

Addendum

Hoofdlijnennotitie Loopbaanontwikkeling van burgers



Naar aanleiding van Informeel Netwerk LOB d.d. 29 november 2010

Auteur: Nienke Kamphuis

Euroguidance Nederland, november 2010

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1. Algemene opmerkingen.....	4
2. Reactie vanuit onderwijsvertegenwoordigers op hoofdstuk 4.....	6
3. Reactie vanuit geledingen werkzoekenden en werkenden op hoofdstuk 5	8
4. Reactie van alle geledingen op hoofdstukken 6 en 7	10

Inleiding

Sinds 2009 komt het Informeel Netwerk LOB enkele keren per jaar bijeen om de stand van zaken, ontwikkelingen en wensen met betrekking tot de toekomst van Loopbaanontwikkeling en -begeleiding in Nederland te bespreken. In de bijeenkomst op 29 november jl. is aan de deelnemers aan het Informeel Netwerk gevraagd om een reactie op het concept van de Hoofdlijnennotitie 'Loopbaanontwikkeling van burgers' die Euroguidance heeft opgesteld in opdracht van het ministerie van OCW, Directie BVE.

De deelnemers aan het Informeel netwerk zijn onder te verdelen in Loopbaandienstverleners en -professionals die zich richten op Loopbaanontwikkeling en -begeleiding (LOB) in het onderwijs, LOB voor werkzoekenden en LOB voor werkenden. Vanuit deze driedeling heeft men een reactie op de hoofdlijnennotitie gegeven.

De reacties op de hoofdlijnennotitie zijn in dit addendum vanuit de eerdergenoemde driedeling weergegeven. Allereerst wordt beschreven welke algemene vragen en opmerkingen er geplaatst zijn, vervolgens hebben de professionals uit het onderwijs een reactie gegeven op hoofdstuk 4 van de hoofdlijnennotitie. Professionals die zich richten op LOB voor werkzoekenden en zij die zich richten op werkenden hebben een reactie op hoofdstuk 5 gegeven. Alle groepen hebben vervolgens gereflecteerd op de inhoud van de hoofdstukken 6 en 7. In laatste twee hoofdstukken van de hoofdlijnennotitie staan respectievelijk de belangrijkste signalen en trends en als laatste de aanbevelingen.

1. Algemene opmerkingen

In aanloop naar de bijeenkomst van het informeel Netwerk LOB op 29 november 2010 is aan de deelnemers gevraagd om de hoofdstukken die betrekking hebben op hun professie door te nemen en op de inhoud te reflecteren. De inleiding van de notitie en de hoofdstukken 1 tot en met 3 stonden niet ter discussie. Toch zijn gedurende de besprekingen aandachtspunten naar voren gekomen die betrekking hebben op de inhoud van deze hoofdstukken. De meestgenoemde punten van aandacht zijn hieronder weergegeven.

In de inleiding van de notitie worden kosten weergegeven van onderbenutting, 'verkeerde' studiekeuzes en inadequate studieprogramma's. Enkele deelnemers aan het informeel Netwerk betogen dat het maken van een verkeerde studiekeuze op individueel niveau niet per definitie slecht is. 'Verkeerd' kiezen kan ook gezien worden als een onderdeel van een individueel leerproces in loopbaanontwikkeling. Men plaatst om deze reden kanttekeningen bij de absolute getallen die genoemd worden.

In hoofdstuk 2 (pagina 8) van de notitie wordt de definitie weergegeven die in Europese resolutie inzake levenslange begeleiding is vastgelegd. De makers van de notitie geven aan deze definitie te willen aanhouden. Vanuit de diverse geleidingen zet men kanttekeningen bij deze definitie. In de definitie legt men de nadruk op capaciteiten, vaardigheden en interesses. Attitude wordt niet genoemd. Competent gedrag kan, zo betogen meerdere deelnemers, beter omschreven worden als houding, ervaringen, vaardigheid, inzicht en kennis. De ontwikkelhouding die mensen hebben (bewust of onbewust) is zeer bepalend voor de persoonlijke leerhouding en de aanpak van leren. Daarnaast worden mensen competentier door het opdoen van ervaringen waarin zij vaardigheden, inzicht en kennis hebben opgedaan. Kennis komt hierin op de laatste plaats omdat dit het snelst verouderd is en regelmatig vervangen moet worden. Omdat het in de notitie gaat over loopbaanontwikkeling van burgers zal in een definitie of verdere uitwerking hiervan de context waarin de burger functioneert (maatschappij) een rol moeten spelen. Waarden en normen spelen hierin een rol. In de definitie worden activiteiten genoemd die de term begeleiding omvat. Men mist daar activiteiten als signaleren en coachen in. Vooral vanuit het oogpunt dat het eigenaarschap en de regie van loopbaanontwikkeling bij de individu zelf dient te liggen.

In hoofdstuk 2 komt voor het eerst de term 'loopbaancompetenties' voor. De wijze waarop deze term in de notitie wordt toegepast levert verwarring op met het onderzoek en toepassing van 'loopbaancompetenties' zoals deze door Kuijpers en Meijers zijn onderzocht en beschreven. Zij hebben zich vooral op Mbo-leerlingen in de leeftijd van 16 tot en met 27 jaar gericht, terwijl andere leeftijdsfasen wellicht om toepassing van andere, meer of minder competenties vragen.

In de bespreking van significante beleidsthema's zoals die in de hoofdlijnennotitie beschreven is, krijgt men het idee dat er aangestuurd wordt op een document waarmee Leven Lang Begeleiden geregeld wordt. Implementatie van het Leven Lang Begeleiden vraagt echter om een cultuurverandering op vele fronten en dat zal niet in een document geregeld kunnen worden. Een dergelijk document kan wel aangewend worden om structuur te bieden aan alle betrokkenen.

Het creëren van een referentiekader spreekt de wens uit tot uniformiteit. Moet er een soort handleiding komen? Het zou volgens meerdere deelnemers van toegevoegde waarde zijn om meerdere concepten te ontwikkelen voor alle leeftijden. Een referentiekader op inhoud en een referentiekader op structuur bieden houvast. Men adviseert deze los van elkaar te ontwikkelen.

In hoofdstuk 3 blijkt duidelijk de matchingsgedachte waarop veel huidige activiteiten op het terrein van LOB zijn gebaseerd. Door bij 'goede' voorbeelden juist deze activiteiten te benoemen omarmt men het 'oude' denken terwijl juist in de eerder genoemde Europese resolutie is afgestapt van de term Studie- en Beroepskeuze omdat het teveel de

matchingsgedachte verwoord.

De stimuleringsplannen VO en plannen van de MBO-Raad dienen in dit hoofdstuk ook een plaats te krijgen. Het betreft dan zowel de plannen vanuit 2009 als de huidige nieuwe plannen. Deze laatste zijn meer ontwikkelingsgericht en passen juist erg binnen de huidige tijdsgeest en het betoog in de hoofdlijnennotitie.

Op pagina 13 (hoofdstuk 3) worden de kerntaken van UWV Werkbedrijf genoemd. De genoemde kerntaken zijn echter kerntaken van het UWV. De deelnemers aan het Informeel Netwerk LOB uit de geledingen van UWV leveren hierover onderzoeks- en informatiemateriaal aan bij de schrijvers van de notitie.

2. Reactie vanuit onderwijsvertegenwoordigers op hoofdstuk 4

De constatering dat de matchingsgedachte dominant is in zowel effectstudies als de meeste (traditionele) methoden waarmee loopbaanontwikkeling en -begeleiding wordt vormgegeven en aangeboden mag van de vertegenwoordigers uit het onderwijs sterker neergezet worden. Men geeft aan dat dit model niet (meer) werkt. Dit komt onvoldoende duidelijk terug in de notitie.

Aangaande de hiaten in het ontwikkelen van loopbaancompetenties (4.2.) geven de vertegenwoordigers aan dat de term loopbaancompetenties verwarring oplevert. Zeker in onderwijsland wordt bij het hanteren van deze term snel verbinding gelegd met het onderzoek van Meijers en Kuijpers, terwijl dit onderzoek niet de volledige onderwijspopulatie dekt. Men stelt dat ook de vraag welke competenties en op welke verschillende niveaus competenties beheerst moeten worden om loopbaanontwikkeling in diverse levensfasen vorm te geven. Een basisschoolleerling zal wellicht andere competenties moeten ontwikkelen en misschien wel soortgelijke competenties als in latere leeftijdsfasen, maar op een ander niveau. Men geeft ook aan dat loopbaancompetenties pas tot ontwikkeling kunnen komen als leeromgevingen goed worden ingericht. Wat betreft een aantal betrokkenen uit het onderwijsveld had hier in de notitie meer aandacht aan besteed mogen worden.

Bij Fontys Hogescholen heeft men vanuit het lectoraat Career Development onderzoek gedaan aan StudieloopbaanGesprekken bij HBO-studenten. Het afgelopen jaar heeft men geëxperimenteerd met een meer integrale professionaliseringsaanpak van SLB-docenten en andere betrokkenen binnen de opleiding (o.a. Management, andere docenten en studenten). Dit traject zet Fontys op het moment voort in de Lerarenopleiding. De bevindingen hieruit kunnen interessante aanknopingspunten voor studiekeuzegesprekken in een bredere context opleveren. In het algemeen geven deelnemers aan het informeel Netwerk aan dat er veel 'verplichte' reflectie plaatsvindt. Reflectie levert bij veel opleidingen studiepunten voor de leerlingen/ studenten op. Studenten gaan reflectie hierdoor zien als een truc die 'even' gedaan moet worden om de punten binnen te halen en gaan niet daadwerkelijk aan de slag met de materie.

Voorts wordt aangegeven dat het werken met loopbaancompetenties ook vraagt om competent gedrag van de begeleider. Docenten kunnen alleen competent gedrag vertonen als LOB in het hoofd en het hart aanwezig is. Men merkt op dat dit te weinig het geval is. Wellicht ligt hieraan ook ten grondslag dat een docent door de invoering van het Competentiegericht onderwijs (MBO) veel verschillende rollen heeft gekregen. De deelnemers stellen de vraag of docenten hiervoor goed toegerust zijn. De rol van de decaan zal meer en meer moeten wijzigen in een faciliterende rol richting docenten wat betreft de invulling van hun rol in het kader van LOB.

Bij talentontwikkeling gaat men uit van die aspecten die een leerling goed beheerst en de motieven die de leerling heeft om te excelleren. Competenties voor LOB zouden hiermee verbonden moeten worden.

In relatie tot het maken van keuzes wordt aangegeven dat jongeren soms simpelweg niet weten wat te kiezen, de nadruk op moeten kiezen wordt door hen als falen beleefd.

Men mist de rol van ouders/verzorgers in het stuk. Dit in verband met het standpunt dat LOB een gedeelde verantwoordelijkheid van veel betrokkenen is.

De deelnemers vragen zich af waarom www.studiekeuze123.nl als voorbeeld genoemd wordt. Men ziet dit

aanbod als een lichtend voorbeeld van de matchingsgedachte, terwijl eerder vastgesteld is dat deze juist niet meer voldoet.

De deelnemers aan het informeel Netwerk LOB vinden de eerste alinea van paragraaf 4.3 (Hiaten in de toegang) erg sterk aangezet. Er is bij de betrokkenen geen onderzoek bekend waaruit blijkt wat voor loopbaancompetenties relevant zijn voor basisschoolleerlingen. Eén van de deelnemers betoogd dat juist in het basisonderwijs de inrichting van de leeromgeving van groot belang is. Praktische lesmomenten leveren de basisschoolleerling informatie en beeld op van vaardigheden, interesse en de benodigde houding.

Er wordt betwist of de veelheid aan opleidingen nu daadwerkelijk het probleem is. Zoals eerder aangegeven en ook in dit deze paragraaf naar voren komt is Loopbaanontwikkeling en -begeleiding te vaak een veredeelde keuzebegeleiding en wordt het in de uitvoering te vaak gekoppeld aan keuzemomenten binnen het onderwijs. Men kijkt te weinig vooruit.

Ten aanzien van het krijgen van vooral aanbodgerichte voorlichting en te weinig persoonlijk advies aan leerlingen/studenten stellen de vertegenwoordigers uit het onderwijs dat het ook ontbreekt aan *echt* onafhankelijk loopbaanadvies. Daarnaast ontbreekt het aan het inzetten van kwalitatief goede tests en vragenlijsten. Deze lijken in het onderwijs vergeten te zijn, terwijl ze zonder meer aanwezig zijn en van grote toegevoegde waarde kunnen zijn. Juist bij jongere mensen.

In de tekst van deze paragraaf lijken de termen informatie en ontwikkelingsgericht willekeurig te zijn gebruikt. De vertegenwoordigers krijgen daardoor het beeld dat men hinkt op twee benen.

Op dit moment zijn er veel initiatieven om de doorstroom vanuit het VMBO naar het MBO te verbeteren. LOB komt daar zeker aan bod. Verder heeft LOB een klein aandeel in het MBO, zeker in relatie tot de doorstroom naar het HBO.

Tot slot geeft men met betrekking tot deze paragraaf aan dat de plek van volwassenen in het reguliere onderwijs volledig mist in de hoofdlijnennotitie. Het onderwijs aan volwassenen en de plaats van LOB daarin verdient een aparte vermelding in dit verhaal en is wezenlijk anders dan dat aan jongeren. Dit is in het huidige onderwijs ook niet altijd voldoende zichtbaar.

Paragraaf 4.4 beschrijft hiaten in de kwaliteitsborging en de bewijsbasis voor beleid- en systeemontwikkeling. Deelnemers aan het informeel Netwerk LOB merken op dat de kwaliteitsborging gedefinieerd is naar uitkomsten van loopbaanontwikkeling en -begeleiding. Kwaliteit definiëren naar proces heeft waarschijnlijk meer toegevoegde waarde. Men zou daarom ook graag een beter overzicht hebben van monitorende instanties.

In deze paragraaf wordt gefocust op de kwaliteit van de individuele loopbaanbegeleider. Het nut van een goede leeromgeving als kwaliteitsborging dient ook beschreven te worden.

De vertegenwoordigers uit het onderwijs missen in de samenwerking en afstemming de rol van NVS/NVL en NEL. Deze worden niet genoemd.

Ook mist men een omschrijving van de context waarin de docent moet voldoen aan normen voor LOB.

3. Reactie vanuit geledingen werkzoekenden en werkenden op hoofdstuk 5

Vanuit de geleding van hen die zich in Loopbaanontwikkeling en -begeleiding richten op werkzoekenden wordt aangegeven dat de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt ook op het terrein van LOB niet optimaal is. Te vaak blijkt men door niet adequaat ontwikkelde loopbaancompetenties niet effectief in het zoeken, vinden en behouden van werk. Daarnaast wordt verwezen naar voorbeelden uit topsport. 70% van (beoogde) topsporters valt uit – komt dus niet tot de top.

De rol van gemeenten blijft onderbelicht. Onderzoeken door onder meer RWI, VNG, Divosa, Stimulanz en Regioplan zouden in de notitie betrokken kunnen worden.

Opleidingen en bedrijven zouden meer kunnen, maar eigenlijk moeten, investeren in een goed alumni beleid. Dit benadrukt een carrière als investering en legt verbindingen tussen verleden, heden en toekomst in loopbanen van meerdere mensen.

Het belang van een internationaal perspectief op loopbanen wordt genoemd.

Jongeren moeten bij intrede op de arbeidsmarkt trots zijn op wie ze zijn en wat ze kunnen.

Een koppeling van beroepsopleiding en tekorten op de arbeidsmarkt zou effectiever ingezet moeten worden. In onder andere Oostenrijk loopt opleiding en beroep samen, daar waar er tekorten op de arbeidsmarkt zijn.

Er wordt gewezen op de werkzaamheden van het ELGPN. In 2011 gaat dat programma de derde periode in. Het is van belang dat de thema's in en de uitkomsten van dit programma in Nederland aansluiting vinden.

Voor werkzoekenden is het vinden van een werkgever met goede baanmogelijkheden de grote prikkel om stappen te zetten. Wat doet de loopbaandiensverlening hiermee?

Loopbaanontwikkeling en -begeleiding vraagt in toenemende mate om een dialoog tussen de medewerker en zijn leidinggevende (of in nieuwe arbeidsrelaties: reflectie van de individu gevoed door informatie uit zijn of haar professionele omgeving). Het startpunt moet liggen bij het individu als wenselijk onderdeel van de organisatie en niet omgekeerd. Dit laatste is vaak het geval. Het vertrekpunt van begeleiding is idealiter de persoon met zijn passie, drijfveren, talenten en ontwikkelhouding om vervolgens de dialoog aan te gaan over de overige sturingsprincipes van de persoon en die van de betreffende organisaties. Onder sturingsprincipes wordt datgene verstaan wat het gedrag stuurt. Voor personen zijn dit passie, drijfveren, talenten, ontwikkelhouding, waarden en normen, maar ook dromen, ambities, interesses en doelstellingen. Voor organisaties zijn dit de visie, missie, waarden en normen, cultuur, gedragsregels en strategische doelstellingen. In het onderwijs zou als voorbereidende rol op deelname aan het arbeidsproces hiervoor ook meer oog moeten zijn.

De professionals die zich in loopbaanontwikkeling en -begeleiding richten op werkenden geven aan dat loopbaanontwikkeling en -begeleiding binnen grote bedrijven op twee plaatsen nadrukkelijk terug te vinden is:

- in het employabilitybeleid (vaak operationeel gemaakt door inrichting van interne mobiliteitscentra)
- in een sociaal plan

Het employabilitybeleid bij grotere organisaties is in de regel deugdelijk vormgegeven. In de uitvoering maakt men gebruik van goed opgeleide loopbaanprofessionals en diverse schillen van informatievoorziening. Van loopbaanportals met onder meer faciliteiten als tests, vragenlijsten en e-coaching tot meer of minder uitgebreide loopbaanbegeleidingstrajecten en -adviesgesprekken met loopbaanadviseurs. Jaarlijks is er een conferentie over en voor interne mobiliteitscentra. Dit is een privaat initiatief. Hierui is informatie beschikbaar ten behoeve van de hoofdlijnennotitie.

In het geval van de opname van loopbaanontwikkeling in een sociaal plan is het vaak een onderdeel van afspraken omtrent 'van werk naar werk' trajecten.

De bovengenoemde situaties bereiken slechts 5% van de Nederlandse beroepsbevolking. Het MKB zou eigenlijk gebruik moeten kunnen maken van het beleid en de inrichtingsstructuur van de grote bedrijven ten aanzien van employability. Delen van informatie, best practises is van groot belang. De aanwezigen pleiten voor meer openheid en transparantie. In veel sectoren zijn loopbaancentra opgericht zoals Bouw & Infra waar in het rapport naar verwezen wordt. Kenniscentra hebben hier vaak een prominente plaats in. Hoe zit het met uitwisseling van deze partijen en de eerder genoemde interne mobiliteitscentra?

Er wordt verder opgemerkt dat er veel kleine initiatieven zijn in verschillende sectoren en regio's. Er is geen verbindingsmechanisme en informatie is niet openlijk bekend of beschikbaar (zie voetnoot OECD 2004). Enkele voorbeelden die genoemd zijn:

- PUUR: allerlei regionale netwerken
- SAM (Samenwerken aan Mobiliteit): 50 organisaties
- LIFT (regionaal initiatief in Limburg). Deze organisaties houden onder andere de week van de mobiliteit.

Verder geeft men aan dat loopbaanontwikkeling en -begeleiding in veel Cao's een plek heeft gekregen. De kans dat hier grote verschillen in zitten en de afspraken vanuit verschillende visies, invalshoeken, uitvoering en financieringsmethoden zijn vormgegeven is groot. Hier is geen duidelijk zicht op. O&O-fondsen spelen hierin een grote rol, hoe groot en hoe dergelijke rollen eruit zien is onduidelijk. Wat wel duidelijk is is dat in de notitie nadrukkelijk wordt uitgegaan van de klassieke verdeling werkgever-werknemer. ZZP-ers, uitzendkrachten, flexibele schillen binnen organisaties (denk o.a. aan 0-uren contracten) zijn ook actoren op de arbeidsmarkt maar vallen buiten de traditionele verdeling. Op dit moment zijn de trends dusdanig dat de realiteit van de arbeidsmarkt bestaat uit alle hierboven genoemde actoren. Dit mist men in de hoofdlijnennotitie.

Loopbaanbegeleiding door loopbaanprofessionals wordt vaak als een los onderdeel gezien, van de plank te halen wanneer nodig. Wat men vaak niet ziet is dat loopbaanbegeleiding mensen faciliteert om gewenste en geplande stappen ook daadwerkelijk te zetten. Deze verbinding: willen maar ook kunnen en gaan uitvoeren van loopbaankeuzes en -stappen is niet als hiaat omschreven.

Ten aanzien van kwaliteitszorg merkt men op dat NOLOC en CMI gescheiden entiteiten zijn. NOLOC is een beroepsvereniging voor loopbaan en outplacementprofessionals en kent een toetsing om tot registratie te kunnen overgaan. Het CMI is een certificerende instantie die op verschillende niveaus loopbaanprofessionals certificeert.

4. Reactie van alle geledingen op hoofdstukken 6 en 7

De trends in hoofdstuk 6 zijn veelal negatief geformuleerd. In hoofdstuk 6 en 4 valt de fragmentarische benoeming van zaken op in combinatie met een negatieve toonzetting. Er zijn veel positieve bewegingen te zien in LOB. Denk hierbij bijvoorbeeld aan groeiende verbindingen tussen verschillende beroepskolommen. Hiervan wil men graag meer terug zien.

De hiaten zijn herkenbaar en duidelijk. In de aanbevelingen mist een duidelijke verbinding met de hiaten. De voorstellen in de aanbevelingen zijn niet concreet genoeg. Wat er zeker in mist is een duidelijke visie van waaruit een regiemodel is vormgegeven, danwel een regierol wordt voorgesteld. Zeker omdat eerdere initiatieven om LOB een deugdelijk fundament te geven niet verder zijn gekomen dat het projectstatus. Enkele vertegenwoordigers uit de angst dat dit nu weer zal plaatsvinden.

De beschreven nadelen in de 'all-age' aanbevelingen kunnen ondervangen worden door de uniciteit van elk individu en de diversiteit als een gegeven te nemen. Het beleid moet niet te veel leeftijdgericht, fasengericht of opleidingsgericht zijn. Wanneer er minder in 'hokjes' wordt gedacht maar meer wordt uitgegaan van de context waarin mensen leven, leren en werken en van daaruit het samenwerkend en samenlerend aspect wordt benadrukt moet dat haalbaar zijn. Voorbeelden uit Nieuw Zeeland, Schotland en Wales laten zien dat een dergelijk uitgangspunt werkbaar is. Uit de geledingen komt voortbordurend op dit punt naar voren dat het in Nederland ontbreekt aan een holistische blik op de individu. Alles is in hokjes beschreven en er zijn bijvoorbeeld ook nog weer 'soorten' werknemers. Dit zou aangepast moeten worden naar de huidige context van de arbeidsmarkt. In Frankrijk heeft bijvoorbeeld iedere werkende recht om begeleid na te denken over zijn of haar toekomst. Portfolio's zouden ook een mooie mogelijkheid bieden om mensen te faciliteren in Leven Lang Leren en maakt Leven Lang Begeleiden ook uitvoerbaar. Een dergelijke basisvoorziening heeft de commissie Ontslagrecht indertijd ook geadviseerd.

Wat betreft de tweede aanbeveling is eenieder ermee eens dat verkokerd denken doorbroken moet worden. Men uit de angst dat de keuze voor een benadering op basis van leeftijdsgroepen weer een nieuwe verkokering tot stand brengt. Door in het onderwijs bijvoorbeeld meer gebruik te maken van doorlopende leerlijnen die gevoed worden door een samenhangend beleid over loopbaanbegeleiding waarin overeenstemming is over terminologie, methoden, instrumentarium en waarin men elkaar (wil) verstaan, zou verkokering voorkomen kunnen worden.

De vierde aanbeveling krijgt veel bijval. Men vraagt om duidelijke criteria die diversiteit toelaten. Het creëren van een complex kwaliteitskader vanuit een bepaald gezichtspunt lijkt in te druisen tegen het scenario 3 denken. Er zal doorlopend experimenteerruimte aanwezig moeten zijn om recht te blijven doen aan diversiteit van mensen, resultaten uit wetenschappelijk onderzoek en maatschappelijke ontwikkelingen

Men wenst dat de overheid een controlerende rol heeft op private initiatieven. De verantwoordelijkheid voor loopbaanontwikkeling en -begeleiding ligt bij de individu. De publieke taak zou zich dan meer moeten richten op transparantie, transfer, toegankelijkheid en kwaliteit.

In praktische zin hebben vertegenwoordigers uit het onderwijs behoefte aan een plaats in de aanbevelingen van onderstaande punten:

- ouders dienen meer betrokken te worden in het continue proces van LOB;
- men zou meer uit moeten gaan van denkbeelden van jongeren;
- een goede inventarisatie van (nieuwe) initiatieven ten aanzien van LOB in het onderwijs;

- doorlopend wetenschappelijk onderzoek om te blijven kijken wat werkt.

Vanuit de professie die zich richt op begeleiding van werkzoekenden vraagt men zich af hoe men de (nog niet aanwezige) werkgever wil betrekken in de loopbaandienstverlening.

Men zou nadrukkelijker benoemd willen zien dat loopbaanbegeleiding gezien moet worden als een investeringsvraagstuk. Zowel economisch, maatschappelijk als persoonlijk.

De relevantie voor de arbeidsmarkt zou beter geëxploiteerd moeten worden. Zowel op korte als lange termijn.