nog dient te worden opgezet en in het meest gunstige geval in uitvoering is. Zoals in een ELGPN-beleidsbriefing vermeld: “De Commissie stelt een gebrek aan informatie, ondersteuning en begeleiding vast; zelfs in landen waar systematischer procedures zijn opzet, blijft de empowerment van mensen vaak achter, deels door onwetendheid en problemen met de toepassing en kennis over de procedures.”
- Loopbaanbegeleiders behoren tot de belangrijke professionals in het validatieproces. Hun rol bestaat uit het contact leggen om de potentiële kandidaten voor de validatie te betrekken en motiveren, de kandidaten voor te bereiden op de beoordeling en ten slotte na de beoordelingsbeslissing te begeleiden. Loopbaanbegeleiders dienen personen die zich vrijwillig opgeven voor validatie te informeren over de toegevoegde waarde, wat ze kunnen verwachten, welke normen er nodig zijn en de resultaten. Na afloop van de validatie dienen deze personen te worden geïnformeerd over mogelijke wegen naar verdere kwalificaties.
- Er kan onderscheid worden gemaakt tussen begeleiding die specifiek betrekking heeft op beoordelingskwesties en algemener begeleiding. Deze twee processen vragen om verschillende vaardigheden aan de zijde van de loopbaanbegeleiders.

- Diensten dienen op verschillende locaties in verschillende regio's toegankelijk te zijn, gekoppeld aan het gebruik van centrale resources. Het is daarom belangrijk om het landelijke, regionale en lokale dienstenaanbod te verbeteren ter ondersteuning van een geïntegreerde of volledige aanpak voor sociale insluiting, actief burgerschap, een leven lang leren, volledige werkgelegenheid en toekomstige vaardigheden en kwalificaties.
- Terwijl de traditionelere diensten voor vrijwel alle doelgroepen breed door de lidstaten worden ingezet, zijn in vrijwel alle lidstaten ook online hulpmiddelen ontwikkeld, of deze zijn nog in ontwikkeling. Er dient sprake te zijn van een goede balans en een zinvolle combinatie tussen traditionele en online methodes (volgens het principe log in, walk in, call in en look in) om het aanbod aan begeleidingsdiensten voor alle burgers zo aantrekkelijk en bruikbaar mogelijk te maken.
- De ontwikkeling van geïntegreerde informatie en begeleidingsdiensten voor alle leeftijden en/of uitgebreide diensten voor alle doelgroepen is een veeleisende taak voor lidstaten en vraagt om hernieuwde institutionele structuren, een samenwerkingscultuur en nieuwe werkwijzen. Denemarken is een voorbeeld van een land waar dergelijke diensten beschikbaar zijn: er zijn één op één diensten opgenomen in de National Guidance Portal, E-begeleiding, de jongerendatabank en het Virtual Resource Centre. Er wordt E-begeleiding verleend per e-mail, sms, telefoon en chat, en deze is voor iedereen toegankelijk, hoewel de doelgroep met name bestaat uit mensen in het formeel onderwijs.
- Van loopbaanbegeleiders wordt steeds meer gevraagd als gevolg van veranderingen in de samenleving en hervormingen in het onderwijs- en werkgelegenheidsbeleid. Daarnaast wordt de werkomgeving van loopbaanbegeleiders en hun doelgroepen overal in Europa steeds meer divers. Hierdoor ontstaat een groeiende behoefte aan voortdurende beroepsmatige ontwikkeling aan de zijde van de loopbaanbegeleiders en leerkrachten.
- De Europese Raad overweegt begeleiding voor oudere werknemers als instrument voor het bevorderen van actief ouder worden. Sommige lidstaten ontwikkelen echter diensten die specifiek zijn gericht op vijftigplussers of mensen op de pensioengerechtigde leeftijd. Een voorbeeld is het pensioenkompas in Duitsland, dat zich specifiek richt op volwassenen die overgaan van werk naar pensioen. In Spanje zijn culturele activerings-/motivatiecursussen voor mensen boven de vijftig, binnen een flexibeler concept van hoger onderwijs dan het traditionele, om zo de vaardigheden van de vergrijzende bevolking te verbeteren.
- Momenteel hebben de meeste landen last van hoge werkloosheid. Begeleiding is een van de hulpmiddelen die het mogelijk maken om hierop in te springen op maatschappelijk niveau (evenwichtige beroepsbevolking, beleid voor sociale insluiting) en individueel niveau. Hierbij wordt onderkend dat sommige werknemers op hogere leeftijd mogelijk willen stoppen met werken terwijl anderen mogelijk willen blijven werken. Dit vraagt om een blijvend begeleidingsaanbod voor oudere werknemers, zij het voor retentie of voor gefaseerde pensionering.
- Toegangsverbreding dient betrekking te hebben op alle leeftijden en domeinen, van leerlingen in het basisonderwijs tot de derde leeftijd, en mensen in het vrijwilligerswerk.

6 Mechanismen voor samenwerking en coördinatie (werkpakket 3)

6.1 Activiteiten

Bij WP3 ligt de nadruk op mechanismen voor samenwerking en coördinatie bij het opzetten van begeleidingspraktijken en -beleid. WP3 wil mogelijkheden bieden aan:

- landen met bestaande fora of vergelijkbare mechanismen om de samenwerking op concrete terreinen van levenslange begeleiding te verbeteren, gericht op zowel Europese beleidslijnen als landelijke prioriteiten;
- landen met opkomende fora of vergelijkbare mechanismen om effectieve mechanismen te vergelijken, verbeteren en implementeren met de steun van landen met ervaring in adequate beleidslijnen en processen;
- landen zonder bestaande fora of vergelijkbare mechanismen om op zoek te gaan naar toepasselijke beleidslijnen, processen en personen voor een succesvolle start en een duurzame strategie.

6.2 Belangrijkste conclusies

In hun poging de coördinatie, samenwerking en samenhang binnen de beleidslijnen en systemen voor levenslange begeleiding te vergroten, staan de meeste Europese landen voor de uitdaging van fragmentatie en 'sectorisering'. Diverse levenslange begeleidingsdiensten hebben hun eigen achtergronden, doelen, methodes en budgetten: ze werken in structurele silo's. Toch dienen ze begeleiding te bieden in een levenslang perspectief, liefst binnen een naadloos, samenhangend systeem. In de meeste landen is dit nog toekomstmuziek in plaats van realiteit.

Landelijke, regionale of lokale fora kunnen als vehikels dienen voor meer samenhang en het voorkomen van overlappingsen in levenslange begeleidingssystemen. Het lijkt erop dat:

- Landelijke fora zijn gebaat bij het koppelen met en voortbouwen op vergelijkbare regionale structuren in een tweerichtingsproces.
- In de landen zeer verschillende omstandigheden bestaan ten aanzien van het opzetten en onderhouden van landelijke (en regionale) begeleidingsfora.
- Doorslaggevende factoren onder meer bestaan uit: centralisatie/decentralisatie, top-down/bottom-up werkwijzen, professionaliseringsniveaus en beleidsbelangen.
- Er nog altijd basisproblemen zijn bij het overtuigen van ministeries met verschillende portfolio's om mee te werken, laat staan hun activiteiten op een sectoroverschrijdende manier te coördineren.

Dergelijke fora kunnen verschillende ambities hebben ten aanzien van de ambitie van commitments. In een poging de fora in de praktijk operationeel te maken, is de intensiteit van de koppelningsniveaus door WP3 als volgt gedefinieerd:

- Communicatie. Dit kan gaan om informatie-uitwisseling en onderzoek naar mogelijkheden voor samenwerking en coördinatie.
- Samenwerking tussen partners binnen bestaande structuren. Dit kan grotendeels informeel van aard zijn en worden gebaseerd op samenwerking, waarbij elke partner de bevoegdheid houdt om zelf beslissingen te nemen.
- Coördinatie. Dit vereist waarschijnlijk een coördinatiestructuur met operationele bevoegdheden en financiering (en mogelijk een contract of wettelijk mandaat).

Specifieker gezegd, met name wat betreft de regionale aspecten van het creëren van samenhang, kunnen dergelijke werkwijzen diverse vormen aannemen, die allemaal leiden tot meer samenwerking en coördinatie over sectoren, grenzen en andere scheidslijnen heen:

- Intraregionaal: koppelingen binnen de regio, binnen structurele silo's en verschillende sectoren.
- Interregionaal: koppelingen tussen aangrenzende regiogrenzen.
- Transregionaal: koppelingen tussen meerdere regio's in thematische clusters.
- Grensoverschrijdend: regionale koppelingen binnen landsgrenzen.

Een regionale aanpak kan een vruchtbare weg vooruit zijn, met name in landen met gedecentraliseerde bestuurlijke structuren, en kan hindernissen wegnemen bij het opzetten of onderhouden van landelijke fora. In dergelijke gevallen kunnen regionale of zelfs lokale fora aan meerdere behoeften op het gebied van samenwerking en coördinatie bij levenslange begeleiding voldoen, zonder onder een landelijke paraplu te werken. Idealiter is er in de meeste gevallen sprake van een dualistische en holistische bottom-up én top-down aanpak die het landelijke en regionale/lokale begeleidingsbeleid en de prioriteiten verbindt.

Bij het opzetten van samenwerkings- en coördinatiemechanismen kan een taxonomie voor beleidsvorming zinvol zijn die onderscheid maakt tussen:

- Een reactieve aanpak die landelijk/regionaal/lokaal begeleidingsbeleid weerspiegelt en ondersteunt;
- Een kritische aanpak die vragen stelt bij landelijk/regionaal/lokaal begeleidingsbeleid;
- Een proactieve aanpak die landelijk/regionaal/lokaal begeleidingsbeleid formuleert.

Dit onderscheid kan tot meer transparantie leiden ten aanzien van de verwachtingen van de beleidsmakende of beleidsformulerende functie van dergelijke fora. Momenteel spelen de meeste fora in zekere mate een reactieve of kritische rol. Slechts weinige spelen een proactieve rol bij het opzetten van begeleidingsbeleid, laat staan de daadwerkelijke implementatie ervan.

7 Kwaliteitsborging en bewijs (werkpakket 4)

7.1 Activiteiten

Een van de hoofddoelstellingen van het ELGPN is de ontwikkeling van operationele hulpmiddelen ter ondersteuning van de concrete beleidsimplementatie. In 2011–12 werden door WP4 de systemen en processen voor kwaliteitsborging in de lidstaten herzien en hun relatie tot een eerder gepubliceerd kader voor kwaliteitsborging onderzocht. Hieruit werd met name de volgende ontwikkelingsactiviteit afgeleid: nieuwe strategieën voor beleidsmakers en anderen voor het ontwikkelen en toepassen van nieuwe methodes voor het verzamelen van gegevens en het opzetten en implementeren van een kader voor kwaliteitsborging en wetenschappelijke onderbouwing (QAE) (2011–12). De doelen voor 2011–12 waren onder meer:

- voortbouwen op het huidige kader voor kwaliteitsborging (QA) en richten op het verbeteren, ontwerpen en ontwikkelen van een kleine reeks meetbare indicatoren voor toepassing binnen Europese en landelijke beleidscontexten;
- opzetten en ontwikkelen van de structuur en inhoud van een pilotproject voor de meting van leerresultaten met minimaal vijf EU-landen, met een aantal geselecteerde dienstenleveranciers en gebruikers van diensten voor loopbaanondersteuning die bereid zijn tot deelname, zodat er lessen kunnen worden geleerd en overgebracht op een breder publiek;
- versterken van de wetenschappelijke onderbouwing voor levenslange begeleiding door middel van input in landelijke onderzoeken (waar passend), en opzetten van sterke koppelingen naar Europees en landelijk beleid, onderzoek en praktijken in relevante sectoren;
- waarborgen dat er verbanden worden gelegd met relevante ontwikkelingen in andere ELGPN-werkpakketten (en toepasselijke externe instanties) voor meer samenhang en synergieën van ideeën en resultaten;
- onderling leren door goede, interessante beleidslijnen en praktijken te delen via de website van het ELGPN.

7.2 Belangrijkste conclusies

- De balans tussen kwaliteitsborging en bewijs dient sterk te worden beïnvloed door een klein aantal overeengekomen kwaliteitselementen, -criteria en -indicatoren voor metingen die in de praktijk kunnen worden getest en toegepast, versterkt door voorbeelden van mogelijke gegevens, zoals genoemd in het kader voor kwaliteitsborging en bewijs (QAE).
- Er is een specifieke focus vereist op investeringen in de ontwikkeling en capaciteitsopbouw van personeel, zodat beleidsmakers, loopbaanbegeleiders en managers over voldoende kennis, vaardigheden en competenties beschikken om bewijs te verzamelen en toereikende gegevensreeksen te ontwikkelen waarop beleidsbeslissingen kunnen worden gebaseerd en die openbaar kunnen worden gemaakt.
- De Europese en landelijke doelen van onderwijsmobiliteit en inzetbaarheid dienen te worden ondersteund door sterkere, wetenschappelijk onderbouwde beleidslijnen en praktijken. Hiertoe

behoren ook strategieën voor de validatie van 'formele' en 'informele' leertrajecten en de accreditatie van loopbaanbegeleiders. Nauwkeurig toezicht op de vaardigheden en capaciteiten van loopbaanbegeleiders is vereist ter waarborging dat beleidslijnen en praktijken up to date blijven met de nieuwste technologieën, trends op de arbeidsmarkt en nieuwe manieren om effectief met verschillende cliënten in verschillende contexten te kunnen werken.

- Er bestaat dringend behoefte aan meer kennis over en inzicht in effectieve, wetenschappelijk onderbouwde beleidslijnen en verantwoordelijkheidskaders. Investerings in systemen en diensten voor levenslange begeleiding dienen duidelijker de toegevoegde waarde te tonen voor personen, gemeenschappen en samenlevingen.
- De doelen van systemen en mechanismen voor kwaliteitsborging zijn verbetering van de efficiency in de dienstverlening, verhoging van de financiële verantwoordelijkheid van instanties en het creëren van transparantie vanuit het perspectief van de burger. Dit laatste wordt door beleidsmakers en dienstverleners vaak over het hoofd gezien.
- In veel landen zijn kaders voor kwaliteitsborging ontwikkeld die bijdragen aan de verzameling, analyse en presentatie van gegevens en zo helpen bij het informeren en ontwikkelen van beleid en praktijken voor levenslange begeleiding. Er is echter nog altijd een gebrek aan gegevens over de kosten en voordelen, gespecificeerd voor analyse door specifieke doelgroep(en) en/of specifieke soorten interventies. De lessen die uit de ervaringen van Europese beleidsmakers en andere gelieerde sectoren worden getrokken, zijn essentieel bij het opzetten van meer solide verantwoordelijkheidsgegevens.
- Met uitzondering van sommige openbare diensten voor arbeidsvoorziening wordt er nauwelijks gebruikgemaakt van statistische modellering bij de analyse van de besparingen op de korte, middellange en langere termijn voor de openbare uitgaven in de vorm van economisch en/of sociaal investeringsrendement.
- Nu de budgetten krimpen, zal de druk vanuit overheden toenemen om aan te tonen dat de uitgaven aan levenslange begeleidingsdiensten gerechtvaardigd zijn ten opzichte van concurrerende behoeften. Tot op heden richten de meeste landen zich op de kwaliteit van het aanbod en verbetering van de diensten, waarbij de vaardigheden van de begeleiders centraal staan. De gegevens in het QAE-kader bieden concrete voorbeelden van landen die dit toepassen op de beleidsontwikkeling.
- Degenen die verantwoordelijk zijn voor levenslange begeleidingsdiensten dienen te worden geïnformeerd en ondersteund bij het tonen van zowel economisch als maatschappelijk investeringsrendement. Niet alleen vanuit het werk van de loopbaanbegeleiders met hun cliënten, maar ook in de context van het tonen van de impact om het aanbod en de kwaliteit van deze diensten te handhaven en verbeteren.

8 Europese beleidsontwikkelingen

De uitdaging in het huidige decennium 2010–20 is te laten zien dat Europa in staat is om 'slimme, duurzame en inclusieve groei' te ontwikkelen in het kader van de Europa 2020-strategie. Hiertoe zijn vijf Europese hoofddoelen voorgesteld. Drie daarvan hebben betrekking op de terreinen onderwijs en opleiding, werkgelegenheid en inclusie:

- 75 procent van de bevolking tussen 20 en 64 heeft werk, inclusief grotere deelname van jongeren, oudere werknemers en laaggeschoolde werknemers en betere integratie van legale immigranten.
- Minder dan tien procent voortijdige schoolverlaters, en ten minste veertig procent van de jongere generatie heeft een eindexamen van het tertiair onderwijs.
- Twintig miljoen minder mensen lopen risico op armoede in 2020.

Om de doelstellingen van de Europa 2020-strategie te bereiken, zijn uiteenlopende acties vereist op basis van zeven vlaggenschipinitiatieven. In vier van deze initiatieven worden onderwijs en opleiding gezien als terreinen die een wezenlijke bijdrage leveren:

- Jeugd in beweging is bedoeld om 'de algehele kwaliteit van alle onderwijs- en opleidingsniveaus in de EU te verhogen'. Dit initiatief wil de arbeidssituatie van jongeren verbeteren en roept op tot samenwerking tussen universiteiten, onderzoek en het bedrijfsleven, en opname in de moderniseringsagenda van het hoger onderwijs van een benchmark van de prestaties van universiteiten en de onderwijsresultaten in een wereldwijde context. Het spoort de Commissie en lidstaten aan om de erkenning van niet-formele en informele leertrajecten te stimuleren.
- Innovatie-Unie stimuleert uitmuntendheid binnen het onderwijs en de vaardighedenontwikkeling om de toekomstige groei vanuit innovatie in producten, diensten en bedrijfsmiddelen te waarborgen in een vergrijzend Europa. Het spoort lidstaten aan om een afdoende aanbod aan afgestudeerden in de wetenschap, wiskunde en techniek te waarborgen.
- Het Europees platform tegen armoede en sociale uitsluiting benadrukt het terugdringen van voortijdig schoolverlaten.
- De Agenda voor nieuwe vaardigheden en banen zegt dat mensen de vaardigheden dienen te verwerven die nodig zijn voor vervolgopleidingen en de arbeidsmarkt door middel van volwasseneneducatie en door algemeen, beroeps- en hoger onderwijs, zodat de huidige en toekomstige beroepsbevolking in staat is zich aan te passen aan de nieuwe economische situatie. Dit dient te worden bereikt door het strategisch kader voor samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding (ET 2020) een sterke impuls te geven.

ET 2020 is aangenomen in mei 2009 en is de wegenkaart van Europa op het terrein van onderwijs en opleiding tot 2020. Een van zijn vier prioriteiten is de kwaliteit en efficiency van onderwijs, die zal worden gemeten met aanvullende benchmarks die in 2020 dienen te zijn bereikt:

- Ten minste 95 procent van alle kinderen tussen vierjarige leeftijd en de leeftijd voor het beginnen met verplicht basisonderwijs dient te participeren aan vroegtijdig jeugdonderwijs.
- Het percentage vijftienjarigen met onvoldoende kennis van lezen, rekenen en wetenschap mag minder dan vijftien procent bedragen
- Het aantal afgestudeerden in wiskunde, wetenschap en technologie dient ten minste vijftien procent te stijgen ten opzichte van 2000.
- In 2020 dient twintig procent van alle universitair afgestudeerden leermobiliteit te hebben gevolgd in het kader van hun universitaire studie.
- De participatie van volwassenen aan het programma Een leven lang leren dient te stijgen naar minimaal gemiddeld vijftien procent in 2020 (ten opzichte van een benchmark van 12,5 procent in 2010).

Het Communiqué The Bologna Process 2020 – The European Higher Education Area in the New Decade, aangenomen tijdens een conferentie in Leuven/Louvain-la-Neuve op 28 en 29 april 2009, benadrukt dat “leerlinggecentreerd onderwijs vereist dat individuele leerlingen in het onderwijs mogelijkheden en effectieve ondersteunings- en begeleidingsstructuren krijgen”.

Het Brugge Communiqué (het communiqué van de Europese Ministers voor Beroepsonderwijs en -opleiding, de Europese Sociale Partners en de Europese Commissie, bijeengekomen in Brugge op 7 december 2010) inzake Enhanced European Co-operation in Vocational Education and Training for the Period 2011–20 roept op tot:

- ‘Nauwe samenwerking’ tussen openbare diensten voor arbeidsvoorziening en systemen voor onderwijs- en opleidingsbegeleiding, wat leidt tot meer geïntegreerde begeleidings- en adviesdiensten.
- Ontwikkeling van vaardigheden voor loopbaanmanagement en een ‘snuffelaanpak’ die jongeren de kans biedt om kennis te maken met verschillende loopbaanmogelijkheden.
- Toegankelijke en gerichte begeleidingsdiensten die aanvullende ondersteuning bieden op belangrijke overgangsmomenten, met name voor leerlingen die het risico lopen ondermaats te presteren.

Binnen de Employment Strategy roepen de vier Integrated Guidelines for Implementing the Europe 2020 Strategy (GL 7, 8, 9, 10) de lidstaten op om:

- Beleid voor flexicurity te implementeren (een combinatie van flexibiliteit en zekerheid binnen een geïntegreerde aanpak) en “de dienstverlening van openbare diensten voor arbeidsvoorziening te versterken met persoonlijke diensten en actieve en preventieve arbeidsmarktmaatregelen in een vroeg stadium”. Deze diensten en maatregelen dienen toegankelijk te zijn voor iedereen, waaronder jongeren, mensen die werkloos dreigen te raken en mensen die het verst van de arbeidsmarkt af staan.
- “De toegang tot opleidingen te verbeteren, de onderwijs- en loopbaanbegeleiding te versterken in combinatie met systematische informatie over nieuwe vacatures en arbeidsmogelijkheden”.

- Volledige deelname aan de maatschappij en de economie te stimuleren en “de arbeidsmogelijkheden uit te breiden”.

Deze documenten vormen het actiekader en hieruit vallen de volgende prioriteiten af te leiden:

- Terugdringen van voortijdig schoolverlaten.
- Vergroten van de onderwijsmobiliteit.
- Beroepsonderwijs en –opleiding aantrekkelijker maken.
- Hoger onderwijs moderniseren.
- Stimuleren van volwasseneneducatie en validatie van niet-formele en informele leertrajecten.
- Bestrijden van jeugdwerkloosheid.
- Invoeren van beleid voor flexicurity.
- Bestrijden van armoede en sociale uitsluiting.

9 Evaluatie

9.1 Evaluatiestrategie

Het evaluatieplan van het ELGPN voor 2011–12 is uitgegaan van een samenlevingsgebaseerde evaluatieaanpak, gericht op het stimuleren van actieve deelname aan het evaluatieproces door alle betrokken gemeenschappen en belanghebbenden. Er werden kwantitatieve en kwalitatieve methodes toegepast.

De samenvattende evaluatie is in mei 2012 uitgevoerd als online enquête. Deze is naar alle ELGPN-lidstaten en waarnemende landen en naar zijn partnerorganisaties verzonden. Er kwamen antwoorden van 28 van de 29 lidstaten, een van de twee waarnemende landen en één partnerorganisatie. Het hoge responspercentage vanuit de lidstaten (96,5 procent) kan worden gezien als indicatie van hun commitment aan het netwerk en de ontwikkeling ervan.

9.2 Besturing van het netwerk

De Co-ordination Unit van het ELGPN, werkzaam vanuit de universiteit van Jyväskylä, Finland, was verantwoordelijk voor de dagelijkse besturing van het netwerk. Volgens de samenvattende evaluatie-enquête leken de ELGPN-leden over het algemeen tevreden met het leiderschap en de besturing van het netwerk. Daarnaast waren de respondenten zeer tevreden over de manier waarop de coördinator omging met problemen en moeilijkheden. Wel werd echter geopperd dat het beheer van procedures en deadlines en de afspraken voor het financiële beheer vatbaar zijn voor verbetering.

Een van de hoofddoelen van het ELGPN is het faciliteren van wederzijds leren en de uitwisseling van goede werkwijzen tussen de lidstaten. De ELGPN-leden waren over het algemeen tevreden met hun participatiemogelijkheden aan het werkprogramma: negentig procent van de respondenten was het volledig eens of eens met een stelling in die trant. Ook was er waardering voor de bijdragen van de ELGPN-consultants, hun collega's in andere landen en de partnerorganisaties. De plenaire vergaderingen werden gezien als belangrijke fora voor de grensoverschrijdende communicatie tussen de leden en voor reflectie over de producten en toekomstige richting van het netwerk. Ook binnen de thematische activiteiten en op landelijk niveau is substantieel werk geleverd. Desondanks werd aangegeven dat het netwerk zou zijn gebaat bij een voortdurende ontwikkeling van zijn werkmethodes. Zo werd bijvoorbeeld opgemerkt dat de werklast ten aanzien van de gegevensverzameling en rapportage te hoog was, in het licht van de beschikbare hulpmiddelen.

9.3 Leerresultaten vanuit de thematische activiteiten

In algemene zin meldden de leden van de vier werkpakketen dat zij tevreden waren over het werk dat binnen deze themagroepen is uitgevoerd. Een grote meerderheid van landenteams was het eens dat de bereikte resultaten binnen hun respectievelijke werkpakketten van hoge kwaliteit waren; op één na waren ze het eens dat de resultaten minstens in zekere mate aan hun

verwachtingen voldeden. De leden meldden dat de thematische activiteiten en veldbezoeken hen de kans hadden geboden om meer te weten te komen over systemen voor levenslange begeleiding en verschillende manieren om de diensten in te richten. Ze waren zich bewuster geworden van de uitdagingen en factoren die van invloed zijn op de beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding en de succesvolle implementatie van landelijke initiatieven. Ook hadden de leden het gevoel dat de interactie binnen de themagroepen hen de kans had geboden om hun landelijke systemen voor levenslange begeleiding te herzien en te ontdekken wat er in bepaalde contexten werkte en waarom. De veldbezoeken hielpen hen bij het nadenken over de relatieve voortgang van hun land bij de ontwikkeling van een landelijk stelsel voor levenslange begeleiding en het betrokkenheidsniveau van landelijke belanghebbenden bij dit proces. Tijdens een aantal veldbezoeken werden praktijkvoorbeelden van structuren voor loopbaanbegeleiding verbeterd door verbanden te leggen met theoretische bijdragen. De bijdragen van gecontracteerde externe adviseurs hielp bij het ontwikkelen van een samenhangende synthese van de thema's en het onderzoek naar het raakvlak met de sectorale beleidsterreinen. Voor de gastheerlanden van de veldbezoeken bleek het organiseren van het bezoek en de presentatie van hun landelijke begeleidingssysteem een waardevolle leerervaring.

Meer specifiek:

- De WP1-leden zeiden veel te hebben geleerd over de complexiteit van het ontwikkelingsproces voor de vaardigheden voor loopbaanmanagement (CMS) en dat ze zich bewuster waren geworden van de uitdagingen bij de landelijke invoering van deze vaardigheden. De opname van deze vaardigheden in landelijke curricula en de rol ervan in het hoger onderwijs en bij de validatie van niet-formele en informele leertrajecten werden als belangrijke leerervaringen gezien.
- De leden van WP2 noemden specifiek het gebruik van informatie- en communicatietechnologie bij de toegangsverbreding als waardevolle leerervaring. Ook de veldbezoeken boden de leden de kans om ervaringen te delen over verschillende opties voor de opname van begeleiding in processen voor de validatie van eerdere leerervaringen.
- WP3 implementeerde een tweelingactiviteit ten behoeve van samenwerkings- en coördinatiemechanismen met Duitsland en Griekenland, waarbij ook Cyprus was betrokken: een voorbeeld van het uitwisselen van ervaringen tussen landen in verschillende stadia bij de ontwikkeling van een landelijk forum voor levenslange begeleiding. Landen die momenteel werken aan landelijke mechanismen voor samenwerking en coördinatie gaven aan dat ze in staat waren de verschillende werkwijzen binnen de ELGPN-lidstaten te vergelijken en na te denken over de processen die hieraan ten grondslag liggen. Anderzijds hadden sommige landen die reeds over landelijke fora beschikten of een ander soort vertegenwoordigingsstructuur wilden ontwikkelen het gevoel dat de werkmethode en inhoud van WP3 enigszins repetitief van aard was.
- In WP4 lag de focus voor onderling leren op de verschillen tussen landen bij hun aanpak van kwaliteitsborging en wetenschappelijk onderbouwde beleidsontwikkeling. De deelnemers meldden dat het lastig was gebleken om een lijst met kwaliteitsindicatoren op te stellen die in zijn geheel binnen alle lidstaten kon worden gebruikt. De ontwikkeling van algemene

indicatoren, naast de vergelijking van verschillende landelijke onderzoeken en de opzet van een pilotprogramma voor de evaluatie van de leerresultaten van begeleiding, werden echter als belangrijke stimulans gezien voor verdieping van het inzicht in de kwaliteitsaspecten van landelijke begeleidingssystemen. De deelnemende landen beschikten over mogelijkheden voor het bespreken van de kwaliteitsindicatoren die momenteel op landelijk niveau werden toegepast of konden worden toegepast ter ondersteuning van verdere investeringen in begeleidingsdiensten. Ze benadrukten het verband tussen de uitdagingen op het gebied van kwaliteitsborging en de afzonderlijke context van het landelijke systeem voor levenslange begeleiding.

9.4 Relevantie van de resultaten van ELGPN 2012

Over het algemeen lijken de ELGPN-lidstaten tevreden over het netwerk en de algemene resultaten van de werkzaamheden. Alle respondenten waren het eens dat de ELGPN-resultaten minstens in zekere mate aan hun verwachtingen hadden voldaan. 87 procent was het volledig eens of eens dat de bereikte resultaten binnen het werkprogramma van hoge kwaliteit waren; 77 procent was het volledig eens of eens dat de resultaten relevant waren voor hun landelijke context; en iedereen was het eens dat de resultaten minstens in zekere mate binnen hun landelijke context konden worden gebruikt.

De ELGPN-leden beschouwden de briefing en reflectienota's van de externe adviseurs als zeer relevant en nuttig bij de voorbereiding op de veldbezoeken en de ondersteuning van de implementatie en ontwikkeling van het werkprogramma. De reflectienota's openden een breder perspectief op de thema's en vormden een aanvulling op de discussies tijdens vergaderingen. De gerichte analyses en uitgebreide verslagen van de besproken thema's werden als kwalitatief hoogwaardig beschouwd.

Volgens veel leden stelden de beleidsbriefings van het ELGPN hen in staat om binnen de sectorale beleidsterreinen de begeleidingsgerelateerde ontwikkelingen te volgen. De briefings werden als waardevol instrument gezien bij het herinneren van de thematische activiteiten aan de gezamenlijke doelstellingen en resultaten. Ze boden alle ELGPN-leden en landelijk belanghebbenden de kans om snel meer te weten te komen over relevante beleidsontwikkelingen op het gebied van begeleiding. Sommige leden vertaalden de briefings naar de eigen moedertaal. Anderzijds vonden sommige landen met een landelijke coördinatieafdeling voor EU-zaken de briefings echter minder relevant.

Het belangrijkste product van het werkprogramma, de 'resource kit', werd gezien als overzicht van de uiteenlopende kwesties die bij de implementatie van het werkprogramma waren vastgesteld en de integratie daarvan tot één samenhangend pakket. De resource kit weerspiegelde de hoofdthema's van het werkprogramma en bevatte bruikbare stappen voor de opzet van een landelijk systeem voor levenslange begeleiding. De leden zagen het als relevante update van de Europese gemeenschappelijke referentie-instrumenten uit 2004, met aandacht voor de nieuwe prioriteiten van Europa 2020. De kit illustreerde de contextuele verschillen tussen de landen, die impliciet in de hulpmiddelen werden geïntegreerd. Volgens sommige leden was de resource kit echter te algemeen van aard en bood hij weinig praktische oplossingen voor de problemen waar beleidsmakers dagelijks tegenaan liepen. Volgens andere leden ging het om een werk in uitvoering

en was het een belangrijke eerste stap op weg naar een uitgebreider instrument voor beleidsmakers en andere belanghebbenden voor een herziening van het bestaande aanbod voor levenslange begeleiding in landen en regio's.

Er dient te worden opgemerkt dat er vanwege de collectieve deelname aan de ontwikkeling van de resource kit een aantal compromissen diende te worden gesloten ten aanzien van de technische kwaliteit en consistentie. Het netwerk bestaat uit een heterogene groep landelijke vertegenwoordigers met uiteenlopende functies en professionele achtergronden. Hoewel dit een breed scala aan professionele en beleidsperspectieven oplevert, worden deze mogelijk niet altijd evenredig toegepast. Zo was de selectie van de landelijke casestudies bijvoorbeeld gebaseerd op voorstellen van de werkpakketten en niet op consistente, overeengekomen kwaliteitscriteria. In zijn geheel vertegenwoordigt de resource kit een tastbaar product voor gebruik op landelijk en regionaal niveau binnen lidstaten, maar zal er mogelijk verbetering zijn vereist naar aanleiding van praktijktests in het kader van het werkprogramma 2013-14.

Bij het opzetten van de resource kit werden door de werkpakketten aanvullende implementatiehulpmiddelen ontwikkeld. WP1 verzamelde gegevens van lidstaten voor het opstellen van richtlijnen voor de ontwikkeling van vaardigheden voor loopbaanmanagement, en een beschrijving van succesfactoren bij de implementatie van beleidslijnen voor levenslange begeleiding. Deze instrumenten zijn bedoeld ter ondersteuning van de ontwikkeling en implementatie van programma's voor loopbaanontwikkeling binnen het onderwijsstelsel en voor openbare diensten voor arbeidsvoorziening. WP4 heeft een gedetailleerd voorstel ontwikkeld voor een kader voor kwaliteitsborging en wetenschappelijke onderbouwing (QAE), en een Careers Service Impact Inventory voor het vaststellen van de impact van loopbaandiensten op institutioneel niveau. Deze instrumenten kunnen als basis worden gebruikt bij de ontwikkeling van landelijke benchmarks voor levenslange begeleiding.

De leden gaven verschillende manieren aan waarop ze van plan waren de resource kit te gebruiken. Sommige landen vertalen de tools naar de eigen moedertaal. In sommige landen worden de tools gebruikt door landelijke fora of werkgroepen van beleidsmakers en landelijke deskundigen. Dankzij de diverse onderdelen van de kit kunnen landen specifieke werkterreinen kiezen zonder het gehele landelijke begeleidingsstelsel in één keer te hoeven beoordelen. Andere leden gaven aan de resource kit te gaan gebruiken bij de herziening van landelijke strategieën voor levenslange begeleiding, bij landelijke onderwijshervormingen, bij het bepalen van prioriteiten voor landelijke ESF-projecten en het opzetten van opleidingsprogramma's voor loopbaanbegeleiders.

9.5 Impact op landelijk niveau

Gedurende de eerste twee fases was het ELGPN gericht op het delen van goede werkwijzen en onderling leren tussen Europese landen. Een van de doelen van het werkprogramma 2011-2012 was versteviging van de impact op landelijk niveau. De deelnemende landen benoemen zelf hun vertegenwoordigers in het netwerk. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat elke landelijke delegatie zowel overheids- als niet-overheidsvertegenwoordigers omvat. Een van de doelen in 2011-12 was versterking van de landelijke vertegenwoordiging. Net als in de eerdere fases van het ELGPN hanteerden de lidstaten verschillende strategieën voor het betrekken van de relevante ministeries. Van de 29 landelijke delegaties omvatten er 27 een vertegenwoordiger van het Ministerie van

Werkgelegenheid; 15 omvatten een vertegenwoordiger van het Ministerie van Arbeid/Werkgelegenheid. Het aantal NGO-vertegenwoordigers (30 afgevaardigden uit 15 landen) was gestegen ten opzichte van 2010 (17 afgevaardigden uit 12 landen); zie ook Bijlage 1. De ELGPN-leden waren zich ervan bewust dat in sommige gevallen het landelijke team dat aan het netwerk deelnam niet over het noodzakelijke mandaat beschikte om landelijke beleidsstelsels te kunnen beïnvloeden. Sommige leden gaven aan dat de deelname van hun land aan het ELGPN invloed heeft gehad op het kennisniveau en tot andere attitudes en mogelijke oplossingen heeft geleid zonder direct van invloed te zijn geweest op de beleidsontwikkeling. In sommige gevallen beschikten de landelijke ELGPN-vertegenwoordigers als gevolg van landelijke werklasten, personeelswijzigingen of verlaagde landelijke budgetten, over beperkte middelen om bij te dragen aan de thematische activiteiten en om de resultaten landelijk te verspreiden.

De meeste leden gaven aan dat er gedurende het werkprogramma 2011-2012 meer interactie was met de landelijke beleidsontwikkeling en -praktijk dan gedurende de twee eerdere ELGPN-fases (2007-10). De ELGPN-vertegenwoordigers leverden bijdragen aan een groot aantal landelijke beleidsseminars (AT, BG, DE, DK, EE, ES, FI, FR, GR, HR, IE, IS, IT, LT, NL, NO, PL, SE, PL, PT, SI) en aan landelijke evenementen in samenhang met plenaire vergaderingen of veldbezoeken van het ELGPN (HU, MT). Deze evenementen boden beleidsmakers de kans om te worden geïnformeerd over de internationale ontwikkelingen en stelt de gastheerlanden in staat hun landelijke beleid te tonen. De landelijke ELGPN-delegaties organiseerden werkgroepbijeenkomsten om hun landelijke bijdragen aan de resource kit te ondersteunen. Daarnaast zijn de ELGPN-materialen naar de diverse moedertalen vertaald om de landelijke belanghebbenden te informeren over de voortgang van de thematische activiteiten.

Het ELGPN heeft bovendien impact gehad op de communicatie en samenwerking tussen verschillende ministeries en andere organisaties binnen de lidstaten. Enkele voorbeelden zijn het opperen van belangrijke vragen en uitdagingen en het doen van voorstellen voor specifieke stappen die beleidsmakers dienen te overwegen, zoals de rol van de overheid bij het vormgeven van de kenmerken en kwalificaties van loopbaanbegeleiders (EL). In Polen leidde de betrokkenheid van landelijke delegaties bij ELGPN-activiteiten tot de ontwikkeling van maatregelen die de samenwerking op centraal niveau efficiënter maakten. In het VK werden ELGPN-kwesties opgenomen als onderdeel van de reguliere forumbijeenkomsten van de Britse overheid over loopbaanbeleid. In sommige landen hebben de werkzaamheden in 2011-2012 de samenwerking tussen verschillende ministeries versterkt (CZ) en de communicatie met de academische gemeenschap uitgebreid (PT). De samenwerking tussen ministeries is geoperationaliseerd in het kader van landelijke fora, landelijke kaders (SI) of gezamenlijk georganiseerde projecten (DE). Het ELGPN heeft bovendien de rol van de Euroguidance-centra versterkt bij de implementatie van landelijke activiteiten (IT). In sommige landen waar de samenstelling van de landelijke delegaties veranderde, diende de communicatie met grote belanghebbenden echter opnieuw worden opgezet. De leden kwamen met een aantal concrete voorbeelden van gevallen waarin het netwerk fungeerde als katalysator voor de landelijke beleidsontwikkeling, of waar ELGPN-producten in de landelijke context zijn gebruikt. De resultaten van WP1 werden ingezet als concrete reeks richtlijnen voor begeleidingsinterventies bij de ontwikkeling van een landelijk kader voor vaardigheden voor loopbaanmanagement (PT), of ze ondersteunden de ontwikkeling van vaardighedenprogramma's in

het kader van de landelijke curriculumontwikkeling (LU). Landen namen programma's voor vaardigheden voor loopbaanontwikkeling op als nieuw vak in het curriculum (ES, HU), of namen de vaardighedenontwikkeling op in hun landelijke strategie voor levenslange begeleiding (FI), landelijke kwaliteitsnormen voor levenslange begeleiding (HR) of voorbereiding van de landelijke onderwijswetgeving (LV). De producten vanuit WP1 zijn gebruikt bij de ontwikkeling van de vaardigheden van professionals en leerkrachten die verantwoordelijk zijn voor het stimuleren van vaardigheden voor loopbaanmanagement (HR).

Het onderlinge leren bij de thematische activiteiten van het ELGPN is de aanzet geweest voor beleidslijnen voor verbreding van de toegang, met name door middel van de opzet van landelijke online begeleidingsdiensten (DE, DK, FR, HR, HU, IS, LV, PL, PT), landelijke diensten binnen onderwijsomgevingen (PL, SI) of non-stop begeleidingscentra (NL).

De impact van het ELGPN op de ontwikkeling van landelijke samenwerkings- en coördinatiemechanismen was met name zichtbaar in de eerdere fases van het ELGPN. Tegen het eind van 2010 beschikten de meeste lidstaten over landelijke begeleidingsfora of andere samenwerkingsmechanismen, of waren ze bezig deze op te zetten. Tijdens het werkprogramma 2011-12 is een landelijk forum of een ministerieoverschrijdende werkgroep opgezet in Kroatië, Cyprus, Finland, Ierland en Zweden. In Noorwegen was het werk van het ELGPN direct van invloed op de oprichting van een nieuwe landelijke afdeling voor levenslange begeleiding die zich richt op de coördinatie van begeleiding in verschillende sectoren, toegangsverbreding en ontwikkeling van de wetenschappelijke onderbouwing en kwaliteitsontwikkeling voor de diensten. In Tsjechië was de invloed van het ELGPN met name zichtbaar door de verbeterde regionale samenwerking.

De deelname aan WP4 is een belangrijke stimulans geweest voor de ontwikkeling van landelijke systemen voor kwaliteitsborging voor levenslange begeleiding in veel lidstaten. De ontwikkeling van onderling overeengekomen kwaliteitscriteria of normen op landelijk niveau verloopt parallel in Duitsland en Litouwen. Kroatië en Denemarken hebben de kwaliteitscriteria uitgebreid over meerdere sectoren. Hongarije, Ierland, Noorwegen en Portugal hebben landelijke initiatieven ontwikkeld om de huidige feedbackmechanismen te verbeteren en een consistentere wetenschappelijke onderbouwing te creëren voor de beleidsontwikkeling ten aanzien van levenslange begeleiding. Over het algemeen werden de producten vanuit WP4 door de leden omarmd als belangrijk instrument bij de landelijke ontwikkeling en als solide basis voor toekomstige ELGPN-programma's. Het kader voor kwaliteitsborging kan helpen bij de beoordeling van landelijke begeleidingsystemen en vaststellen van zaken die aandacht vereisen en kloven die dienen te worden gedicht. Om deze doelen te kunnen bereiken, dienen de hulpmiddelen te worden vertaald naar de diverse moedertalen en gepromoot onder de relevante belanghebbenden.

9.6 ELGPN als lidstaatgedreven netwerk

Gedurende de eerste twee fases hing de toegevoegde waarde van het netwerk samen met het feit dat de EU-lidstaten grofweg voor vergelijkbare uitdagingen en problemen staan. De oprichting van het ELGPN was een initiatief van de EU-lidstaten door middel van de Open Coördinatiemethode. Het is een mechanisme voor de bevordering van gestructureerde samenwerking tussen de deelnemende landen en van parallelle internationale samenwerkingsprojecten met wederzijdse belangen.

Een van de doelen van het werkprogramma 2011-2012 was het verwerven van meer politieke invloed voor het netwerk op EU-beleidsprocessen. In 2011-12 is het ELGPN gevraagd om een bijdrage te leveren aan de implementatie van de vlaggenschipinitiatieven van Europa 2020 binnen relevante netwerken en aan de EG-geleide themawerkgroepen. Ondanks zijn onderkende rol in het programma Een leven lang leren 2007-13 heeft het ELGPN echter geen expliciet kanaal voor directe interventies binnen de beleidsontwikkeling. De consultatie over belangrijke beleidsdocumenten verliep vaak informeel, bijvoorbeeld via contacten van de leden met organen met een landelijk mandaat binnen beleidsprocessen (bijv. onderwijscommissies of werkgelegenheidscommissies). Het huidige mandaat is niet helder en er bestaan onder de netwerkleden verschillende verwachtingen van de rol van het ELGPN in dit opzicht.

Het ELGPN-werkprogramma wordt vóór inzending aan de Europese Commissie goedgekeurd door de plenaire vergadering en omvat de activiteiten voor een contractperiode van twee jaar. In de praktijk zijn er bij de implementatie van het werkprogramma onder de deelnemende landen behoeften ontstaan die om een directe reactie vroegen van de beleidsontwikkeling ten aanzien van loopbaanbegeleiding. Deze pogingen om invloed uit te oefenen op de beleidsrichting binnen Europa hebben tot enige potentiële spanning onder de netwerkleden geleid. Een van de uitdagingen is het verschil in de manier waarop de verschillende talen levenslange begeleiding en de bijbehorende terminologie conceptualiseren. De landelijke definities van verschillende activiteiten weerspiegelen de verschillende culturen, institutionele contexten, leveringsmethodes en competentieprofielen van de loopbaanbegeleiders. Aangezien de deelnemende landen zich in verschillende fases van de beleidsontwikkeling bevinden en te maken hebben met verschillende problemen is het soms lastig om voorstellen te ontwikkelen die aan de behoeften van alle ELGPN-leden voldoen. Soms leggen de spanningen tussen overheidsdepartementen of de mate van decentralisatie restricties op aan de implementatie van samenhangende landelijke beleidsregels voor levenslange begeleiding. Naast de beleidsontwikkeling op EU-niveau is er een toenemende interesse van sommige landen om grensoverschrijdende clusters met vergelijkbare belangen te ontwikkelen.

De input van de ELGPN-lidstaten in de netwerkactiviteiten varieert. Bijlage 2 is een overzicht van de bijdragen per land aan de activiteiten in 2011-12. De acceptatieniveaus van het ELGPN op landelijk niveau en de betrokkenheidsniveaus aan de ELGPN-activiteiten zijn gekoppeld aan de samenstelling van de landelijke delegatie en de werklust van de landelijke vertegenwoordigers, en aan de huidige fase waarin de landelijke ontwikkelingen zich bevinden. Indien de samenstelling van het landelijke team verandert, kan dit de mogelijkheden beperken om een effectieve bijdrage aan de netwerkactiviteiten te leveren, met name in gevallen waar in het kader van de overdracht geen briefing plaatsvindt.

Een aantal landen geeft aan dat ze, omdat ze zich in een relatief vroeg stadium van de opzet van landelijke begeleidingssystemen bevinden, voor hun gevoel meer van het ELGPN hebben geleerd dan te hebben bijgedragen. Sommige onderwerpen die door deze landen naar voren zijn gebracht, hebben echter de discussies van het ELGPN op vruchtbare wijze mede vormgegeven. Deze landen zouden graag een sterkere beleidsrol voor het ELGPN weggelegd zien dan landen die al langer bezig zijn met het opzetten van een begeleidingsbeleid. Ze zouden meer ondersteuning vanuit het ELGPN zien voor hun landelijke initiatieven. Andere landen zien zo'n actieve rol, zoals het vaststellen van minimumniveaus voor kwaliteitsnormen, mogelijk als bedreiging van hun autonomie bij de landelijke beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding.

9.7 Conclusies

De grootste kracht van het ELGPN blijft het sterke gevoel van verantwoordelijkheid voor zijn activiteiten dat de landelijke delegaties laten zien. Het ELGPN heeft zijn infrastructuur opgebouwd en doelen bepaald voor de beleidsontwikkeling ten aanzien van levenslange begeleiding. De derde levensfase (2011–12) was gewijd aan de ontwikkeling van concrete instrumenten om EU-lidstaten en andere deelnemende landen te stimuleren om beter geïnformeerde en effectiever beleidslijnen ten aanzien van levenslange begeleiding te promoten. Uitgaande van de antwoorden van de leden in de evaluatie-enquête zijn deze doelen grotendeels bereikt.

10 Toekomstvisie

Levenslange begeleiding is inherent 'transversaal', in de zin dat het in twee belangrijke opzichten meerdere sectoren overschrijdt. Het aanbod aan levenslange begeleidingsdiensten is verspreid over het onderwijs, de arbeidsmarkt, de sociale en gezondheidsvoorziening, verschillende ministeries en andere rechtsgebieden (scholen, tertiair onderwijs, openbare diensten voor arbeidsvoorziening, sociale partners, de vrijwilligerssector en de particuliere sector). Daarnaast is een van de belangrijkste taken van deze diensten het helpen van personen om zich effectief binnen sectoren te bewegen gedurende hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Effectieve beleidslijnen voor levenslange begeleiding dienen daarom een aantal verschillende instanties en belanghebbenden te betrekken.

Als lidstaatgedreven netwerk vertegenwoordigt het ELGPN een belangrijke ontwikkeling ter ondersteuning van de landelijke beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding in Europa en een innovatieve vorm van de Open Coördinatiemethode binnen de Europese Union (EU), die ook op andere terreinen van toepassing zou kunnen zijn. Vanuit een breder EU-beleids perspectief heeft de oprichting van het ELGPN beleidsmakers geholpen bij de uitdagingen waarmee ze te maken krijgen bij de verbetering van landelijke hervormingen door de implementatie van de Europa 2020-strategie en de hulpmiddelen die deze strategie ondersteunen (waaronder het Europees Kwalificatiekader (EQF), het Europees systeem van studiepuntenoverdracht voor beroepsonderwijs en -opleiding (ECVET) en meer). De toegevoegde waarde van het ELGPN is niet direct voor burgers zichtbaar, maar ze zijn erbij gebaat via de impact op de totstandkoming van landelijke levenslange begeleidingssystemen.

Bij het opzetten van het ELGPN-werkprogramma 2013-14 dient de werkstructuur van het netwerk te worden aangepast op de nieuwe behoeften van de overkoepelende Europa 2020-strategie en zijn zeven vlaggeninitiatieven. ELGPN dient als netwerk de implementatie van de Europa 2020-strategie te bevorderen binnen de EU en de lidstaten. Van de vijf 'hoofdlijnindicatoren' van Europa 2020 zijn er drie (1, 4, 5) potentieel direct gekoppeld aan de verdere ontwikkeling van Europese systemen en beleidslijnen voor levenslange begeleiding. Deze zijn slechts bereikbaar indien levenslange begeleiding wordt onderzocht als grensoverschrijdend element tussen de huidige overheidssectoren van de Europese overheid en de overheidsstructuren van de lidstaten. Levenslange begeleiding vereist actie op meerdere terreinen en dient te worden opgenomen in Europese financieringsprogramma's en deel uit te maken van alle relevante politieke dialogen. In de eerste zes jaar van het ELGPN (2007-12) is actieve samenwerking opgebouwd tussen relevante overheids- en niet-overheidsorganen binnen de deelnemende landen en andere relevante netwerken, en tussen de relevante afdelingen van het DG EAC en DG EMPL. Het ELGPN-werkprogramma 2011-12 heeft een 'resource kit' voortgebracht die door de netwerk lidstaten kan worden ingezet bij de ontwikkeling en implementatie van Europese systemen en beleidslijnen voor levenslange begeleiding en gerelateerde economische, maatschappelijke en politieke doelstellingen. Op basis van eerdere ervaringen binnen het ELGPN zullen de werkzaamheden verder worden toegespitst op drie kernactiviteiten:

- verspreiding en toepassing van de resource kit in alle lidstaten, gesteund door clusters van andere landen (Clusters voor Beleidsherziening);
- werk van productgerichte Thematische Taakgroepen (TTG's);
- herziening en verdere ontwikkeling van de resource kit, mogelijk voor gebruik bij de ontwikkeling van een Europees kader voor de beleids- en systeemontwikkeling voor levenslange begeleiding.

Aan de hand van de ELGPN-resultaten en belangrijkste actieterreinen van de Europa 2020-strategie en vlaggenschipinitiatieven worden voor de productgerichte TTG's de volgende taken voorgesteld:

- Opstellen van een reeks analytische beleidsbriefings over Europese beleidsontwikkelingen voor onderwijs & opleiding en werkgelegenheid vanuit het perspectief van levenslange begeleiding (voortzetting van vergelijkbare werkzaamheden binnen het werkprogramma 2011-2012).
- Ontwikkelen van een handboek voor beleidsmakers met daarin de belangrijkste bewijzen van de impact van diensten voor loopbaanontwikkeling, die als gids dient voor de mogelijke onderdelen van verantwoordelijkheidskaders (met voorbeelden), in samenwerking met ICCDPP en andere relevante onderzoeksnetwerken buiten Europa (zie onder).
- Onderzoeken van de mogelijkheid voor het ontwikkelen van een Europees Kader voor de beleids- en systeemontwikkeling ten behoeve van levenslange begeleiding met daarin mogelijke indicatoren voor de technische basis voor een dergelijk kader, en ontwikkelen van een passend ELGPN-proces aan de hand van de Open Coördinatiemethode (OMC).

Andere TTG's zouden in opdracht papers kunnen opstellen over specifieke onderwerpen als:

- sociale insluiting, armoedebestrijding en de rol van levenslange begeleidingsdiensten;
- actieve solidariteit/actief ouder worden en de rol van beleid voor levenslange begeleiding;
- nieuwe mobiliteitshulpmiddelen van de EU (bijv. EQF, ECVET, ECTS, ESCO, Europass) en de rol van levenslange begeleiding bij het koppelen van gebruikers aan deze hulpmiddelen;
- de rol van levenslange begeleiding bij beleid inzake voortijdig schoolverlaten (preventie, interventie, compensatie);
- financiering (hoe wordt levenslange begeleiding gefinancierd en door wie?);
- taal en concepten (conceptualisering van de belangrijkste begrippen met betrekking tot levenslange begeleiding in verschillende Europese talen, en hoe dit de manieren weerspiegelt waarop het concept levenslange begeleiding en de beleidslijnen, structuren en diensten worden gezien die noodzakelijk zijn voor de uitvoering. Deze dient te worden gekoppeld aan een meertalige thesaurus voor gebruik naast een verder gereviseerde versie van de ELGPN Glossary).

Om de kwaliteit van de producten van het netwerk te waarborgen, heeft elk van deze groepen technische ondersteuning nodig van externe adviseurs.

Het International Symposium on Career Development en Public Policy (Boedapest, 5-7 december 2011) riep het ELGPN op om de banden tussen EU-lidstaten en parallelle internationale initiatieven

te versterken ten aanzien van de beleidsontwikkeling voor levenslange begeleiding. Het symposium raadde aan dat de TTG voor impactbewijs (zie boven) een handboek voor beleidsmakers zou kunnen opstellen, in samenwerking met ICCDPP en andere relevante onderzoeksnetwerken buiten Europa. Daarnaast zou het ELGPN de OESO en/of Cedefop kunnen aanmoedigen om de invloedrijke landelijke beoordelingen uit 2001-03 te herhalen, daarbij gebruikmakend van andere gegevensbronnen die nu beschikbaar zijn. Het voorbereidende werk voor deze beoordelingen zou in 2013 kunnen plaatsvinden, waarna in 2014 een eerste reeks beoordelingen kan worden uitgevoerd, met de mogelijkheid om deze naar alle lidstaten uit te breiden in het aansluitende werkprogramma 2015-16. Het ELGPN dient tevens nauw samen te werken met de Europese Commissie bij het onderzoek naar de mogelijkheid van samenwerking met de OESO ten aanzien van de PISA- en PIACC-resultaten.

Als kernprincipes voor zijn toekomstige werkzaamheden dient het netwerk de toegang tot zijn activiteiten voor alle lidstaten te waarborgen en zijn commitment aan en verantwoordelijkheid voor de werkzaamheden te handhaven. Er bestaat een sterke consensus voor ondersteuning van de transversale aard van levenslange begeleiding en tegelijkertijd versterking van de impact ervan binnen de belangrijkste gerelateerde beleidssectoren. Het ELGPN dient zijn rol bij de Europees beleidsprocessen te proberen te versterken.

De Europese Commissie zal het netwerk in 2013-14 blijven subsidiëren onder de vlag van het programma Een leven lang leren. De uitdaging voor het ELGPN is het aantonen van de waarde van zijn voortbestaan via zijn impact op de beleidsontwikkelingen. De Commissie heeft aangegeven in 2013 een externe evaluatie van het netwerk te willen gaan uitvoeren. De resultaten zullen worden gebruikt bij de beoordeling van de toekomst van het ELGPN, inclusief zijn structuur en doelen. In de volgende fase van het ELGPN dienen alle relevante hulpmiddelen, maatregelen, parallelle netwerken en initiatieven te worden vastgesteld waarbij DG EAC en DG EMPL zijn betrokken, zodat ze kunnen worden gekoppeld aan het beleid voor levenslange begeleiding op EU- en lidstaatniveau. Levenslange begeleiding is tot op heden een abstract idee gebleven, hoewel er in beleid voor onderwijs, werkgelegenheid en sociale insluiting vaak over is gesproken. De ontwikkeling van een Europees Kader voor de beleids- en systeemontwikkeling voor levenslange begeleiding kan helpen om het neer te zetten als een op zichzelf staand beleidsterrein.

11 BIJLAGEN

11.1 Bijlage 1: Samenstelling van landelijke delegaties en contactpunten binnen het ELGPN 2011–12

		Ministerie van Onderwijs of landelijk bureau (EDU)	Ministerie van Arbeid of Werkgelegenheid (LAB)	Ministerie van Sociale Zaken (SOC)	Landelijk forum (Forum)	Euro-guidance (EG)	Overige (Overige)
Cyprus	CY	3	2				
Denemarken	DK	3			2		
Duitsland	DE	2			1		
Estland	EE	1		1			1
Finland	FI	1	1				1
Frankrijk	FR	5					
Griekenland	EL						2
Hongarije	HU	1	2				1
Ierland	IE						2
IJsland	IS	1					2
Italië	IT		1				2
Kroatië	HR	3	3				
Letland	LV	2	1	1			1
Litouwen	LT	1	2			1	
Luxemburg	LU	1	1				3
Malta	MT	2					
Nederland	NL	1				3	
Noorwegen	NO	1	1				4
Oostenrijk	AT	1	1				5
Polen	PL	1	2				
Portugal	PT	3	2				
Roemenië	RO		1				1
Slovenië	SI	1					3
Slowakije	SK	1		1		1	
Spanje	ES	4					
Tsjechië	CZ	1	1				1
Turkije	TR	3					
Verenigd Koninkrijk	UK	3					1
Zweden	SE	2	1				
België (Waarn.)	BE	1					
Bulgarije (Waarn.)	BG	1					
Totaal	113	50	22	3	3	5	30

11.2 Bijlage 2: Bijdragen ELGPN-leden aan ELGPN-activiteiten 2011–2012

		WP1 CMS	WP2 Toegang	WP3 Samenwerking en coördinatie	WP4 Kwaliteit	Taak- groep	ELGPN stuurgroep	ELGPN plenair gastheer
Cyprus	CY		x	x, VB		TGB	x	X
Denemarken	DK	x	VB	SB	x	TGB	x	X
Duitsland	DE	x	X		x			
Estland	EE		X		x, VB			
Finland	FI	x	X			x	x	
Frankrijk	FR	x, VB	x, HL			x		
Griekenland	EL			x	x	x		
Hongarije	HU				x, HL	x, TGB	x	X
Ierland	IE	x			x, SB			
IJsland	IS		x, HL		x	x		
Italië	IT	x		x				
Kroatië	HR	x		x				
Letland	LV	x	x			x		
Litouwen	LT	x			x			
Luxemburg	LU	x			x, VB	x		
Malta	MT	x, SB						
Nederland	NL		x, VB		x			
Noorwegen	NO	x	x	x, VB	x			
Oostenrijk	AT	x	x	x, HL		X		
Polen	PL		x, SB	x			x	X
Portugal	PT	x, VB			x			
Roemenië	RO			x				
Slovenië	SI	x			x			
Slowakije	SK	x	x					
Spanje	ES		x	x			x	
Tsjechië	CZ	x, HL	x			x		
Turkije	TR		x	x				
Verenigd Koninkrijk	UK	x	x		x			
Zweden	SE	x			x			
België (Waarn.)	BE	x	x	x	x			
Bulgarije (Waarn.)	BG	x	x	x				
PES Network						x		
ETF				x		x		
Cedefop						x		
Euroguidance						x		
ETUC						x		
Fedora		x			x	x		
IAEVG					x	x		
ICCDPP						x		
Totaal		22	19	14	18	19	6	4

¹ HL= hoofdland, VB= gastland veldbezoek, SB= Gastland synthesebijeenkomst, TGB= gastland taakgroepbijeenkomst

Het EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN) biedt ondersteuning aan de EU-lidstaten (en buurlanden die in aanmerking komen voor het programma Een leven lang leren) en de Europese Commissie bij de ontwikkeling van Europese samenwerking op het gebied van levenslange begeleiding binnen de sector onderwijs en werkgelegenheid. Het doel van het netwerk is bevordering van de samenwerking en systeemontwikkeling op lidstaatniveau bij de implementatie van de in de EU 2020-strategieën vermelde prioriteiten en de Resolutie van de EU inzake Levenslange Begeleiding (2004; 2008). Het netwerk is in 2007 opgericht door de lidstaten en wordt door de Commissie gesteund onder de vlag van het programma Een leven lang leren.

HET DOEL VAN DIT KORTE VERSLAG is de resultaten van het European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) in 2011–12 te communiceren aan relevante beleidsmakers en belanghebbenden op Europees en landelijk niveau. Er is tevens een volledig verslag beschikbaar.

Het ELGPN vertegenwoordigt een belangrijke ontwikkeling bij het opzetten van landelijke beleidlijnen voor levenslange begeleiding in Europa. Het netwerk bestaat momenteel uit 29 landen (AT, 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, VK) plus twee waarnemers (BE, BG). De deelnemende landen wijzen hun eigen vertegenwoordigers voor het netwerk aan en worden gestimuleerd om hierbij te kiezen voor deelnemers binnen en buiten de overheid. Als lidstaatgedreven netwerk vertegenwoordigt het ELGPN een innovatieve vorm van de Open Coördinatiemethode van de Europese Unie (EU).

Het verslag is een overzicht van de werkzaamheden van het ELGPN in 2011–12, inclusief een beoordeling van de impact op lidstaatniveau. De leden melden dat ze zich door hun deelname bewuster zijn geworden van mogelijke antwoorden op veelvoorkomende uitdagingen en een nieuw perspectief en nieuwe inzichten hebben gekregen in de dienstverlening in eigen land. Een van de sterke punten van het netwerk is het feit dat de landelijke delegaties duidelijk verantwoordelijkheid nemen voor zijn activiteiten. Het verslag bevat tevens een analyse van relevante beleidsontwikkelingen op EU-niveau en geeft in hoofdlijnen de toekomstvisie weer. Het belicht met name de onderdelen van de Europa 2020-strategie die betrekking hebben op levenslange begeleiding, inclusief zijn hoofddoelen en vlaggenschipinitiatieven.