

WNHSO bereidt voor op de SID-Ins

'Wat na het secundair onderwijs (WNHSO)' is een brochure die leerlingen uit het laatste jaar secundair onderwijs wegwijs maakt in de keuzemogelijkheden na het secundair onderwijs. Naast een overzicht van de verschillende mogelijkheden bevat de publicatie praktische info over het hoger onderwijs, verschillende beroepssectoren en tips bij de sprong naar de arbeidsmarkt. Ook dit jaar verzorgde Euroguidance de informatie rond studeren en werken in het buitenland.



'[Wat na het secundair onderwijs?](#)' is een must bij de voorbereiding van de SID-In beurzen (Studie-informatie Dagen) die begin 2022 zullen plaatshebben. Ben je leerkracht en wil je brochures bestellen voor je leerlingen?

In deze editie

- 1 WNHSO bereidt voor op de SID-Ins
- 2 Erasmus+ inspireert: KA2 Project Jump to job! versterkt jongeren met een beperking
- 3 Op de (kerst)koffie met ... Jean-Marie Van Steenwinckel en Dominique Veulemans van Onderwijskiezer
- 4 Transitietrajecten 2020 – 2022
- 5 Op de (kerst)koffie met ... Patrick Ruppel en Nele Hulselmans van GTB
- 6 Levenslang leren via de leerwinkels
- 7 Europese Conferentie 'Green Guidance'
- 7 Op de (kerst)koffie met ... Daphne Rombouts van KU Leuven Student Career Center
- 9 Euroguidance Webinar 'Leren over grenzen heen'

Vraag dan zeker na bij je CLB of zij niet al exemplaren bestelden. Wil je meer dan 90 brochures bestellen, dan haal je de bestelling af bij de drukkerij.

Krijg jij vragen over studeren en werken in het buitenland waar je advies bij wenst? Neem dan gerust contact op met ons! Euroguidance kan beroep doen op een uitgebreid netwerk en heel wat expertise. We helpen jou dan ook graag verder.

WNHSO? kan je [HIER](#) bekijken en/of downloaden.



Erasmus+ inspireert: KA2 Project Jump to job! versterkt jongeren met een beperking



Erasmus+ reikt verder dan studenten in het hoger onderwijs. Via de Erasmus+ Strategische Partnerschappen bijvoorbeeld, waarbij partners uit gans Europa samenwerken rond belangrijke thema's zoals inclusie en keuzebegeleiding. Jump to Job! is hier een uitstekend voorbeeld van.

Jump to Job! (J2J) is een Erasmus+ Strategisch Partnerschap (KA2) dat gecoördineerd wordt door het European Platform for Rehabilitation (EPR), in partnerschap met EPR-leden GTB (BE), Theotokos Foundation (GR), URI (SL) en Fundación INTRAS (ES), en ook UCLL (BE) en LYK-Z (NO). Het project is gericht op jongeren met een beperking als peer mentors en op jobcoaches die werken met de doelgroep.

Bij de start van het project verzamelden de partners een reeks goede praktijkvoorbeelden over inclusie van jongeren met een beperking op de arbeidsmarkt. Daarna ontwikkelden, testten en implementeerden ze een cursus voor peer mentors en jobcoaches, die de competenties van de deelnemers wil versterken en de inclusie van jongeren op de arbeidsmarkt ondersteunen.

Een eerste cursusmoment ging begin '20 door in Valladolid (ES), met deelname van twintig jongeren met een beperking en job coaches uit 4 landen. De cursus behandelde verschillende methodieken en benaderingen om jongeren met een beperking te ondersteunen richting arbeidsmarkt. Het programma bevatte de thema's "visie", "identiteit", "communicatie" en "impact". Hierbij werd de FROG methodologie toegepast, waarbij creatieve en interactieve methoden worden ingezet. In een volgende stap, werd het geleerde toegepast tijdens een [eerste pilootfase](#).

Een tweede training had afgelopen oktober plaats in Athene (EL). Twaalf deelnemers kregen de kans om elkaar beter te leren kennen, vertrouwen op te bouwen, elkaars dromen te ontdekken en delen, hun sterktes en waarden te ontdekken, levensdoelen uit te zetten, en vertrouwen te ontwikkelen om levensbeslissingen te nemen.

De trainers en deelnemers vormden geëngageerde, hechte groep.

Met 'Jump to Job!' willen de partners tewerkstelling verhogen bij jongeren met een beperking.

Andere doelstellingen:

- Jongeren met een beperking hebben meer zelfvertrouwen en een proactievare houding in de zoektocht naar werk
- Job coaches en jongeren met een beperking hebben een sterkere band die meer oplevert en bijdraagt tot ware inclusie op de arbeidsmarkt
- Bedrijven kunnen hun omgeving en werkprocessen aanpassen om duurzame jobs te creëren voor jongeren met een beperking
- De opleiding van jobcoaches is effectief, houdt rekening met de input en inzichten van cliënten, en wordt ontwikkeld in coproductie met jongeren met een beperking

Jump to job! ligt in lijn met het [European Pillar of Social Rights \(EPSR\) Action Plan](#) en de [European Disability Strategy 2021-2030](#). Voor meer informatie over dit project kan je surfen naar epr.eu/jump-to-job

De volgende KA2 deadline is 23/3/2022.

Meer Erasmus+ info en deadlines vind je op epos-vlaanderen.be

Met dank aan Nele Hulselmans (GTB).





Op de (kerst)koffie met ... Jean-Marie Van Steenwinckel en Dominique Veulemans van Onderwijskiezer



Dominique Veulemans



Jean Marie Van Steenwinckel

Dag Dominique en Jean-Marie, fijn dat jullie tijd vrijmaken voor ons. We laten onze lezers graag nader kennismaken met jullie. Laten we beginnen met een korte terugblik op het afgelopen jaar.

Hoe is Onderwijskiezer (OK) geëvolueerd in 2021? Wat zijn voor jou de grootste veranderingen?

JVS: In het voorbije jaar wijzigden we hier en daar de lay-out om informatie duidelijker te brengen. We herwerkten een aantal ingangen/startpagina's, zoals de pagina's 'Bijzonder Onderwijs' en 'Leren en werken'. Evolutie is er - gezien ons klein team - in de eerste plaats op gericht om zo snel mogelijk de juiste info op de juiste wijze op de juiste plaats te laten verschijnen. Daarnaast passen we regelmatig zaken aan (lay-out, inhoud, ...) op basis van suggesties van CLB-ers, onderwijsprofessionals en andere stakeholders. In 2021 versterkte ook onze inhoudelijke samenwerking met het Departement Onderwijs en Vorming.

DV: Onderwijskiezer evolueert continu. De veranderingen op Onderwijskiezer worden bepaald door de evoluties binnen onderwijs en de suggesties vanuit de gebruikers (via de vraag- en foutmodules, CLB-collega's, de Stuurgroep Onderwijskiezer). We trachten telkens om nieuwe informatie zo gauw mogelijk te verwerken en de website te updaten. Een voorbeeld hiervan is de hervorming van het

secundair onderwijs, waarbij we niet enkel informatie inbrengen over het leerjaar dat volgend schooljaar wordt gemoderniseerd, maar ook over de jaren nadien die samenhangen met dat leerjaar. Wij beschrijven niet alleen elke studierichting, maar geven ook informatie over de toelatingsvoorwaarden, lesprogramma, vervolgopleidingen, studiebewijzen, Als de beschikbare informatie nog beperkt is, bieden we toch zoveel mogelijk informatie.

In 2021 werd het Buitengewoon Onderwijs - dat tot op heden wat eerder zijdelings aan bod kwam - beter uitgeschreven. Daarnaast wordt het Basisonderwijs nu veel logischer weergegeven. Binnen het secundair onderwijs kan je nu ook zoeken via de finaliteiten (doorstroom en/of arbeidsmarkt) en via de studiedomeinen (naast de vroegere onderwijsvormen en studiegebieden). We ontwikkelden ook een nieuwe pagina 'Leren en werken' - met dual leren, DBSO en de Leertijd. Daarnaast publiceerden we de nieuwe, online belangstellingsvragenlijst 'I like it 2' (n.a.v. de hervorming SO). Momenteel werken we aan een nieuw online platform voor de SID-In beurzen in '22.

Wat houdt jouw rol in en hoe verhoudt deze rol zich tot de rest van het OK-team ?

JVS: Samen met Dominique (50%) ben ik (100%) projectleider. In die rol ben

ik vooral teamcoördinator, voorzitter van vergaderingen, aanspreekpunt voor stakeholders (Dept. O&V, VDAB, ...). Daarnaast neem ik ook taken op die andere OK-ers opnemen: infofiches opmaken in de back-end, foutmeldingen oplossen, vraagmodule beheren. In ons team werken wij volgens het principe van gedeelde verantwoordelijkheid. We werken met Reminder in MS Teams waarbij we taken verdelen en anderen kunnen betrekken. Ik delegeer wel eens taken naar collega's wegens bv. een te drukke agenda, maar ik kan ook (deel) taken toegewezen krijgen door een collega - steeds in onderling overleg. Gelijkwaardigheid en respect zijn zeer belangrijke pijlers in onze werking.

DV: Het GO! CLB heeft mij deeltijds afgevaardigd als projectleider; Jean-Marie doet deze job voltijds. Ik neem deel aan intern en extern overleg, doe aan netwerking, koppel terug naar het eigen onderwijsnet en stel projectaanvragen op. Gezien ons beperkte team voer ik ook standaardopdrachten uit, zoals het hertekenen/aanmaken van infopagina's en het beantwoorden van de vraagmodule (op bepaalde dagen). We weten als projectleider steeds waarover het gaat en hoe complex opdrachten kunnen zijn, wat één van de sterktes is van Onderwijskiezer: Gelukkig zijn de OK-collega's begripvol t.a.v. het werkvolume dat kan ik kan verzetten binnen mijn deeltijdse opdracht. Enkel dankzij onze samenwerking gebaseerd op respect en vertrouwen, de bereidheid om in te springen voor elkaar en de grote werklust van iedereen kunnen we onze website actueel houden. Het moet wel gezegd: we dansen voortdurend op de slappe koord tussen een haalbaar en niet haalbaar werkvolume.

Neem je nog een andere opdracht op naast deze voor Onderwijskiezer? Wat houdt deze in?

JVS: Deel uitmaken van Team Leerling en hiervan het deelteam OLB-intern (Vrij CLB-Netwerk), verantwoordelijke

voor de VCLB Service (ontwikkelen en verspreiden van keuzematerialen, zoals publicaties e.d.), medetrekker van de online aanpak van de SID-Ins 2022.

DV: Ik werk nog 1 dag per week voor het CLB GO! Brussel, waar ik mee verantwoordelijk ben voor OLB (onderwijsloopbaanbegeleiding). Die dag houden we intern overleg over de organisatie van OLB binnen ons centrum. (een hele uitdaging met de Corona pandemie). We geven ook vorming aan CLB- collega's en maken materiaal aan. Ook de overlegmomenten aangaande de SID-In beurzen - met externe partners - neem ik voor mijn rekening.

Hoe ken je Euroguidance Vlaanderen? Welke meerwaarde heeft Euroguidance in jouw werk?

JVS: Zonder Euroguidance zouden de buitenlandmogelijkheden 'Leren en werken' nooit zo volledig kunnen gepresenteerd worden op Onderwijskiezer. We versterken elkaar waar kan – zo plaatsen we Euroguidance events voor keuzebegeleiders op OK en promoten jullie ons binnen Europa. Ik ken Euroguidance Vlaanderen al vanaf de 1e SID-In waaraan jullie deelnamen. In het kader van de toenmalige 'studiekeuzebegeleiding' (SKB) had ik

contact met de eerste coördinator (Jef Vanraepenbusch).

DV: Van bij de start van de studiekeuzebeurzen werkte ik met hem samen. Later stond ik samen met Euroguidance op de SID-Ins en enkele buitenlandbeurzen. De informatie die we via Euroguidance Vlaanderen krijgen, verspreid ik onder mijn CLB-collega's. Voor de buitenlandpagina's op Onderwijskiezer halen we inspiratie bij Euroguidance. Voor ons is het erg belangrijk om goed te kunnen doorverwijzen naar Euroguidance.

Hoe zie je Onderwijskiezer evolueren in de toekomst? Waar kijk je naar uit?

JVS: Groeien naar een nóg dynamischer, toegankelijker en hopelijk ook interactiever medium. Momenteel bekijken we bijvoorbeeld op welke manier we in de toekomst inzetten op sociale media. Sommige zaken lukken wel met onze kleine equipe; voor andere dromen hebben we meer mensen en middelen nodig. **DV:** Onderwijskiezer kreeg het mandaat om een online tool uit te werken als alternatief voor het live SID-In bezoek, wat ik een mooi teken van vertrouwen vind. Ik hoop dat we die huzarenklus binnen de heel krappe tijd kunnen klaren én dat we hierdoor

een nog belangrijkere referentietool worden voor alle laatstejaars in het SO. Ik hoop ook dat het vertrouwen van het Departement in ons, hiermee nog groeit én dat er in de toekomst misschien via extra financiële steun kan gedacht worden aan uitbreiding van ons team. Op deze manier zie ik ons alsmat verbeteren in de toekomst, zowel op vlak van toegankelijkheid, inhoud, interactiviteit, ... Misschien kunnen we nog meer ingangen aanmaken, info inspreken, animaties voorzien, ...

Wat kan Euroguidance Vlaanderen hierin betekenen?

JVS: Euroguidance kan met ons samenwerken rond webinars, nieuwe inhoud aanleveren, filmpjes voorzien en dergelijke. Onze tijd is evenwel beperkt. De leerplichtige leerling blijft onze prioriteit.

DV: Samenwerken rond buitenland-info, aanreiken van relevante informatie voor onze bezoekers. Wanneer relevant verwijzen wij ook door naar Euroguidance (bijv. via de vraagmodule). Wanneer de hervorming van het SO en Dual Leren afgerond zijn en verwerkt zijn op Onderwijskiezer, dan zal er zeker meer ruimte zijn voor nieuwe initiatieven.

Transitietrajecten 2020 – 2022

Voor leerlingen in de tweede en derde graad van het (arbeidsmarktgerichte/ beroeps)secundair onderwijs die door de school geïdentificeerd worden als potentiële vroegtijdige schoolverlaters, voorziet Vlaanderen transitietrajecten. De trajecten zijn bedoeld voor jongeren die schoolmoe zijn en die het mogelijk moeilijk zullen hebben om een duurzame loopbaan aan te vatten.

Met dit project (1 september 2020 t.e.m. 30 juni 2022) wil het Departement Onderwijs en Vorming:

- Jongeren aanmoedigen om hun onderwijskwalificatie succesvol af te ronden door hen perspectieven op de arbeidsmarkt of vervolgopleiding te bieden.

- Waarborgen dat jongeren na het verlaten van het secundair onderwijs een duurzame loopbaan kunnen aanvatten.

De transitietrajecten bestaan uit vijf stappen die de school, het CLB en de betrokken expertorganisatie(s) nemen:

1. Identificatie potentieel vroegtijdige schoolverlater
2. Perspectiefgesprek met de jongere over deze identificatie
3. Trajectbepaling
4. Trajectbegeleiding
5. Nazorg

De expertorganisaties zijn deskundig in (onderwijs)loopbaanbegeleiding en het begeleiden van de transitie van jongeren naar:



- o de arbeidsmarkt of tussenstappen om op die arbeidsmarkt een duurzame loopbaan aan te vatten
- o een vervolgopleiding

Meer informatie over de transitieprojecten vind je [HIER](#). Het Europees Sociaal Fonds (ESF) ondersteunt zowel Vlaams-brede als regionale transitieprojecten.



Op de (kerst)koffie met ... Patrick Ruppol en Nele Hulselmans van GTB



Jaarlijks helpt het Gespecialiseerd Team Bemiddeling (GTB) meer dan 10.000 klanten om werk te vinden en te behouden. GTB ondersteunt ook werkgevers bij de aanwerving en (re) integratie van geschikte medewerkers.

Beste Nele en Patrick, op welke manier is GTB geëvolueerd in het voorbije jaar? Wat waren de grootste veranderingen?

PR: Covid heeft heel wat veranderingen gebracht. GTB koos er bewust voor om alle medewerkers aan het werk te houden en het contact met de klanten te onderhouden. De bemiddelaars kregen meer flexibiliteit in hun job dan voordien, bijv. door wandelgesprekken in te voeren. De nieuwe aanpak en werkcontext leidde ook tot enkele nieuwe 'tellers', zoals het aantal pogingen om cliënten te contacteren en het aantal wandelgesprekken. We hebben dus een meer enthousiasmerende monitoring uitgezet. GTB heeft een vlakke structuur, wat veel vrijheid mogelijk maakt. De directie vond ook vrij snel een weg om te communiceren met alle personeelsleden, zodat iedereen zich verbonden bleef voelen en op hun beurt ook in verbinding bleef staan met onze klanten.

NH: We hebben die contacten inderdaad goed bijgehouden én verhalen gedeeld, wat de verbondenheid onder de GTB medewerkers heeft versterkt.

Ook onze rol van bemiddelaar als voortrekkers in het outreachend werken werd nog versterkt. Door naar nieuwe methodieken te zoeken, te experimenteren en verhalen te delen met elkaar hebben we onszelf heruitgevonden. Op die manier zijn we rijker geworden in het krachtgericht werken, het verbindende, warme en authentieke contact met klanten en collega's. We spreken nu over 'flexibel bemiddelen'.

PR: Onszelf heruitvinden was een noodzaak en heeft nu een blijvende impact. Ook dankzij enkele ESF-projecten hadden (en hebben) we de mogelijkheid om het outreachend werken verder te ontwikkelen.

NH: Onze bemiddelaars bleven ook welkom op de scholen waar ze aan verbonden zijn én in nieuwe scholen (bijv. via het ESF-project 'Flip the Switch'). Ze worden gezien als belangrijke derde in de transitie van school naar werk.

Wat houdt jouw rol in en hoe werk je met elkaar samen?

NH: We werken allebei als stafmedewerker. Ik ben ooit gestart als bemiddelaar en heb veel voeling met de praktijk, dus werk ik vooral op het inhoudelijke. Patrick heeft heel veel ervaring en ziet overal kansen en vernieuwingsmogelijkheden. Hij ziet de samenhang, ook buiten Vlaanderen. We verdelen de taken naar gelang de

noden, onze expertise en interesse. Mijn ervaring is beperkter, maar ik wordt erg gewaardeerd en krijg ook de ruimte om veel bij te leren.

PR: Binnen GTB zijn er 18 stafmedewerkers met verschillende profielen en expertise (onderwijs, bemiddeling, zorg, ...). Elk GTB-project zet in op innovatie en betreft de collega's die de juiste bijdrage kunnen leveren. Momenteel hebben we 19 projecten lopen, o.m. binnen Erasmus+, ESF en Interreg. Soms wordt GTB als partner gevraagd, soms bepalen we zelf aan welke vernieuwing we nood hebben. Nu ligt de prioriteit bij digitalisering en werkgeversdienstverlening (groei naar een inclusievere onderneming).

NH: Mijn rol ligt vooral op de kernopdracht: bemiddelen bij de transitie naar de arbeidsmarkt – vooral de transitietrajecten in een schoolcontext. Van de processen die hiermee samen hangen neem ik er enkele op. Ik geef ook opleiding en intervisie rond krachtgericht werken (bijv. voor nieuwe collega's).. Daarnaast ben ik ook betrokken bij de versterkende groepsmodules en enkele projecten gelinkt aan onderwijs, zoals 'Start to Can' en 'Jump to Job'.

PR: Ik hou me vooral bezig met projecten (aanvragen, uitvoering op stuurgroepniveau, financiering en rapportering). Daarnaast bewaak ik samen met onze provinciale 'bruggenbouwers' de relatie met zorgactoren, vooral op beleidsniveau. Ook het Europees beleid volg ik op, zoals European Disability Act.

Hoe ken je Euroguidance Vlaanderen? Welke meerwaarde heeft Euroguidance in jouw werk?

PR: Euroguidance zocht zelf contact op met ons. Jullie moedigden ons aan om ook naar buiten te komen buiten Vlaanderen en anderen te inspireren. Anderzijds bekeken we ook wat Euroguidance Vlaanderen en het netwerk waaraan jullie verbonden zijn

voor GTB kan betekenen, bijvoorbeeld op vlak van outreachend werken. Het eerste contact was in het kader van een artikel in Euroguidance Insight, de Europese Euroguidance nieuwsbrief.

NH: Euroguidance heeft ons uitgenodigd om onze expertise te delen met andere keuzeprofessionals in Europa. We kregen dan ook feedback, vragen, en kritische reflecties, wat voor ons een meerwaarde betekende. Op het domein schoolonderwijs en transitie naar de arbeidsmarkt vinden we elkaar zeker. Het is ook positief dat er op verschillende niveaus kan uitgewisseld worden. Zowel beleid als praktijkcasussen kunnen aan bod komen.

Hoe zie je GTB evolueren in de toekomst? Waar kijk je naar uit?

NH: We kijken erg uit naar de leersteuncentra (hervorming van het huidige systeem van ondersteuners in het onderwijsveld), waarvoor een conceptnota op tafel ligt. We willen

dat jongeren die baat hebben bij onze dienstverlening zo gauw mogelijk detecteren, en denken dat verankering van GTB met de leersteuncentra een succesformule zou kunnen zijn.

PR: Eind februari '22 willen we graag enkele beleidsactoren in Vlaanderen rond de tafel te brengen om een outreachend aanwezigheid in de leersteuncentra te bekijken.

NH: De conceptnota werd ook voorgesteld in onze Vlaamse werkgroep Onderwijs, waar het Departement Onderwijs en Vorming en VDAB maandelijks bij aansluiten.

PR: Verder kijken we ook uit naar Krachtgericht werken doorvoeren in heel de organisatie, het juist positioneren en versterken van de versterkende groepsmodules, de verdere uitbouw van de werkgeversdienstverlening (bijv. 'inclusive job design'), en ook een sterkere samenwerking tussen de betrokken artsen in functie van het herstel en de

toekomst van onze cliënten.

Wat kan Euroguidance Vlaanderen in de toekomst betekenen?

PR: Het zou interessant zijn om in andere Europese landen te gaan kijken hoe leersteuncentra kunnen uitgerold worden en hoe hierbij outreachend kan gewerkt worden. Euroguidance zou ook kunnen nagaan welke goede praktijken er zijn binnen Europa om uitval bij leerkrachten te voorkomen en uitgevallen leerkrachten weer te reintegreren.

NH: Wij vernemen van vele artsen dat de herstart in het onderwijs niet vanzelfsprekend is. Het zou mooi zijn indien uitgevallen leerkrachten meer stapsgewijs zouden kunnen herintreden op de werkvloer. Andere modellen kunnen hier inspiratie bieden. Euroguidance Vlaanderen kan een support en een klankbord zijn. We wisselen expertise uit en GTB neemt de zaken die we oppikken mee in de werking.

Levenslang leren via de leerwinkels



De deelname aan onderwijs en opleidingen door volwassenen (25-64 jaar) in België blijft laag.

Eurostat – het bureau voor statistiek van de Europese Unie - geeft aan dat de deelname aan levenslang leren in België in 2020 (7,4%) onder het Europese gemiddelde van 9,2% lag. Enkele buurlanden deden het veel beter: Nederland 18,8%, Frankrijk 13%, en Luxemburg 16,3%. Met 7,7% deelname deed Duitsland het iets beter dan België (bron: [Adult learning statistics - Statistics Explained \(europa.eu\)](#)). In het Vlaams Gewest (7,7%) namen in 2020 meer 25- tot 64-jarigen deel aan een opleiding dan in het Waalse Gewest (5,6%), maar minder dan in het Brussels Hoofdstedelijke Gewest (10,3%). In het volwassenenonderwijs (ook in de Centra voor Basiseducatie) haken kortgeschoolden en laaggeletterden soms af omdat zij geen toegang hebben tot digitale tools en/of omdat ze hier niet mee kunnen omgaan.

Leerloopbaanbegeleiding speelt een cruciale rol om levenslang leren te bevorderen bij moeilijk bereikbare doelgroepen. Een sterkere, structurelere uitbouw van leerloopbaanbegeleiding is vereist, zodat volwassenen binnen een steeds evoluerende samenleving er een beroep kunnen op doen. Leerloopbaanbegeleiding kan een krachtig instrument zijn om de participatie aan levenslang leren te verhogen én zorgt op langere termijn voor duurzame tewerkstelling.

Beleidsmakers op Europees, federaal en Vlaams niveau hebben de afgelopen twee decennia herhaaldelijk aanbevelingen geformuleerd over leerloopbaanbegeleiding als essentieel en integraal onderdeel van participatie aan levenslang en levensbreed leren en levensloopbaanbegeleiding. De vraag naar een structurele verankering van leerloopbaanbegeleiding werd reeds lang gesteld door het werkveld en verschillende beleidsniveaus.



De leerwinkels in Vlaanderen en Brussel wensen nu een brede uitrol. Op korte termijn achten zij het haalbaar om binnen het Corona-re lanceplan een éénloketfunctie op te nemen. Op lange termijn beschouwen de leerwinkels zich als uitvoerende partner van het partnerschap levenslang leren en een belangrijke schakel om de deelname aan levenslang leren te stimuleren en verhogen.

In het rapport 'Leerloopbaanbegeleiding in de leerwinkels: een ontbrekende schakel in de ketting van levenslang leren' (2021) lees je meer over de visie en voorgestelde aanpak. Je ontdekt het [HIER](#).

Meer informatie over de leerwinkels en het Lerend Netwerk Leerwinkels vind je [HIER](#).

Europese Conferentie 'Green Guidance'

Op 11 november '21 waren we online te gast bij het Oostenrijkse OEAD voor de conferentie 'Green Guidance'. Het evenement stelde centraal wat loopbaanbegeleiding kan betekenen bij het vormgeven van een groenere en meer ecologische toekomst voor iedereen. 'Green Guidance' was gelinkt aan de doelstellingen van het nieuwe Erasmus+ 2021-2027 programma, de Europese Green Deal en de Europese Skills Agenda.

"Green Guidance" gaf een ruimer perspectief op loopbaankeuzes door het stellen van de eenvoudige vraag: "Welke impact hebben mijn loopbaankeuzes op duurzaamheid?". Prof. Peter Plant, die zichzelf beschrijft als een 'levenslange utopist' verzorgde de keynote *Sustainability, Green Guidance, and Utopia*. Hieruit werd duidelijk dat hij een duidelijke verschuiving ziet in de rol van (onderwijs)loopbaanbegeleiding: "Groene loopbaanbegeleiding brengt loopbaankeuzes onder



de volle aandacht, tot een hoger niveau van persoonlijke betrokkenheid, maatschappelijk engagement, en betekenis in verhouding tot globalisatie en sociale gerechtigheid. Het plaatst oriëntering in een centrale,

globale positie: milieuthema's en duurzaamheidszorgen kennen geen grenzen ...".

In de volgende *Euroguidance Vlaanderen Nieuws* gaan we verder in op dit thema.



Op de (kerst)koffie met ...

* Daphne Rombouts van KU Leuven Student Career Center

Daphne Rombouts volgde haar collega Ellen Demarsin op als verantwoordelijke van het KU Leuven Student Career Center. We ontmoetten haar graag voor een kort (virtueel) eindejaargesprek.

Hoe zag je het KUL Student Career Center evolueren in 2021? Wat zijn de grootste veranderingen in jouw job?

In 2021 hebben we binnen Studentenvoorzieningen en het KU Leuven Student Career Center, voornamelijk ingezet op de uitbouw van ons digitaal aanbod. Waar we in 2020 al veel digitaliseerden zijn we in 2021 meer verschoven naar een aanbod dat zowel online als op locatie georganiseerd wordt. Zo lanceerden we videoreeksen rond

hoe te solliciteren, en boden we deze aan in een blended vorm. We organiseerden onze jobbeurs online, en verzorgden ook workshops en infosessies online en op locatie.

Daarnaast lanceerden we in juni '21 het portaal KU Leuven Career Zone. Waar we in het verleden twee vacature databanken hadden (één voor studentenjobs/vrijwilligerswerk en één voor startersjobs/stages) werkten we toe naar één toegang waar werkgevers en studenten elkaar kunnen treffen. Studenten vinden er studentenjobs, vrijwilligerswerk, startersjobs en stages, maar ook tips en tricks, antwoorden over werkgerelateerde vragen, jobevents en bedrijfsprofielen. We zijn erg trots op deze lancering en merken dat zowel werkgevers als studenten

er vlot de weg naar vinden.

Welke taken vallen onder jouw verantwoordelijkheid?

Onze dienst biedt zowel begeleiding en informatie aan rond praktijkervaring tijdens de studie (vrijwilligerswerk, studentenjob, vrijwillige studiestage, ondernemerschap), als ondersteuning van studenten rond de overstap naar de arbeidsmarkt. Als domeinverantwoordelijke werkervaring en oriëntering arbeidsmarkt werk ik in de aansturing van deze thema's en ben ik verantwoordelijk voor organisatieversterkende, gedeelde en gedragen kaders en de structurele inbedding van deze thema's in Studentenvoorzieningen van KU Leuven.

Op welke manier ontwikkelen jullie loopbaancompetenties bij studenten? Welke methodieken en tools zetten jullie hierbij in?

We versterken studenten in de verschillende loopbaancompetenties: kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, zelfprofilering, netwerken, arbeidsmarktexploratie en loopbaansturing. Dit bieden we op diverse manieren aan: online en/of live, via events/infosessies/workshops, in groep en één op één. Ons online aanbod bestaat o.a. uit onze website met heel wat tips & tricks, het portaal KU Leuven Career Zone, online videoreeksen en modules, loopbaantesten, ... Daarnaast organiseren we jaarlijks een jobbeurs en verschillende infosessies (studentenarbeid, praktisch/juridische aspecten van de arbeidsmarkt, solliciteren), maar we bieden ook workshops waarbij studenten zelf aan de slag gaan (o.a. zoeken naar een engagement, ontdekken van talenten en ambities, profileren van zichzelf). We bieden zowel sessies aan op facultair niveau (i.s.m. de opleiding, faculteiten en studentenkringen - om een aanbod op maat te maken), als sessies voor een brede groep studenten. Studenten zijn ook welkom voor individuele adviesgesprekken rond het vinden van een studentenjob of voor een (coaching)gesprek rond de overstap naar de arbeidsmarkt. Ook in deze gesprekken werken we met diverse opdrachten en tools.

In ons aanbod vinden we zelfreflectie belangrijk, daar het een belangrijke stap is richting het opdoen van werkervaring. Ontdekken waar je goed in bent, wat je energie geeft, waar je in uitblinkt, wat belangrijke waarden voor jou zijn thema's die vaak terugkomen in onze contacten. Uiteraard is reflecteren niet alles. We adviseren en stimuleren hen ook om een actieve houding aan te nemen richting de arbeidsmarkt, door bijv. in te zetten op netwerken, spontaan solliciteren, proactief contacteren van werkgevers, en praktijkervaring. Hierdoor kunnen



studenten relevante kennis opdoen en vaardigheden bijschaven.

Welke samenwerking is er met de diensten (studie) loopbaanbegeleiding van andere universiteiten en/of hogescholen?

We hebben contacten met de andere Vlaamse universiteiten. Zo zijn we vanuit de VLIR (Vlaamse Interuniversitaire Raad) een engagement aangegaan met de VDAB om samen verdere stappen te zetten rond het thema loopbaanleren. Hiernaast werken we samen met diverse partners en laten we ons graag inspireren door good practices van andere universiteiten en hogescholen. Het is belangrijk om te blijven ontwikkelen, groeien en leren van elkaar.

Hoe ken je Euroguidance en welke meerwaarde kunnen we bieden in jouw werk?

Euroguidance is één van de kanalen die voor ons een meerwaarde zijn in functie van netwerken, informatie vergaring en informatie uitwisseling (vooral op Europees niveau, bijvoorbeeld via studiebezoeken).

Wat zie je in de toekomst veranderen en waar kijk je naar uit? Hoe zal jouw job evolueren ?

De arbeidsmarkt zal blijven evolueren en staat nooit stil. De veranderingsprocessen op de

arbeidsmarkt kunnen worden omschreven onder de noemer 'VUCA' (volatile, uncertain, complex, ambiguous). Doordat de arbeidsmarkt geen constante is, zal onze dienstverlening ook continue in ontwikkeling zijn. Op de hoogte blijven van de nieuwste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in onderwijs is dan ook essentieel.



Het is onze rol om studenten sterker te maken op weg naar hun praktijkervaring en op werkplek, ook als deze verandert. Daarnaast zullen ook de noden van de studenten niet stabiel blijven. De onzekerheid richting de arbeidsmarkt is niet nieuw, maar er kunnen wel steeds andere elementen bijdragen aan deze onzekerheid en hoe we hiermee omgaan.

Dit maakt onze dienstverlening ook zo interessant. We willen daarop blijven inspelen en als KU Leuven echt een voorloper zijn op het aanbod voor studenten gericht op werkervaring en arbeidsmarktoriëntatie.

Euroguidance Webinar 'Leren over grenzen heen'

vrijdag 28 januari (12u15-13u15)

Op 28 januari kunnen keuzeprofessionals deelnemen aan een Euroguidance webinar rond leermobiliteit.

Als jij en/of collega's meer willen weten over de mogelijkheden voor jouw doelgroep om in het buitenland te leren, welke tools van pas kunnen komen en welke ondersteuning we bieden, noteer dan zeker vrijdag 28 januari (12u15-13u15) in jouw agenda!

Van harte welkom aan alle keuzebegeleiders (leerkrachten, leerlingen- en studentenbegeleiders, trajectcoaches, loopbaanadviseurs, ...).

Inschrijven kan vanaf 6/1/22 tot en met 27/1 via euroguidance-vlaanderen.be (homepagina -> 'Agenda').



- 26/1/22: Infosessie 'European Alliance for Apprenticeships'
- 28/1/22: Euroguidance webinar 'Leren over grenzen heen'.
- 23/2/22: Deadline Erasmus+ KA1 Individuele Leermobiliteit. Meer info vind je HIER
- 23/3/22: Deadline Erasmus+ KA2 Kleinschalige partnerschappen en samenwerkingspartnerschappen. Meer info vind je HIER
- SID-In updates vind je HIER terug



Fijne
kerstdagen
en een heel
gezond,
gelukkig
2022!



Indien je vragen of suggesties hebt, kan je Euroguidance Vlaanderen contacteren via joke.verlinden@epos-vlaanderen.be

Euroguidance Vlaanderen wordt mogelijk gemaakt door de steun van:

