

KENNIS INFRASTRUCTUUR LOOPBAAN ONDERSTEUNING

Verkenning naar
het ontwikkelen,
samenbrengen en
borgen van kennis

Marit Schreurs, November 2022.



euro|guidance
Nederlands Loopbaankennispunt EU

www.euroguidance.nl



COLOFON

TITEL

Kennisinfrastructuur Loopbaanondersteuning

AUTEUR

Marit Schreurs

VORMGEVING

Design Crew

DATUM

November 2022

MET DANK AAN:

Eimear McDonnell

Jennifer McKenzie

Per-Åke Rosvall

Deirde Hughes

Raimo Vuorinen



© Euroguidance, Nederland

Euroguidance Nederland is onderdeel van CINOP Publieke programma's.

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



Europese
Commissie



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

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



INHOUDSOPGAVE

Aanleiding.....	2
-----------------	---

1 Modellen	3
-------------------------	----------

1.1 Model 1: Linking Pin.....	3
-------------------------------	---

1.2 Model 2: Netwerk.....	5
---------------------------	---

1.3 Model 3: Losse relaties	6
-----------------------------------	---

1.4 Conclusie.....	9
--------------------	---

2 Het vervolg	10
----------------------------	-----------

GERAADPLEEGDE LITERATUUR EN WEBSITES:

National Centre for Guidance in Education - <https://www.ncge.ie/>

Nordic Research Network on Transitions, Career and Guidance - <https://nornet.au.dk/>

Skills Development Scotland - <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/>

The Lifelong Guidance research team van het Finnish Institute for Educational Research - <https://kti.jyu.fi/en/research/guidance>

AANLEIDING



AANLEIDING

In Nederland wordt veel kennis gegenereerd rondom loopbaanondersteuning. Er zijn vele organisaties en initiatieven die zich bezig houden met loopbaanondersteuning en waar veel kennis wordt ontwikkeld en aanwezig is. Het vraagstuk daarbij is: Hoe zorgen we ervoor dat de juiste kennisvraagstukken worden opgepakt? Hoe kunnen we de ontwikkelde kennis samenbrengen en borgen? En hoe kunnen we ervoor zorgen dat onderzoeken elkaar versterken en evidence based praktijk en beleid ondersteunen?

De focus van deze verkenning ligt op bovenstaande vragen. Om deze te beantwoorden zijn we nagegaan hoe andere landen vorm geven aan een landelijk expertisecentrum in het kader van ondersteuning van leven lang ontwikkelen. Hoe ziet de kennisinfrastructuur eruit in deze landen? Hoe zorgen zij voor nieuw onderzoek naar loopbaanondersteuning? En hoe zorgen zij ervoor dat die kennis samengebracht en geborgd wordt? Wat kunnen we daarvan leren? Wat is er dan nodig, welke interventies moet er gedaan worden, wie moeten betrokken worden?

De volgende vraag staat daarom centraal in deze verkenning:

Wat kunnen we leren van andere Europese landen omtrent het ontwikkelen, samenbrengen en borgen van nieuwe kennis rondom loopbaanondersteuning?

Voor het beantwoorden van de vragen hebben we de volgende activiteiten uitgevoerd:

- **Activiteit 1:** Deskresearch. In de deskresearch is nagegaan welke soorten kennisinfrastructuren er in Europa zijn. Via de Euroguidance centra van verschillende landen zijn verschillende organisaties of netwerken benaderd en interviews gepland.
- **Activiteit 2:** Interviews. Om meer verdiepende kennis te verzamelen over de kennisinfrastructuren zijn er interviews gehouden met experts in Zweden, Ierland en Groot-Brittannië.
- **Activiteit 3:** Modelleren. De informatie die verzameld is middels de deskresearch en interviews zijn samengevat in modellen.
- **Activiteit 4:** Eerste expertmeeting. Er is een expertmeeting gehouden met vertegenwoordigers vanuit organisaties die zich focussen op loopbaanondersteuning in Nederland. Tijdens de expertmeeting is de opgehaalde informatie gepresenteerd, om de informatie te toetsen en aanvullende informatiebehoeften op te halen.
- **Activiteit 5:** Ophalen aanvullende informatie. Op basis van de informatiebehoeften die voorkwamen uit activiteit 4 zijn aanvullende interviews gehouden.
- **Activiteit 6:** Vervolgstappen bepalen. Gezamenlijk met betrokken partijen wordt een actieplan opgesteld rondom de kennisinfrastructuur in Nederland.

In hoofdstuk 1 presenteren we de bevindingen uit activiteit 1 tot en met 5 samengebracht, door aan de hand van een drietal kennisinfrastructuurmodellen de ervaringen uit andere landen weer te geven. In hoofdstuk 6 staat beschreven hoe de vervolgstappen eruit zien.

MODELLEN



1

1. MODELLEN

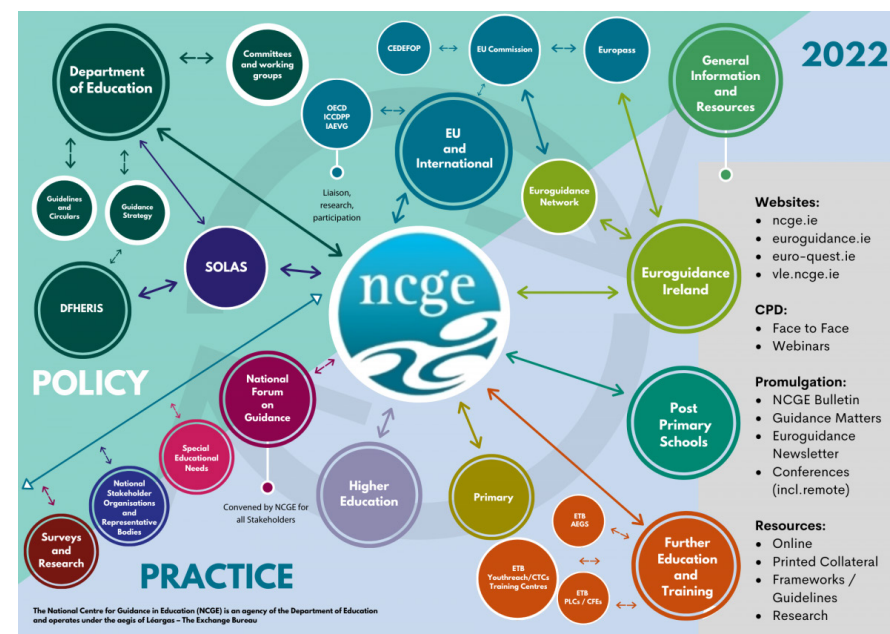
In dit hoofdstuk beschrijven we een drietal kennisinfrastructuurmodellen. Bij ieder model worden voorbeelden gegeven vanuit de verschillende landen die in activiteit 1, 2 en 5 zijn onderzocht. De voorbeelden die gegeven worden zijn ter illustratie en kunnen inspiratie bieden over hoe een kennisinfrastructuur rondom loopbaanondersteuning in Nederland ingericht kan worden.

1.1 Model 1: Linking Pin

Het eerste model is het 'linking pin' model. In dit model is er één organisatie waarbinnen onderzoek, praktijk en beleid rondom loopbaanondersteuning zijn belegd of vanuit waar het wordt gecoördineerd. Deze organisatie heeft dus een sterke link met de overheid én de praktijk en heeft daardoor zicht op aan welk onderzoek behoefte is om loopbaanondersteuning te versterken of optimaliseren. Daarnaast kan deze organisatie praktijk en beleid voeden met bestaand en nieuw onderzoek.

Voorbeeld 1: National Centre for Guidance in Education (NCGE) - Ierland

Het National Centre for Guidance in Education in Ierland is een agentschap van het Ministerie van Onderwijs en daarmee een verlengstuk van de overheid. Hun rol is het agenderen en faciliteren van loopbaanondersteuning in het onderwijs. Hierbij richten ze zich op de praktijk en op het beleid in Ierland. Zij zijn dé partner op het gebied van loopbaanondersteuning en een linking pin tussen alle verschillende organisaties en initiatieven. Zoals ook te zien is in Figuur 1, NCGE is het middelpunt tussen de internationale organisaties, de praktijk en het beleid. Hun missie is als volgt: Het ontwikkelen, ondersteunen en beïnvloeden van beleid en kwaliteit omtrent loopbaanondersteuning als onderdeel van levenslang leren in overeenstemming met nationale en internationale praktijken.



Figuur 1. Netwerk National Centre for Guidance in Education

Onderzoek

De NCGE is een organisatie met een klein team, waardoor ze onderzoek niet volledig zelf kunnen uitvoeren. Ze hebben wel de wens om het zelf te doen, maar op dit moment tenderen ze de onderzoeken en laten ze het dus door een andere organisatie uitvoeren. De onderzoeken die uitgevoerd worden zijn vooral evaluatie- en praktijkonderzoeken. Onderzoeksvragen worden op verschillende manieren opgehaald. De praktijk speelt daarbij een grote rol in het aanleveren van onderzoeksvragen. Daarnaast hebben ze veel contact met de opleiding voor loopbaanondersteuning en zijn er steeds meer PhD'ers gepromoveerd op het thema loopbaanondersteuning, doordat de groep onderzoekers nu nog niet zo groot is, kunnen ze elkaar goed vinden en kennis uitwisselen.

Voorbeeld 2: Skills Development Scotland

In Schotland is er één organisatie, Skills development Scotland (SDS), waarbinnen praktijk, beleid en onderzoek bij elkaar komen. Deze organisatie biedt de loopbaanondersteuning op scholen, in centra en online, voedt het Schotse beleid omtrent loopbaanondersteuning en heeft een eigen onderzoeksafdeling. Hun missie is: 'A national skills body supporting the people and businesses of Scotland to develop and apply their skills.'

Onderzoek

SDS produceert en geeft opdracht tot het verrichten van onderzoek over uiteenlopende onderwerpen die verband hebben met vaardigheden en inzetbaarheid. Deze onderzoeken dienen als informatiebron voor beleid en praktijk. SDS financiert, in samenwerking met Scottish Graduate School of Social Science en de Economic and Social Research Council, ieder jaar tot vier PhD-studenten om belangrijke vraagstukken op het gebied van skills-beleid, loopbaaninformatie, -advies, en -begeleiding te onderzoeken.

Dit PhD-programma is opgezet om de banden met de academische gemeenschap in Schotland aan te halen ter ondersteuning van beleidsrelevant onderzoek naar skills. In het kader van dit programma kan er nieuw onderzoek verricht worden dat is afgestemd op de ontwikkelende skillsagenda in Schotland. Daarnaast draagt dit bij aan een nieuwe groep onderzoekers met kennis van het Schotse skillslandschap. Op dit moment zijn er 17 studenten die een PhD doen bij SDS.

De resultaten van deze onderzoeken stelt de organisatie in staat om diepgaand inzicht te krijgen in het Schotse skillssysteem en -landschap. Aangezien alles in één organisatie samenkomt, zijn die linken snel gelegd. Daarnaast worden door middel van een reeks evenementen de evaluaties en het onderzoek gedeeld met belangrijke belanghebbenden en partners. Deze evenementen vinden vaak plaats in samenwerking met het Centre for Work-based Learning (CWBL). Dit is een samenwerkingsverband tussen Skills Development Scotland, de Universiteit van Strathclyde, de Heriot-Watt Universiteit en de Robert Gordon Universiteit. Zij willen een culturele verandering op gang brengen en de vraag naar leren op de werkplek in Schotland stimuleren.

1.2 Model 2: Netwerk

Het tweede model is een netwerk. Een netwerk van professionals in de praktijk, onderzoekers en/of beleidsmakers. In het netwerk komen verschillende organisaties, die zelf verschillende doelen en aandachtsgebieden hebben, samen. Tijdens die samenkomst staat kennisdeling en verbinding centraal. Omdat ieder een eigen aandachtsgebied heeft, kun je leren van de aandachtsgebieden van een andere organisatie. Hierdoor kunnen nieuwe onderzoeksvragen ontstaan en bestaande projecten of initiatieven kunnen gevoed worden door vragen en knelpunten met elkaar te delen en van elkaar te leren.

Voorbeeld: NoRnet

Een voorbeeld van een netwerk is NoRnet. Dit is een netwerk van onderzoekers van alle Scandinavische landen. Het netwerk is bottom-up ontstaan vanuit het onderzoeksnetwerk voor loopbaanontwikkeling en -begeleiding (KAV) uit Zweden. KAV is een sterke samenwerking tussen de drie universiteiten die een opleiding voor loopbaanondersteuning hebben in Zweden. Ieder jaar vergaderen zij over het onderwijsprogramma en de vraagstukken die er omtrent loopbaanondersteuning zijn. Daarnaast spreken ze elkaar over onderzoek in relatie tot vraagstukken omtrent loopbaanondersteuning. Verschillende deelnemers van het netwerk werken voor de opleiding en als onderzoeker. KAV had de wens om groter en stabiel te worden. Door middel van het organiseren van een conferentie in 2017 en het uitnodigen van andere landen zijn zij, naar aanleiding van deze eerste ontmoeting op de conferentie, in 2019 NoRnet geworden.

Het doel van het netwerk is om de lijntjes kort te houden tussen de verschillende onderzoekers binnen het thema loopbaanondersteuning en transitie. De onderzoekers die dit netwerk organiseren doen dit zonder vergoeding. Het netwerk bestaat uit een stuurgroep en de 140-150 leden van het netwerk. Het is een zelfsturend netwerk, waarbij de leden contact hebben met andere loopbaanorganisaties en overheden. Dit contact is alleen niet structureel, maar wel interessant om bepaalde perspectieven bij elkaar op te halen. De belangrijkste activiteiten die zij als netwerk organiseren is het uitwisselen van papers en het organiseren van conferenties.

Het netwerk bestaat uit leden uit verschillende landen, grensoverschrijdend. Leden van NoRnet gaven aan dat het financieren een uitdaging is. Subsidievoorwaarden schrijven namelijk vaak voor dat een subsidie alleen toegekend kan worden aan een organisatie binnen de landgrenzen. Op dit moment hebben ze de financiering vooral nodig voor leden die naar de conferenties willen komen, maar dit niet kunnen betalen. Meestal zijn dit de PhD-studenten waarvoor ze deze subsidies regelen. Dit blijft lastig, maar het zorgt er wel voor dat het netwerk gelijkwaardig blijft voor alle onderzoekers. Er kan vrijblijvend met elkaar uitgewisseld worden en de stuurgroep en leden kunnen zelf bepalen hoe ze het netwerk, de conferenties en het magazine inrichten.

Onderzoek

Het netwerk zelf is niet gefinancierd, maar om onderzoek te kunnen doen is het netwerk wel afhankelijk van bekostiging door verschillende partijen zoals ministeries, universiteiten of andere organisaties, fondsen. De structuren voor financiering verschillen in ieder Scandinavisch land, maar alle landen kennen financiering via de eerdergenoemde partijen. In Finland en Zweden is het iets gebruikelijker dat men financiering aanvraagt via een nationale onderzoeksraad. In die gevallen bepaalt de onderzoeker zelf het onderwerp en doel van het onderzoek. In Denemarken en Noorwegen is het iets gebruikelijker om financiering te krijgen van ministeries. Via deze weg is het gebruikelijker dat het ministerie dan de agenda bepaalt, dan wel samen met een team van onderzoekers. De onderzoeksthema's hangen dus af van de belangstelling van de financierder en de onderzoekers. Onderzoeks-/evaluatiegebieden die op dit moment veelal voorbij komen zijn: kwaliteitsborging in begeleiding en advisering, migratie/integratie en regionale verschillen.

De vertaling van onderzoeksuitkomsten naar de praktijk vindt op verschillende manieren plaats. Het netwerk heeft voortdurend contact met ministeries, schrijven rapporten, boeken en artikelen in wetenschappelijke tijdschriften. Daarnaast maken ze gebruik van landelijke netwerken met loopbaanbegeleiders, hulpverleners en doen ze mondelingen presentaties, workshops etc.

1.3 Model 3: Losse relaties

Het laatste model is losse relaties. In dit model zie je dat er verschillende organisaties zijn die actief zich bezighouden met loopbaanondersteuning, maar er is niet altijd een duidelijke verbinding met elkaar. Iedereen zit in een eigen bubbel en er is weinig tot geen structureel overleg of samenwerking. De samenwerking is vrij ad hoc, doordat er op ongestructureerde wijze vanuit diverse organisaties op vraagstukken wordt gereageerd.

Voorbeeld 1: Finland

In Finland wordt loopbaanbegeleiding, onderzoek en beleidsadvies door verschillende organisaties uitgevoerd. Het Finse instituut voor educatieonderzoek (Finnish institute for Educational Research) verricht internationaal gewaardeerd multidisciplinair onderzoek op verschillende onderwijsgebieden. Het doel van dit instituut is om leraren, onderwijsinstellingen en beleidsmakers te ondersteunen bij het bevorderen van het leren en de ontwikkeling van het onderwijs. Deze onderzoeken bieden een andere kijk op onderwijsvraagstukken en leveren relevante informatie voor de praktijk en vooral ook ter ondersteuning van het beleid op nationaal-, regionaal en institutioneel niveau.

Een onderdeel van het instituut is het Lifelong Guidance Researchteam. Dit onderzoeksteam is een cluster van professionals dat onderzoek verzamelt en verricht om voor een onderbouwing op de vormgeving, implementatie en evaluatie van loopbaanservices te zorgen. Hun onderzoek is op dit moment vooral gericht op:

- Beleidsontwikkeling en -implementatie in guidance
- Informatie- en communicatietechniek in guidance

Het onderzoeksteam voert onderzoeken uit op projectbasis. Hierdoor worden zij door verschillende instanties gefinancierd.

- **De nationale overheid:** Vanuit de overheid hebben ze een opdracht in het Finnish Centre for Lifelong Guidance Expertise (VOKES). In deze werkgroep zitten verschillende organisaties zoals het ministerie van Onderwijs en het ministerie van Arbeid en verschillende faculteiten of universiteiten. Het doel van deze werkgroep is om de empirische basis te versterken die nodig is voor de ontwikkeling van nationaal en

regionaal beleid inzake begeleiding. Op dit moment werken er 2 onderzoekers voltijds voor de overheid. Hun agenda en activiteiten is in samenspraak met de Ministeries tot stand gekomen.

- **De universiteit:** De onderzoekers zijn in dienst van de universiteit. Hierdoor hebben ze ook een duurzame bodem om hun onderzoeken op uit te voeren en zijn ze sterk methodologisch onderlegd.
- **Cofinanciering projecten bij andere organisaties:** Op projectbasis kunnen andere organisaties hen inhuren om de empirische onderbouwing toe te voegen aan projecten, tools of initiatieven. In deze projecten komt ook duidelijk de vertaling naar de praktijk terug.

Dat dit onderzoeksteam gekoppeld is aan de universiteit heeft volgens het team een groot voordeel op verschillende gebieden. Heel praktisch gezien is de universiteit een stabiele factor. Dit komt namelijk door de onderzoekers methodologisch onderlegd zijn en voldoen aan de onderzoekseisen die een universiteit stelt. Het is een kwantitatief geschoold onderzoeksteam. Daarnaast kunnen zij technische support krijgen voor dataverzameling en onderhoud als een soort basis infrastructuur.

Door de betrokkenheid van de universiteiten, kan ook gebruik worden gemaakt van academische subsidies. Daarnaast kan sinds kort ook een financiering door een professor ondertekend worden die aan hun team gekoppeld is. De professor brengt extra structuur, omdat je dan een permanentere status hebt. Daarnaast kunnen er vanaf dan ook doctoraat-programma's uitgevoerd worden en kan een groep van PhD-studenten in één team gezet worden.

Voorbeeld 2: Noord-Ierland, Wales en Engeland

In Engeland organiseert en biedt 'Careers England', de enige beroepsvereniging in Engeland, producten en diensten aan op het gebied van loopbaanonderwijs, -voorlichting, -advies en -begeleiding (CEIAG) voor mensen van alle leeftijden. Het is een brancheorganisatie die diensten e.d. organiseren voor de aangesloten leden. Zij streven ernaar om erkend te worden als geïnformeerde stem van de sector loopbaanondersteuning in Engeland en hebben ook connectie met beleidsmakers om het beleid te ondersteunen.

In Engeland zijn er veel verschillende centra die zich bezighouden met onderzoek naar loopbaanondersteuning. Het is een open markt van partijen die op zichzelf staan en geen overeenkomst met de overheid hebben. Vraagstukken vanuit de overheid worden veelal via tenders uitgezet onder al deze partijen. Inhoudelijke kennis en expertise is dan ook min of meer versnipperd bij deze partijen. Hierdoor ligt de kennis niet bij één partij, maar verspreid door het hele land. Wel heeft Engeland hierdoor de capaciteit om kwaliteitsstandaarden voor verschillende niveaus en tools te ontwikkelen die landelijk gebruikt kunnen worden.

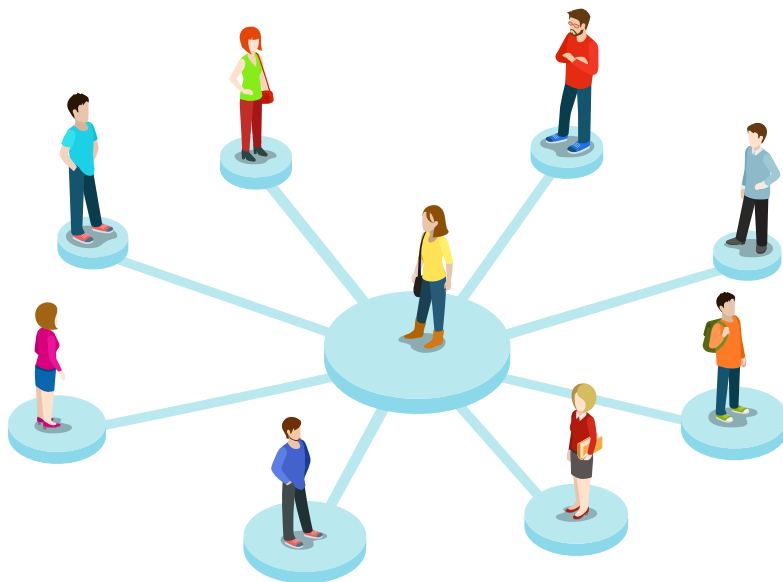
Noord-Ierland en Wales hebben een career service plek waarin loopbaanondersteuning voor iedereen is geregeld, maar hebben geen duidelijke connectie met beleid of onderzoek. De relatie met experts is ook alleen ad hoc. Wanneer het nodig is, bij bepaalde vraagstukken, weten ze elkaar en vooral ook Engeland en Schotland te vinden. Ze onderzoeken eerst welke informatie er al is en wat zij daar van kunnen leren. Ze maken dus gebruik van bewijs, evidence-based materiaal, dat er in Engeland is om beleid op te maken en doen zelf geen onderzoek.

1.4 Conclusie

Uit de deskresearch en de gesprekken die we gevoerd hebben, zijn drie modellen ontstaan. De opvallendheden van deze verschillende modellen zijn:

1. De Linking Pin

- Goed zicht op wat er in het land gebeurt.
- Duidelijk welke partij kennis en expertise heeft omtrent loopbaanondersteuning.
- Onderzoek, beleid en de praktijk komen in één organisatie samen, waardoor de lijnen kort zijn en er snel (ad hoc) geschakeld kan worden.



2. Netwerk

- Mogelijkheid om onderzoek te verspreiden en meer aandacht te hebben voor het thema loopbaanondersteuning.
- Er is geen hiërarchie, waardoor uitwisseling makkelijk en vrijblijvend is.
- Via het netwerk kunnen nieuwe samenwerkingen ontstaan tussen de leden van het netwerk.
- Het is een long-term project. Je moet klein beginnen, samen een doel opstellen en de activiteiten bedenken die daarbij horen.

3. Losse relaties

- Leren van anderen, waardoor er geen dubbel werk gedaan wordt.
- Expertise is verdeeld onder verschillende organisaties.
- Onderzoek kan onafhankelijk uitgevoerd worden.
- Belangrijk dat je elkaar opzoekt om kennis met elkaar te kunnen delen.



HET VERVOLG



2

2 HET VERVOLG

In Europa is de kennisinfrastructuur van loopbaanbegeleiding dus op verschillende manieren opgezet. Op basis van deze verkenning is er een overzicht gemaakt van mogelijkheden hoe de kennisinfrastructuur in Nederland geborgd kan worden. Dit document kan ter inspiratie gebruikt worden om een landelijk kenniscentrum of netwerk op te zetten. Hier kunnen verschillende onderdelen, van verschillende modellen voor gebruikt worden. Aan de hand van dit document kunnen er geen conclusies getrokken worden over wat nu de beste vervolgstap is voor Nederland.

Deze verkenning is voorgelegd aan betrokken partijen en daaruit bleek dat er eerst een duidelijk overzicht nodig is van de huidige Nederlandse context en de behoeften die er binnen deze context zijn. In een volgende verkenning is het belangrijk om deze volledig op de Nederlandse context te focussen om duidelijke vervolgstappen te formuleren. Welke betrokken partijen zijn er in Nederland? Wat wordt er door deze partijen gedaan op het gebied van kennis samenbrengen en borgen? Wat is er volgens deze partijen wenselijk? En wat is er voor nodig om deze kennisinfrastructuur in Nederland op te zetten?

De vraag die centraal dient te staan in een vervolgverkenning is: Wat is wenselijk, mogelijk en nodig voor een kennisinfrastructuur rondom loopbaanondersteuning in Nederland?

AANTEKENINGEN



KENNIS- INFRASTRUCTUUR LOOPBAAN- ONDERSTEUNING

VERKENNING NAAR HET ONTWIKKELEN,
SAMENBRENGEN EN BORGEN VAN KENNIS



Euroguidance Nederland

Postbus 1585

5200 BP 's-Hertogenbosch

T: 073-6800762

euroguidance@cinop.nl

www.euroguidance.nl



Euroguidance Nederland, het Nederlandse loopbaankennispunt EU, wordt uitgevoerd door CINOP.

CINOP

Stichting CINOP realiseert gefundeerde, integrale en toepasbare oplossingen voor complexe onderwijs- en arbeidsmarktvraagstukken. CINOP zet zich in voor een optimale deelname van iedereen aan de samenleving, vandaag en morgen, en is gespecialiseerd in vraagstukken rondom flexibilisering, arbeidsmarktleren en professionalisering.