



De droom van loopbaanbegeleiding

Mirella Verspiek & Peter van Deursen

De redactie van LoopbaanVisie is nieuwsgierig naar wat 'De droom van Loopbaanbegeleiding' is. Zij vraagt verschillende vakorganisaties om daar onderzoek naar te doen. Dit keer is Euroguidance Nederland aan de beurt, het Nederlandse Loopbaankennispunt dat zich richt op bevordering van studie, loopbaanbegeleiding en arbeidsmobiliteit. Euroguidance zorgt ervoor dat Europese kennis over loopbaanbegeleiding benut wordt en aansluit bij ontwikkelingen in Nederland.

Euroguidance Nederland benaderde drie experts over hun ideaalbeeld van loopbaanbegeleiding.

Thea van den Boom, sinds 2002 senior adviseur bij het ministerie van OCW, directie mbo en belast met het thema loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Tot 2016 was ze afgevaardigde in het Europese beleidsnetwerk ELGPN. Voorheen was Van den Boom werkzaam als beroepskeuze-adviseur bij verschillende arbeidsbureaus en beleidsmatig betrokken bij de Raad van Studietoelagen en Beroepskeuze.

Judith Semeijn, sinds 2007 werkzaam bij de Open Universiteit en per september 2015 benoemd tot bijzonder hoogleraar Loopbaanmanagement op de NOLOC-leerstoel in de rol van programmacoördinator, examiner en docent aan de masteropleiding Loopbaanmanagement.

Toon Janssen, sinds 2011 werkzaam bij het ministerie van SZW als beleidsmedewerker onderwijs en arbeidsmarkt met focus op scholing van werknemers en werkzoekenden. Voorheen was Janssen werkzaam bij het ministerie van OCW en projectdirectie Leren en Werken als literatuuronderzoeker onderwijs en arbeidsmarkt met speerpunten beleid van beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, en een leven lang leren, eerst vanuit onderwijs- en later vanuit arbeidsmarktperspectief.

Droombeeld

Het droombeeld van Semeijn is loopbaanbegeleiding als een integraal onderdeel van het beleid van organisaties waar men de beweging van personeel ziet als een natuurlijk en gezond proces en niet als probleem of bedreiging. Organisaties die vertrouwen hebben in hun medewerkers, waardoor ze met zelfsturende teams gebruikmaken van elkaars talenten en mogelijkheden. Met het faciliteren van opleidingen draagt de organisatie hieraan bij.

Loopbaanbegeleiding in een ideale situatie kenmerkt zich, aldus Van den Boom, door de samenhang in visie en beleid in onderwijs en arbeidsmarkt, gericht op het ondersteunen van alle doelgroepen bij het ontwikkelen

van loopbaanvaardigheden.

De droom van Janssen is dat loopbaanbegeleiding dicht bij de mensen is georganiseerd, voor zowel studenten, werknemers als werkzoekenden. "Dat Leerwerkcultuur wordt gezien als gewoonte: het gaat niet alleen om werken maar leren hoort erbij met nadruk op informeel leren", zegt Janssen. Naast digitale dienstverlening is er ruimte voor persoonlijke dienstverlening zoals face-to-face gesprekken met onder andere loopbaanprofessionals. Hierdoor is loopbaandienstverlening toegankelijk voor iedere burger, aldus Van den Boom en Janssen.

Wat betekent de droom van loopbaanbegeleiding voor het initieel onderwijs?

Semeijn vindt dat er in het onderwijs meer ruimte moet zijn om leerlingen kennis te laten maken met de praktijk. "Betrek de buitenwereld in het onderwijs door in te spelen op actualiteiten. Koppel deze aan de verschillende lesvakken en laat de leerlingen inzien en ervaren waarom deze vakken relevant zijn. Dit maakt het onderwijs boeiender, realistischer en leuker." Van den Boom vervolgt dat, voor het welslagen van het individu op de arbeidsmarkt, loopbaanbegeleiding onderdeel moet zijn van elk vak van het onderwijscurriculum en een vaardigheid van elke docent. "Dit biedt meer perspectief in het onderwijs voor zowel de docent als de leerling."

Van den Boom acht, naast loopbaanbegeleidingsgesprekken, een duidelijke doorgaande loopbaanleerlijn met daarbij goed opgeleide professionele docenten in het onderwijs noodzakelijk. "In het onderwijs is op bestuurlijk niveau meer commitment nodig voor structurele inbedding van loopbaanbegeleiding en loopbaanleren. Hier moet meer beleidsmatig op gestuurd worden. Loopbaanbegeleiding vraagt ook om specifieke deskundigheid, zoals psychodiagnostiek, kennis van het onderwijsaanbod, de beroepsprofielen, het arbeidsmarktperspectief en van de branche-ontwikkelingen. Er dient een slag te worden gemaakt naar meer professionele loopbaanbegeleiders, zowel in de eerste, tweede als derde lijn, in alle onderwijssectoren. Juist deze brede benadering van loopbaanbegeleiding en loopbaancompetenties is van belang voor een leven

lang leren. Dit begint al met persoonsvorming in het primair onderwijs, profielkeuze, studiekeuzerichting en oriëntatie op beroepen en branches. Objectieve en toegankelijke informatie over opleidingen en beroepen, over de kwaliteit en het arbeidsmarktperspectief, maar ook gesprekken met decaan, loopbaanbegeleider en ouders en vrienden, zijn hier onderdeel van. “Verbetering van LOB is een taak die moet worden opgepakt met en door de scholen en de sectorraden”, aldus Van den Boom.

Janssen benadrukt dat jongeren nog vaak een verkeerde studiekeuze maken. “Belangrijk is dat jongeren inzicht krijgen in hoe een studie in elkaar zit en wat de mogelijkheden en kansen zijn. Aan de ene kant wil je dat jongeren een opleiding volgen voor een beroep waar ze zich gelukkig in voelen, aan de andere kant zijn er studies die kansloos zijn voor werk. De uitdaging is hier hoe men plezier kan hebben in zijn of haar werk zonder dat het misschien de droombaan is.” Tevens vindt Janssen het belangrijk om ook op te leiden voor bedrijven die zoeken naar specifieke bedrijfscompetenties. De aandacht moet vooral ook uitgaan naar laagopgeleiden.

Wat betekent de droom van loopbaanbegeleiding voor de arbeidsmarkt?

Janssen vindt dat toekomstige werknemers beter moeten worden geëquipeerd om zicht te hebben op hoe de arbeidsmarkt functioneert. Dat ze goed zijn toegerust om wendbaar te kunnen zijn op de arbeidsmarkt. “Ik focus op het ontwikkelen van een loopbaan en leercultuur in het mkb om bedrijven een beleid te laten ontwikkelen om te investeren in mensen. Denk hierbij aan begeleiding van werk naar werk, bijscholing, ontwikkeling en het behouden van medewerkers. De ontwikkeling gaat van baan zekerheid naar werk zekerheid. Er moet meer aandacht zijn voor loopbaangerichte scholing door bevordering van intersectorale mobiliteit. We zijn bezig om intersectorale mobiliteit te bevorderen. Ontwikkelingen zijn niet sectorafhankelijk. Een goede tendens is de groei van het bewustzijn en activiteiten vanuit de branche zelf. Het mkb schoolt vooral om werknemers te behouden. De focus moet

van functiegerichte scholing naar meer loopbaangerichte scholing. De mbo-functies op niveau twee en drie verdwijnen langzamerhand. Een leerwerkcultuur kan worden ingevuld door een personeelsfunctie op het werk zelf, maar ook door het werk zo in te richten dat laagopgeleiden die repeterend werk doen ook ander werk doen. Lager opgeleide werknemers hebben onze en ook mijn speciale aandacht, zij hebben het meeste te winnen bij een ontwikkelingsgerichte aanpak van bedrijven. Wij zijn hierover in gesprek met O&O fondsen en sociale partners.”

Van den Boom gaat ervan uit dat werkende volwassenen al enige loopbaanvaardigheden hebben ontwikkeld en nadenken over hun loopbaan. Zij moeten wel kunnen beschikken over betrouwbare informatie over opleidingen en arbeidsmarkt, en de mogelijkheid voor begeleiding via e-guidance of een loopbaanbegeleidingsgesprek. Bedrijven hebben een eigen rol in het vormgeven van hrm-beleid voor loopbaancoaching en ontwikkeling van loopbaanvaardigheden voor medewerkers. In het mkb is dat echter lastig. Zij zouden meer beroep moeten kunnen doen op regionale loopbaancentra voor de ontwikkeling en (bij)scholing van hun personeel. Bij arbeidsmarkttoeleiding is het belangrijk dat degenen die dat nodig hebben, goede ondersteuning kunnen krijgen. Belangrijk vindt Van den Boom dat er geen stigma is voor een loopbaanbegeleidingscentrum en dat zowel werklozen als diegenen die een andere wending aan hun loopbaan willen geven, deze durven te bezoeken. Idealiter ziet ze een dergelijk centrum losgekoppeld van het UWV, juist vanwege het stigma dat er op het UWV rust.

Wat betekent de droom van loopbaanbegeleiding voor de maatschappij en het individu?

Van den Boom denkt dat wanneer men bewuster kiest voor een opleiding, er sprake is van minder uitval. Burgers en organisaties kunnen beter anticiperen op veranderende arbeidsmarktomstandigheden. “Men is alerter op economische ontwikkelingen. Er is sprake van minder (langdurige) werkloosheid en de mensen zijn meer ‘employable’.” Daarnaast zegt Van den Boom blij te zijn dat er nu meer aandacht is voor loopbaan-

begeleiding dan twintig jaar geleden. Echter, de zorg is nu een toegankelijke loopbaandienstverlening en de opleiding en professionaliteit van loopbaanbegeleiders. Hier kunnen we een voorbeeld nemen aan Finland, Zweden en Denemarken.

Semeijn stelt dat door meer diversiteit werknemers binnen hun loopbaan meer verschillende taken kunnen uitvoeren. Organisaties hebben hierdoor de mogelijkheid een breder spectrum aan talenten, vaardigheden en ervaringen in huis te halen en daarmee ook als organisatie (door) te ontwikkelen. Ze kunnen hierdoor creatiever worden in het bedenken van oplossingen en het potentieel van individuen beter benutten.

Aandacht voor de opbrengsten van loopbaanbegeleiding en loopbaanmanagement is juist nu belangrijk. "Soft skills maken het verschil!", aldus Semeijn.

Wat betekent de droom van loopbaanbegeleiding voor de wetenschap?

Het droombeeld voor Van den Boom is een landelijk bureau voor onderzoek en ontwikkeling van loopbaanbegeleiding en loopbaanleren voor beter inzicht in de effecten van loopbaanbegeleiding en LOB en het

creëren van meer kwalitatieve loopbaanbegeleiding en structureel scholingsaanbod voor loopbaanprofessionals. Gelukkig zijn er wel onderzoekers, hoogleraren en lectoren, zoals Marinka Kuijpers, die loopbaancompetenties breed onder de aandacht brengen en onderzoeken. Deze onderzoeken zijn nu echter nog versnipperd. Ook meer deskundige leraren en loopbaanbegeleiders en bachelor/master en lerarenopleidingen in het hoger onderwijs moeten voorzien in de behoefte aan deskundige loopbaanbegeleiding in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.

Semeijn vindt dat er momenteel nog een groot gebrek is aan de zichtbaarheid van wat loopbaanbegeleiding doet, betekent en oplevert. "Het zou interessant zijn om opbrengsten van loopbaanbegeleiding op de korte en langere termijn te kunnen volgen, zowel voor de organisatie als voor het individu, en deze te relateren aan bijvoorbeeld hrm en strategisch beleid. Verschillen tussen aanpakken en opbrengsten kunnen dan in beeld worden gebracht. Ook is het goed om na te denken over de vragen: Wat levert het op en wat gebeurt er als we niets doen?" Onderzoek naar loopbaanbegeleiding moet wat Semeijn betreft, passen bij een duurzaam perspectief op hrm en loopbanen. ■



Mirella Verspiek

Mirella Verspiek werkt als adviseur bij CINOP en heeft als expertisegebieden Loopbaanontwikkeling en -begeleiding, taalonderwijs en blended learning. Bij Euroguidance is Mirella onder meer betrokken bij activiteiten gericht op de competenties van loopbaanprofessionals, inzet van ICT bij loopbaandienstverlening en Europese uitwisseling rondom loopbaanbeleid. Mirella interviewde Judith Semeijn en Thea van den Boom.



Peter van Deursen

Peter van Deursen is adviseur bij het Erasmus+ programma voor de sectoren MBO en Volwasseneneducatie en is tevens adviseur voor het Euroguidance Nederland programma. Hij was namens Nederland vertegenwoordiger in het ELGPN Netwerk (European LifeLong Guidance Policy Network) dat van 2007-2015 actief was. Peter interviewde Toon Janssen.