



Toekomstbestendige LOB: opleiden voor een loopbaan

In het studiekeuzeproces van jongeren speelt de vraag 'wat kan ik dan later worden?' een belangrijke rol. Maar de beroepsbeelden van jongeren zijn vaak achterhaald. Bovendien veranderen veel beroepen, beroepen verdwijnen en nieuwe beroepen ontstaan. Hoe stem je loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) daarop af?

DOOR JEANY SLIJPER, PETRA BIEMANS, ELLEN SJOER

Leerlingen bereiden hun toekomstige studiekeuze op verschillende manieren voor: door deel te nemen aan oriëntatieactiviteiten in het vervolgonderwijs, zoals het bezoeken van een open dag of het volgen van een proefles. Het is maar hoe de school LOB heeft ingericht. Naast de begeleiding door mentoren en decanen beschikken scholen over online lesprogramma's die leerlingen helpen met hun loopbaanontwikkeling. In het studiekeuzeproces van jongeren speelt de vraag 'wat kan ik dan later worden?' een belangrijke rol. Jongeren blijken echter een vaak weinig overdacht beeld te hebben van dat latere beroep (Slijper, 2017). Afgezien daarvan ontwikkelt de arbeidsmarkt zich razendsnel onder invloed van digitalisering en robotisering. Beroepsbeelden zijn in transitie. (Biemans, Sjoer, e.a., 2017; WEF, 2018). Hoe kunnen scholen tegemoetkomen aan vragen die jongeren zich stellen in hun keuzeproces - wat wil ik, wat kan ik - en tegelijkertijd bijdragen aan een realistische beeldvorming van de latere beroepsmogelijkheden? Het is lastig op te leiden voor beroepen waarin verandering van werk een rol speelt of die zelfs nog niet eens bestaan. Echter, voor deze 'beroepen van de toekomst' worden vaardigheden gevraagd waaraan mentoren, decanen en loopbaanbegeleiders nu al aandacht kunnen besteden. Dit vraagt bij de inrichting van LOB-activiteiten om meer dan het volgen van een open dag of het invullen van een test. Dit vraagt om toekomstbestendige LOB.

Praktijkonderzoeken naar verandering van werk

Met de publicatie 'Werk verandert' hebben onderzoekers van Hogeschool Inholland en De Haagse Hogeschool op een

concrete manier inzicht gegeven in beroepen in transitie en de daarvoor benodigde 21^{ste}-eeuwse vaardigheden. De toekomst vraagt van de toekomstige werknemer competenties als creativiteit, probleemoplossend vermogen en kritisch denken. Maar ook een betrokken en ondernemende houding is belangrijk. Een verpleegkundige moet niet alleen 'handen aan het bed' bieden maar vooral optreden als zorgregisseur. Een piloot van nu is niet alleen technisch kundig maar heeft - door voortschrijdende techniek en de papierloze cockpit - steeds meer een management rol (Biemans, Sjoer, e.a., 2017). Met de resultaten en opgedane kennis vanuit dit onderzoek is in Rotterdam-zuid het project Bridge opgezet. Doel van het project: jongeren inzicht geven in veranderingen van werk en in de hiervoor benodigde vaardigheden, én de interesse opwekken voor veelgevraagde beroepen in de sectoren Food, Bouw, Techniek en Zorg. Voor dit praktijkonderzoek hebben verschillende beroepsbeoefenaars op de werkplek laten zien hoe hun werk er uitziet, wat er is veranderd of wat mogelijk nog gaat veranderen.

De beroepen van de toekomst en 21^{ste}-eeuwse vaardigheden

Om welke veranderingen van werk gaat dit? Zowel de procesoperator in een kaasfabriek, de verzorgende, de wijkverpleegkundige, de piloot als ook de politieagent en de technicus gaven aan dat de *complexiteit* van het werk toeneemt. Het beeld dat een buitenstaander doorgaans heeft van een procesoperator bij een kaasfabriek blijkt al lang niet meer te voldoen aan het klassieke plaatje. In de kaasfabriek wordt voornamelijk met



computers in een schone omgeving gewerkt aan een eindproduct. Bij de politie werken milieuspecialisten en specialisten in cybercrime die specifieke opleidingen vereisen. Techniek is meer dan alleen fysiek sleutelen. 'Van werken in een fabriek word je vies' of 'een monteur werkt nu eenmaal in een garage' zijn beroepsbeelden die niet meer opgaan. Een automonteur kan evengoed fieldwork moeten verrichten, naast het werk in de garage. Er is een groeiende variëteit in functie-invulling. Verder zien we een toenemende *protocollisering* in vrijwel alle bedrijfstakken (Biemans, Sjoer, e.a., 2017). Hiermee verstandig omgaan vraagt om individuele verantwoordelijkheid van werknemers en om meer communicatie, afstemming en samenwerking. En die is anders in een kaasfabriek dan in een zorginstelling.

Toekomstbestendige LOB

In de keuzebegeleiding is het allereerst van belang dat leerlingen bewust worden van het feit dat een (studie)loopbaan een aaneenschakeling is van ervaringen en keuzemomenten. Dit begint veelal met een profielkeuze en gaat doorgaans verder bij keuzes voor een opleiding of bepaalde beroepsbranche. Keuzebegeleiding kan vooral effectief zijn wanneer jongeren worden aangemoedigd tot het exploreren van een profiel of een studie die aansluit bij hun voorkeuren en competenties. Vanuit identiteitstheorieën is bekend dat optimale keuzes tot stand komen als vaardigheden en interesses voldoende zijn uitgekristalliseerd (Kunnen, 2013; Slijper, 2017). Ervaren hoe een opleiding in het echt werkt door bijvoorbeeld

proefstuderen of meeloopdagen blijkt een nog altijd effectieve manier om erachter te komen wat passend is. Het is belangrijk om de besproken veranderende beroepswerkelijkheid in de keuzebegeleiding te betrekken, door werkexploratie een stevige plek te geven. Werkexploratie – het onderzoeken van werkmogelijkheden – kan een effectieve manier zijn om de vaak abstracte beelden die jongeren hebben van beroepen, meer te doen leven. Dit kan in de vorm van informatieverzameling, door gesprekken te voeren maar vooral ook door ervaringen op te doen. Zo kunnen de leerlingen nagaan welk werk past bij hun kwaliteiten en motieven. Zo zijn bij het Bridge project onder andere voor jongeren aansprekende filmpjes gemaakt en een bijbehorende website over acht veranderende beroepen in vier sectoren. De filmpjes tonen een actueel beroepsbeeld én zijn beter gericht op de kern van een beroep en de benodigde skills. Doordat de 21^{ste}-eeuwse vaardigheden op beeldende wijze zijn gekoppeld aan beroepstaken en beroepsproducten worden ze concreter en winnen ze aan betekenis voor de beroepspraktijk én voor het onderwijs. Dergelijke filmpjes kunnen input geven om tijdens mentorlessen het gesprek aan te gaan over veranderingen van werk én rollen. Goed toegerust zijn voor de latere arbeidsmarkt betekent tevens dat jongeren moeten worden voorbereid op een onbekende toekomst, waarvoor bepaalde basiskennis en de juiste vaardigheden nodig zijn. Tegelijkertijd moeten scholen dealen met een keuzesysteem waarbij leerlingen door de profielkeuze al op zeer jonge leeftijd worden 'voorgesorteerd,' hetgeen later in de loopbaan – tijdens de keuze voor studie of beroep – belemmerend kan werken. Jezelf blijven ontwikkelen, tegelijkertijd met de om ons heen veranderende wereld, is een belangrijk advies dat een mentor of decaan kan meegeven aan een leerling. Het is niet zo belangrijk je als jongere nu al teveel te focussen op wat je later worden wilt. We leiden immers niet meer op voor een beroep, maar voor een loopbaan, een carrière, waarin vaardigheden als flexibiliteit, digitale geletterdheid en samenwerking jongeren klaar maken voor de banen van morgen. ●

► Dr. Jeany Beelen-Slijper is onderzoeker lectoraat HRM & Persoonlijk Ondernemerschap en lectoraat Studiesucces aan de Hogeschool Inholland. Dr. Petra Biemans is lector HRM & Persoonlijk Ondernemerschap aan de Hogeschool Inholland. Dr. Ellen Sjoer is lector Duurzame Talentontwikkeling aan De Haagse Hogeschool.

Referenties

- Biemans, P., Sjoer, E., Brouwer, R. en Potting, K. (2017). Werk verandert. 21st century skills in de praktijk.
- Kunnen, E.S. (2013). The Effects of Career Choice Guidance on Identity Development. *Education Research International*, 2013, 1-9. doi: 10.1155/2013/901718
- Slijper, J. (2017). *En wat kan ik dan later worden?* Groningen: Dept. of Psychology. Doctoral Dissertation. Ontvangen van [https://www.rug.nl/research/portal/publications/en-wat-kan-ik-dan-later-words\(83ce535e-c489-4b0f-88e3-fa4de6592791\)/export.html](https://www.rug.nl/research/portal/publications/en-wat-kan-ik-dan-later-words(83ce535e-c489-4b0f-88e3-fa4de6592791)/export.html).
- World Economic Forum. (2018), the Future of jobs report.
- Website: aandebakgarantie.nl



Dr. Jeany Beelen-Slijper



Dr. Petra Biemans



Dr. Ellen Sjoer