

Loopbaan ontwerpen

Inleiding

De moderne arbeidsmarkt is dynamisch en leidt tot eveneens dynamische loopbanen. Jongeren moeten worden opgeleid¹ voor banen die nog niet bestaan, om met technologie te werken die nog niet is uitgevonden, voor het oplossen van vraagstukken waarvan we nog niet eens weten dat het vraagstukken zijn. Het hoger beroepsonderwijs staat dus voor de opgave jongeren voor te bereiden op een onbestendige arbeidsmarkt. Beroepsopleidingen konden altijd al niet anders dan volgend zijn op veranderingen in het beroepenveld. Immers eerst dient zich verandering aan en pas dan kunnen die worden verwerkt in opleidingscurricula. De veranderingen gaan tegenwoordig echter zo snel dat de vraag zich aandient of beroepsgerichtheid in het hoger beroepsonderwijs nog wel past. Wellicht moet er meer aandacht komen voor het aanleren van generieke kwaliteiten en minder voor beroepsspecifieke. Deze vraag en een mogelijke antwoord er op wordt in dit essay verkend.

Dynamische loopbanen en het hogerberoepsonderwijs

Door de snelle veranderingen in de wereld van beroepen wordt het steeds onduidelijker waarvoor jongeren moeten worden opgeleid. Loopbanen lijken grenzeloos². Dat verlegt de aandacht van de inhoudelijke expertise van professies naar meer vakinhoud overstijgende, naar verschillende professies te transfereren, competenties³. Deze vakoverstijgende competenties worden ook wel *21st century skills*⁴ genoemd. Als professionals hun transferabele competenties kennen en deze zelf kunnen vertalen naar de toegevoegde waarde binnen verschillende beroepsinhouden dan kunnen zij de eigen loopbaan vormgeven op basis van de arbeidsmarktmogelijkheden van het moment⁵. Dat ontwerpen is iets dat geleerd moet worden⁶ evenals het vermogen dit in de vorm van een *personal brand*⁷ op de arbeidsmarkt te communiceren. Personal branding is het proces waarin een professional zichtbaar maakt waarin hij uniek en onderscheidend is in zijn of haar markt⁸. Omdat veranderingen op de arbeidsmarkt voortduren is loopbaanontwerp noodzakelijkerwijs een levenslang proces⁹, waarbij het individu richting kan geven aan zijn loopbaan en zich tegelijkertijd in functioneren en leerontwikkeling kan aanpassen aan de mogelijkheden die arbeidsmarkt op een gegeven moment biedt¹⁰. Het vermogen de eigen loopbaan te (her)ontwerpen is in dat licht een onmisbare kwaliteit voor

¹ Darling – Hammond, L., B. Barron, D.P. Pearson, A.H. Schoenfield, E.K. Stage, T.D. Zimmerman, G.N. Cervetti & J.L. Tilson (2008) *Powerful Learning: What we know about teaching for understanding*, Wiley.

² Hall, D.T. (2004) *The protean career: A quarter-century journey* in Volume 65, Issue 1, August 2004, Pages 1–13.

³ Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2013) *Naar een lerende economie. Investeren in het verdienvermogen van Nederland*. Den Haag/Amsterdam: Amsterdam University Press.

⁴ Voogt, J. & Pareja Roblin, N. (2010). *21st century skills*, Discussienota. Enschede: Universiteit Twente.

⁵ Savickas, M. (2005) Career Construction Theory In: *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to work*. Brown, Stephen D & Lent Robert W. (2005) Hoboken New Jersey: John Wiley & Sons Inc.

⁶ Porfelli, E.J. & Lee, B (2012) *Career development during childhood and adolescence*. In New Directions for Youth Development, 134. Wiley Online Library. 11-22

⁷ Kwakman, F. (2011). Personal branding voor professionals die het verschil willen maken. Den Haag: Academic Service

Ramersad, H.K. (2008) Personal branding, leiderschap vanuit authenticiteit. Bergen op Zoom: Quist

Salenbacher, J. (2013) *Creative Personal Branding. The Strategy to Answer, What's Next*. Amsterdam: Bis publishers

Verbeeck, S. & Ujvari, K. (2013) *Personal Branding mensen als merken*. Leuven: Halewyck

Zwieten, van & H. & Griff, M. van de (2013) *Het merk ik. Talentbranding voor een succesvolle carrière*. Houten: Spectrum

⁸ Kwakman, F. (2011). *Personal branding voor professionals die het verschil willen maken*. Den Haag: Academic Service

⁹ Savickas, M., Nota, L. Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. van & Vianen A. van (2009) Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behaviour* 75, 239 – 250

¹⁰ Briscoe, J.P. & Hall, D.T. (2006) The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 69, Issue 1, (4–18)

een professional in de 21^{ste} eeuw geworden, waar hij gedurende zijn hele carrière een beroep op zal moeten doen.

Tegenover dit dynamische beeld staat het meer statische van het hoger beroepsonderwijs dat is gestructureerd in ruim 200 verschillende richtingen, elk opleidend voor een beroepsprofiel met bijbehorende competenties. Die profielen worden periodiek en in overleg met het beroepenveld van de betreffende opleidingen bijgesteld, maar zij zijn relatief statisch. Deze profielstructuur dwingt¹¹ net afgestudeerde middelbare scholieren tot specifieke studiekeuzes voor aanvang van hun opleiding. De overheid¹² wil die keuze vergemakkelijken met wat de Minister van Onderwijs aanduidt¹³ als 'goede voorlichting gebaseerd op betrouwbare informatie, goede loopbaanoriëntatie en studiekeuze-begeleiding'. Hogescholen hebben een bij wet vastgelegde mogelijkheid hun aspirant studenten toetsen op hun motivatie. Het begrip betrouwbare informatie wordt onder andere ingevuld met begrippen als: 'herkenbaar beroepsprofiel, kansen op een baan, gemiddeld startsalaris en baanzoekduur'. Een invulling dus die evident is gericht op de beroepswerkelijkheid na afloop van de studie. Omdat die beroepswerkelijkheid zo veranderbaar is, rijst de vraag of die informatie wel zo betrouwbaar kan zijn als de Minister beoogt.

De overheid heeft eveneens beleid ingezet¹⁴ om het aantal bachelor studierichtingen te beperken en zogenaamde brede bachelors te gaan ontwikkelen. Dat beperkt het aantal keuzemogelijkheden en faciliteert latere specificering van de studiekeuze. Over studiekeuzebegeleiding tijdens de opleiding rept de minister niet. Een mogelijke verklaring daarvoor kan zijn dat bij hogescholen begeleiding bij studiekeuze en studieloopbaan al aanwezig is. Een rol voor die al aanwezige voorzieningen ligt dan voor de hand.

De opleidingsstructuur, gebaseerd op relatief statische beroepsprofielen, contrasteert met de geschetste dynamische ontwikkeling op de arbeidsmarkt en de daaruit volgende gerichtheid op meer vakinhoud overstijgende vaardigheden. Uit de Kabinetsreactie¹⁵ op het WRR-rapport "Naar een lerende economie" blijkt dat er nog wordt nagedacht over de rol die deze competenties voor de 21^{ste} eeuw moeten gaan spelen in het onderwijs. Kennelijk is het nog een nieuw fenomeen in het onderwijs.

Prangende kwesties

Het contrast tussen loopbaandynamiek en de structuur van het hoger beroepsonderwijs leidt tot enkele prangende kwesties. Binnen de beroepsopleidingen is de vraag hoe studenten hun keuze specificeren. De voor de hand liggende voorziening die hen daarbij kan helpen is studieloopbaan-begeleiding. Onderzoek¹⁶ laat echter zien dat die vooral is gericht op het geven van informatie op

¹¹ Ester, E. & Reekers, M. (2012) Keuzedwang en beroepskeuze. *LoopbaanVisie* 2012-03

¹² Wet Kwaliteit en verscheidenheid

¹³ Ministerie van Onderwijs, Cultuur, en Wetenschap (2011). Kwaliteit in verscheidenheid. Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap. Den Haag: De Directie Hoger Onderwijs & Studiefinanciering en de Directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

¹⁴ Idem 16

¹⁵ Kamp, H.G.J. & Bussemaker J. (2014) *Kabinetsreactie op het WRR-rapport 'Naar een lerende economie'*

¹⁶ Meijers, F. & Kuijpers, M (2009). *Studieloopbaanbegeleiding in het hbo: mogelijkheden en grenzen*. Den Haag: Haagse Hogeschool lectoraten & onderzoek.

vervolgopleidingen en verplichte reflectie en dat de voorziening negatief beoordeeld wordt door studenten¹⁷. In de huidige vorm voorziet deze voorziening dus niet in keuzespecificering.

Het verminderen van het aantal bacheloropleidingen en het ontstaan van brede bachelors verkleint het keuzepalet, maar de noodzaak tot een momentane keuze direct na de middelbare school blijft. Het accent dat de overheid legt op het maken van de goede keuze roept de vraag op of een 'goede keuze' aan het begin van een jaren durende opleiding in het licht van een onvoorspelbare arbeidsmarkt wel mogelijk is.

Ook vanuit beroepskeuze en ontwikkelingspsychologische theorie zijn kanttekeningen te plaatsen bij die momentane keuze. Parsons¹⁸ formuleerde, meer dan een eeuw geleden, vragen bij school- en beroepskeuzeprocessen die ook nu nog te herkennen zijn in de woorden die de Minister er in haar Strategische Agenda¹⁹ aan wijdt: wat wil je, wat kun je, welke mogelijkheden zijn er? Het antwoord op die vragen leidt dan tot de juiste keuze. De onderliggende aanname is dat die vragen te beantwoorden zijn en dé juiste keuze mogelijk is. De arbeidsmarktdynamiek maakt het kennen van mogelijkheden op de arbeidsmarkt hachelijk, zeker als het keuzemoment voor aanvang van de opleiding ligt, dus meerdere jaren voor het feitelijk betreden van de arbeidsmarkt. Verder laat onderzoek²⁰ zien dat veel jongeren in de adolescentiefase nog niet aan toe zijn aan een keuze en experimenterend en explorerend moeten uitzoeken welk gedrag en welke rol bij hen past²¹, een procesbenadering dus. Moderne loopbaantheorieën²² beschrijven beroepskeuze als een reciproque proces tussen het zelf van het individu en de context. In de context 'verteert' het individu de ervaringen die hij opdoet en geeft er betekenis aan²³.

Past de beroepsgerichte structuur van het hoger beroepsonderwijs dan nog wel bij de dynamiek van de huidige arbeidsmarkt? Is die structuur, die dwingt tot een momentane keuze op jonge leeftijd, wel te handhaven tegen het licht van een beter bij jongeren passende proceskeuze? Wat te doen met de niet goed functionerende studieloopbaanbegeleiding? De 21^e eeuw is al meer dan een decennium

¹⁷ Luken, T. (2009). Het dwaalspoor van de goede keuze. Naar een effectiever model van studieloopbaanontwikkeling. Oratie 23 januari 2009. Fontys Hogeschool HRM en Psychologie.

Rajab, A. (2011). *SLC in de beleving van Jong professionals en SLC-docenten. Rapportage met betrekking tot de evaluatie van het SLC-programma binnen Hogeschool Rotterdam*. Programma 'Studiesucces voor iedereen'. Rotterdam. Hogeschool Rotterdam.

¹⁸ Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, MA: Houghton/Mifflin

¹⁹ Ministerie van Onderwijs, Cultuur, en Wetenschap (2011). *Kwaliteit in verscheidenheid. Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap*. Den Haag: De Directie Hoger Onderwijs & Studiefinanciering en de Directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

²⁰ Westenberg, P. M. (2008). *De jeugd van tegenwoordig!* Diesoratie. Leiden. Universiteit van Leiden.

²¹ Crone, E.A. (2012). <http://www.fsw.leidenuniv.nl/psychologie/nieuws/eveline-crone-maakt-korte-metten-met-idee-van-onrijp-puberbrein.html>, geraadpleegd op 07-09-2012

²² Savickas 2010 Savickas(2010). *The Self in Vocational Psychology: Object, Subject, and Project* in Hartung, P. & Subich, L. (2010). *Developing Self in Work and Career. Concepts, Cases, and Contexts*. Washington DC: American Psychological Association.

Blustein, D., Coutinho, M., Murphy, K., Backus, F. & Catraio, Ch. (2010). *Self and Social Class in Career Theorie and Practice* in Hartung, P. & Subich, L. (2010). *Developing Self in Work and Career. Concepts, Cases, and Contexts*. Washington DC: American Psychological Association.

Porfelli, E.J. & Lee, B. (2012). *Career development during childhood and adolescence*. In *New Directions for Youth Development*, 134. Wiley Online Library. 11-22

²³ Savickas(2010). *The Self in Vocational Psychology: Object, Subject, and Project* in Hartung, P. & Subich, L. (2010). *Developing Self in Work and Career. Concepts, Cases, and Contexts*. Washington DC: American Psychological Association.

onderweg. Moet het onderwijs dan niet al onmiddellijk inspelen op die competenties voor de 21^{ste} eeuw?

Een mogelijk antwoord

Een structuurverandering van het onderwijs op korte termijn lijkt niet realistisch omdat het evident een complexe tijdrovende verandering behelst. Het beroepsgerichte karakter heeft daarbij ook voordelen, zoals een onderzoek²⁴ aangeeft. Daaruit blijkt dat uitval uit opleidingen met een diffuse identiteit groter is dan uit die met een duidelijke. De keuze voor een beroepsopleiding blijft dus voor de beginnende student van belang, alleen het gewicht van de keuze zou tegen het licht van de onbestendige arbeidsmarkt een meer betrouwbare betekenis moeten krijgen²⁵.

Op korte termijn is het meest kansrijk binnen de huidige onderwijsstructuur aanknopingspunten te vinden voor een betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Aanknopingspunten die direct mogelijkheden bieden zijn de stage en studieloopbaanbegeleiding. De stageperiodes in het hoger onderwijs zijn in het licht van zowel arbeidsmarkt, beroepskeuzeprocessen als bij het ontwikkelen van competenties voor de 21^{ste} eeuw potentieel kansrijk. Immers daar kan de student experimenteren en exploreren, ervaring opdoen, deze 'verteren' en er betekenis aan toekennen. In studieloopbaanbegeleiding kan hij leren²⁶ een *personal brand* en bijpassende loopbaanstappen te ontwerpen via het bewust betekenis geven aan ervaringen en het daaruit destilleren van competenties en dan vooral ook de vakinhoud overstijgende competenties voor de 21^{ste} eeuw.

Voorwaarden bij het antwoord.

Bewust betekenisgeven aan ervaring en daaruit competenties destilleren gaat niet zo maar vanzelf. Meijers en Wardekker²⁷ maken onderscheid tussen twee vormen van betekenisgeving. De intuïtieve en de discursieve. Een individu geeft volgens hen intuïtief betekenis aan een ervaring via een interne dialoog. Het bewust en cognitief betekenis geven aan ervaring loopt via het bespreken ervan met anderen, via een externe dialoog. Het verhaal over ervaringen kan volgens Meijers alleen worden ontwikkeld als deze getoetst kunnen worden aan de werkelijkheid en dat kan alleen in dialoog met een relevante andere²⁸. In het onderwijs kan die andere de studieloopbaancoach zijn. Een voorwaarde is dan dat deze wel in staat is zo'n loopbaandialoog met een student vorm te geven.

Het begrip competentie is door Valcke²⁹, na analyse van een aantal bestaande definities, beschreven als een coherente en complexe integratie van kennis, vaardigheden en houdingen die zichtbaar worden in concrete, complexe en authentieke situaties. Authentieke situaties zijn in dit verband

²⁴ BMI-HRS (2013). 'Trendonderzoek Studiesucces na 1 studiejaar'. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.

²⁵ Vianen, A.E.M. van (2013). *Dynamische loopbanen. Een kwestie van vooruit kijken*. Assen: Van Gorcum.

²⁶ Porfelli, E.J. & Lee, B. (2012). *Career development during childhood and adolescence*. In New Directions for Youth Development, 134. Wiley Online Library. 11-22

²⁷ Meijers en Wardekker (2001). *Ontwikkelen van een arbeidsidentiteit* in: Kessels J.W.M. & R.F. Poell (red.) Human resources development. Organiseren van leren. Alphen aan den Rijn: Samson HD Tjeenk Willink.

²⁸ Meijers, F. (2014). Loopbaanidentiteit als verhaal. Nog niet gepubliceerd.

²⁹ Valcke, M. (2010). *Onderwijskunde als ontwerpwetenschap. Een inleiding voor ontwikkelaars van instructie en voor toekomstige leerkrachten*. Gent: Academia Press.

werksituaties³⁰. De stage is bij uitstek de mogelijkheid voor de student om ervaringen op te doen in een authentieke werkcontext. De complexe situaties waarop Valcke doelt worden ook wel geduid als 'kritische beroepssituatie' waarin de beroepsbeoefenaar zich gesteld ziet voor een professioneel probleem of dilemma³¹. Daaruit volgt dat niet elke ervaring, elk opgedragen klusje, opgedaan in de beroepscontext wezenlijk hoeft bij te dragen aan competentieontwikkeling. Een voorwaarde is dat de student geconfronteerd wordt met professionele dilemma's.

Een stage vormt een intentionele schakel in het bereiken van het competentieprofiel van de opleiding³². De stageplaats moet dus passen bij wat de student aan competenties moet ontwikkelen, waarbij de student geconfronteerd wordt met bijbehorende vraagstukken of dilemma's, waarna geëvalueerd wordt hoe hij daarbij heeft geacteerd en welke competentieontwikkeling hij heeft doorgemaakt. Een voorwaarde is dan dat stages bewust op de benodigde competentie-ontwikkeling worden geacquireerd, de ontwikkeling tijdens de stage wordt gevolgd en na afloop ervan wordt beoordeeld.

Conclusie en aanbeveling voor verder onderzoek.

De sterke beroepsgerichtheid van het hoger beroepsonderwijs contrasteert met het dynamische karakter van de arbeidsmarkt van de 21^{ste} eeuw. Een fundamentele verandering van die beroepsgerichtheid is niet realistisch, alleen al gelet op de tijd die dat zou kosten. Het is veel pragmatischer om studenten binnen het huidige onderwijs te trainen in het opdoen van transferabele competenties. Competenties die als bouwstenen kunnen dienen voor te maken loopbaanstappen en – keuzes. Competenties worden in authentieke contexten ontwikkeld, waarvoor de bestaande stages in opleidingen in principe geschikt zijn, mits de student ervaring kan opdoen met professionele dilemma's, de ervaringen met behulp van een coach expliciet leert duiden zodat hij deze kan vertalen naar competenties en mits de student wordt getraind om die competenties waarmee hij onderscheidend kan zijn op de arbeidsmarkt te herkennen en te communiceren naar de arbeidsmarkt. Dat heeft geleid tot de hoofdvraag van mijn promotieonderzoek: Hoe sluit de stagepraktijk aan bij de eisen die de moderne arbeidsmarkt stelt?. In het onderzoek wordt geëxploreerd of en hoe aan de in de vorige paragraaf gestelde voorwaarden is voldaan en wat daarin mogelijk verbetering behoeft.

Martin Reekers september, 2014

³⁰ Teune, P. (2004). Op weg naar competentiegericht opleiden. Een onderzoek naar innovatiediffusie bij de Fontys Lerarenopleiding Tilburg. Antwerpen-Apeldoorn:Garant

³¹ Grotendorst, A., Rondeel, M. en Wijngaarden, P. van (2006) *Kritische beroepssituaties geven competenties context*. Utrecht: Kessel & Smits

³² Hogeschoolgids 2014-2015 (2014). Rotterdam: Hogeschool Rotterdam