



Studiekeuze als momentopname

Marinka Kuijpers

Het verband en verschil tussen een studiekeuze maken en loopbaanleren blijkt altijd duidelijk in de uitvoering van loopbaanbegeleiding binnen het onderwijs. Loopbaanleren wordt middels het implementeren van loopbaancompetenties wijdverbreid ingezet in het onderwijs. De uitgangspunten en doelen van loopbaancompetenties worden echter niet altijd juist weergegeven en geïnterpreteerd. Aanleiding voor toelichting.

Casus

Als kind wilde ik natuurlijk brandweer worden, toen piloot, toen danser. Uiteindelijk wilde ik toch iets serieuzers. En mijn ouders trouwens ook. Iets met social media leek me wel wat, reclame, tv, pr-dingetjes, veel reizen, naar het buitenland. Had me al ingeschreven voor Mediastudies, maar last-minute toch voor International Business gegaan. Kun je alle kanten mee op, zeiden ze. Dus nu kan ik alle kanten op. Maar ik heb geen idee welke. Doorstuderen of solliciteren? Wat is verstandiger? En, hoe kom je aan een baan? Iedereen zegt dat je dan via je netwerk bij een groot internationaal bedrijf moet zien te komen, maar zo'n netwerk heb ik helemaal niet. Geen tijd gehad om daaraan te werken. Of nou ja, geen tijd, wist ik veel. Pffff, ik zou bijna willen dat ik niet geslaagd was. Heb je eindelijk je diploma, krijg je er keuzestress voor in de plaats. (tekst door actingtime)

Tijdens het voortgezet onderwijs en het hbo is in deze casus weinig aandacht geweest voor loopbaanbegeleiding. De student heeft in het voortgezet onderwijs wel gekozen, maar heeft niet geleerd hoe je keuzes kunt maken. De student heeft wel een diploma en kan dus een beroep uitoefenen of doorstuderen, maar heeft geen idee waar dat zou kunnen. Het werk/opleidingsbeeld en het netwerk zijn nog onvoldoende ontwikkeld en de vraag is hoe het gesteld is met het zelfbeeld van de student.

Verandering in perspectief op loopbaanontwikkeling en -begeleiding

Scholen worden in toenemende mate verantwoordelijk gehouden voor de loopbaanontwikkeling van jongeren en niet alleen de academische ontwikkeling (Hooley, Watts & Andrews, 2015). Studiekeuzebegeleiding was in eerste instantie gebaseerd op het maken van een eenmalige juiste keuze op basis van informatie en advies. Werk, en daarmee ook loopbanen, worden

onvoorspelbaarder, waardoor het moeilijker wordt om een op informatie-gebaseerde keuze te maken (Reid, Bimrose & Brown, 2016). Bovendien laat neurowetenschappelijk onderzoek zien dat jongeren moeite hebben met het maken van geïnformeerde keuzes (Blakemore, Burnett & Dahl, 2010).

Een loopbaankeuze is niet eenmalig en wat op een

Een studiekeuze is slechts een momentopname, een van de vele keuzes die gemaakt moeten en kunnen worden

moment een juiste keuze is, lijkt niet houdbaar voor een leven lang. Leven lang ontwikkelen staat hoog op de politieke agenda en is voor zowel werkgever als werknemer van belang om werk te kunnen krijgen en behouden (Kuijpers & Van der Meer). Het voorbereiden van jongeren op een leven lang ontwikkelen is een nieuwe taak van het onderwijs. Jongeren moeten leren keuzes te maken in hun ontwikkeling en bij voorkeur in de richting die past bij hun kwaliteiten en motieven: loopbaanontwikkeling.

Theorieën over perspectiefverandering op loopbaanontwikkeling

Het afgelopen decennium zien we in de theorie verandering in perspectieven op loopbaanontwikkeling. Er worden kenmerken van een loopbaan beschreven die niet eerder in theorieën voorkwamen, zoals complexiteit, dynamiek, constructie van het eigen loopbaanverhaal en kans. De chaostheorie ('Chaos Theory of Career', Pryor & Bright, 2011) gaat ervan uit dat mensen voortdurend met niet-lineaire veranderingen te maken hebben, waardoor plannen op langere termijn weinig zin heeft. Mensen zouden waakzaam moeten zijn voor bedreigingen in het 'loopbaanwelzijn', klaar moeten zijn om op elk moment een kans te grijpen en zich moeten kunnen aanpassen aan de veranderende omstandigheden in werk. We vinden dit terug in theorieën als 'Career readiness', 'Career-life

preparedness' (Lent, 2013), 'Serendipity' (Krumboltz, 1998), 'Calling' (Galles & Lenz, 2013) en 'Career adaptability' (Savickas, 2011). Er wordt ook wel gesproken over 'Luck readiness'; het herkennen, creëren, benutten van mogelijkheden (Neault, 2002; Krumboltz & Levin, 2004; Pryor & Bright, 2011). Voor loopbaanontwikkeling zou zowel het leren ontwikkelen van een zelfbeeld (identiteitsvorming) als proactiviteit om kansen te kunnen creëren en benutten (agency) nodig zijn op een dynamische en complexe arbeidsmarkt (Pryor & Bright, 2011; Sultana, 2004).

Loopbaankeuze versus loopbaanleren

De veranderende perspectieven op loopbaanontwikkeling en -begeleiding laten een verschuiving zien in de aandacht voor het moment van loopbaankeuze naar proactief loopbaanmanagement (Greenhaus, Callanona & Godschalk, 2010). Bij de loopbaankeuze zelf gaat het om het relateren van het zelfbewustzijn aan de mogelijkheden op de educatie- en arbeidsmarkt en het begrijpen hoe emoties beslissingen beïnvloeden. Echter, voor jongeren zijn keuzes voor de langere termijn lastig, omdat hun brein nog volop in ontwikkeling is. Zij zijn gericht op keuzes in het hier en nu, het volgen van impulsen en zichzelf vergelijken met de peergroep. De eigen kwaliteiten zijn vaak onbekend en tegelijkertijd heeft de mening van de omgeving over de keuzes die zij moeten maken grote invloed. Het remmen van impulsen, weerstand bieden aan sociale druk, het ontwikkelen van zelfinzicht, en overzicht hebben op de midden- en lange termijn, groeit in de periode van de adolescentie. Hoe eerder leerlingen begeleid worden in het ontwikkelen van zelfinzicht en zelfsturing in keuzes, hoe sneller ze dit kunnen (Kuijpers & Van Dinteren, 2016). Het proces van ontwikkeling van zelfinzicht en zelfsturing heeft betrekking op loopbaanmanagement.

Loopbaanmanagement betreft het voortdurend exploreren van waarden en doelen, van zichzelf en de situatie, en activiteiten om waarden en doelen te realiseren. Loopbaanontwikkeling wordt hierin gezien als een levenslang proces waarin leren, werk en transities worden gemanaged om een persoonlijk bepaald en zich ontwikkelend toekomstbeeld te realiseren (Hirschi

& Freund, 2014). Jongeren moeten loopbaangerichte competenties ontwikkelen om met de veranderende eisen op de arbeidsmarkt en het opkomen van onvoorspelbare loopbanen om te kunnen gaan (Bocciardi, et al, 2017; Kuijpers, 2016). Competenties die relevant zijn voor loopbaanmanagement zijn theoretisch en empirisch onderbouwd in het proefschrift over loopbaancompetenties (Kuijpers, 2003) en in de jaren 2006 tot heden onderzocht in het beroepsonderwijs onder de noemer loopbaanleren. Loopbaancompetenties als model zijn in verschillende onderzoeken zowel onder werknemers als onder studenten onderzocht en statistisch onderbouwd (Kuijper & Scheerens, 2006; Meijers & Kuijpers, 2014).

Loopbaancompetenties als vorm van loopbaanleren

Loopbaancompetenties zijn opgenomen in de kwalificatie-eisen van het mbo, onderdeel van de examen-eisen van het vmbo basis/kader, en maken in het vo, mbo en hbo veelal onderdeel uit van het onderwijs. De inzet van loopbaancompetenties heeft als doel om voorbereid (klaar) te zijn om passende keuzes te kunnen maken als die zich voordoen en in staat te zijn om kansen te creëren om passend werk te verkrijgen of te behouden. Loopbaancompetenties zijn gericht op het verbinden van persoonlijke zingeving en het leveren van een bijdrage aan de samenleving. Het uitgangspunt is dat dit een doorlopend proces is van motieven en kwaliteiten ontdekken, ontwikkelen en benutten gerelateerd aan werk dat er is of komt in interactie met anderen. De afwisseling en balans van gevoelens, gedachten en gedrag zijn hierin belangrijk. De loopbaancompetenties kunnen als volgt worden omschreven:

- **Motievenreflectie:** nadenken/praten over ervaringen die emotie oproepen om wensen en waarden te achterhalen;
- **Kwaliteitenreflectie:** nadenken/praten over (te ontwikkelen) sterke kanten op basis van ervaringen;
- **Werkexploratie:** onderzoeken van eisen, waarden, mogelijkheden en ontwikkelingen in werk en opleidingen die hiervoor nodig zijn;

- **Loopbaansturing:** proactief stappen nemen in het ontwikkelen en profileren van kwaliteiten op basis van motieven voor nieuwe mogelijkheden in de toekomst;
- **Netwerken:** opbouwen, gebruiken en onderhouden van contacten die van belang zijn voor de ontwikkeling van de loopbaan.

Loopbaanreflectie op basis van emotionele ervaringen

De motiverende kracht van loopbaanleren kan verklaard worden vanuit de *Self Determination Theory* (SDT) van Deci & Ryan (2002). Hierin gaat men uit van drie fundamentele behoeften van mensen: ervaren competentie (het gevoel dat je iets kunt), behoefte aan autonomie (zelf koers kunnen bepalen) en behoefte aan verbondenheid (erbij horen). De SDT gaat uit van zelfgestuurde in plaats van gestuurde motivatie. Wat iemand motiveert blijkt uit ervaringen die een emotionele lading hebben. Emotionele ervaringen stellen jongeren uiteindelijk in staat om verantwoorde beslissingen te nemen, blijkt uit hersenonderzoek (Jolles, 2016). Dat kunnen negatieve ervaringen zijn, zoals pijnlijke, frustrerende of angstige situaties (Meijers & Lengelle, 2016). Maar dit kunnen ook positieve ervaringen zijn, zoals 'flow'-ervaringen (Czikszenmihalyi, 1999) of dromen (Van Dinteren & Kuijpers, 2013). Het is van belang dat de jongeren deze gevoelens leren herkennen en in woorden leren benoemen. De ontwikkeling van complexe vaardigheden zoals

Elke keuze vormt iemand als persoon, dus de moeite waard om te investeren in loopbaanleren

zelfreflectie en zelfsturing kan worden bevorderd door actief stimuleren van vroege tot late adolescentie (Jolles, 2016).

Door kwaliteitenreflectie wordt duidelijk wat iemand goed kan en waar hij goed in kan worden. Uitgaan

van kwaliteiten zien we terug in de positieve psychologie (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), Appreciative Inquiry (Cooperrider & Whitney, 1999) en in het onderzoek naar de effectiviteit van sterke-kanten interventies in het onderwijs in Nederland (Hiemstra en van Yperen, 2012). Self efficacy, het vertrouwen dat je iets kunt, blijkt zelfs cruciaal om te 'stijgen op de schoolladder' (El Hadioui, 2018). Ook hersenonderzoek laat zien dat het belangrijk is jongeren hun kwaliteiten te laten ontdekken en ontwikkelen (Jolles, 2016). Jongeren leren van positieve feedback. Probeerde te tiener iets nieuws dat spannend voor hem is, dan kan negatieve feedback er toe leiden dat de puber dit niet meer oppakt. Vanuit de mindsettheorie van Carol Dweck (2011) leren we dat aandacht voor kwaliteitenontwikkeling het zelfvertrouwen versterkt waardoor iemand het aandurft om nieuwe dingen uit te proberen. Omdat het brein van jongeren nog niet voldoende is volgroeid, kan er dus nog van alles ontwikkeld worden en kunnen jongeren ontdekken wat hun kwaliteiten nog (meer) zijn. Dweck (2011) stelt, dat het essentieel is dat mensen een positief zelfbeeld ontwikkelen voor een betere uitgangspositie om complexe keuzes te maken.

Verwarring kan ontstaan als reflectie op motieven en kwaliteiten gelijk wordt gesteld aan reflectie op het functioneren om een bepaalde taak te verbeteren of het omgaan met negatieve feedback op competenties die leerlingen moeten verwerven. Loopbaanreflectie heeft betrekking op sterke kanten en het managen van competenties om persoonlijke waarden of doelen te realiseren. Dit is niet gericht op een definitieve uitkomst die leidt tot het vroegtijdig afsluiten van het experimenteerproces (foreclosure), maar het is een doorlopend proces in een veranderende context. In onderzoek zien we dat kwaliteiten/motievenreflectie bijdragen aan arbeidsidentiteit van jongeren (Meijers, Kuijpers, & Gundy, 2013). Wel zien we dat loopbaansucces negatief samenhangt met motievenreflectie, wat kan worden verklaard doordat mensen pas gaan reflecteren op hun motieven als zij weinig tevredenheid danwel objectief succes ervaren. Motieven- en kwaliteitenreflectie lijken eerder een voorwaarde te zijn om goede loopbaanstappen te zetten, dan dat dit

werkt als doel op zich. We zien dat loopbaansturing en netwerken bij werknemers bijdragen aan loopbaansucces (Kuijpers, Scheerens, & Schyns, 2006). Deze competentie, evenals werkexploratie, dragen bij jongeren bij aan arbeidsidentiteit, leermotivatie, keuze voor schoolopdrachten (Meijers, Kuijpers & Gundy, 2013). Reflectie moet dus worden verbonden met actie.

Loopbaanactie (agency) op basis van loopbaanreflectie

Jongeren moeten leren om de verbinding tussen het zelfbeeld en werkplekkenmerken te onderzoeken (Reid, Bimrose & Brown, 2016). Lent en Brown (2013) stellen dat mensen minder stabiele loopbanen hebben, maar dat dit niet de voordelen ondermijnt van het vinden van werk en opleiding dat past bij de interesses, talenten en persoonlijke waarden waarin iemand succesvol kan presteren. Omdat werk vaker verandert, is het belangrijk om werk en opleidingen steeds weer opnieuw te kunnen onderzoeken. Werkexploratie betreft onderzoek naar werk dat interessant lijkt (verdiepen in werk), maar ook naar werk waar iemand nog geen beeld van heeft maar dat wel past bij de kwaliteiten en motieven (verbreden van het werkbeeld). Ervaringen in het werk zijn van belang om gevoel en gedachten te ontwikkelen over het soort werkzaamheden en -omgevingen die aantrekkelijk zijn en bij wat voor soort mensen je wilt horen. Ook hersenonderzoek laat zien dat, hoe breder de jongere in zijn omgeving kennis kan maken met diverse activiteiten, beroepen en oefenmogelijkheden, hoe meer kans er is dat de jongere een passende keuze kan maken voor een beroep of vervolgopleiding (Jolles, 2016).

Reflectie op (werk)ervaringen zijn uitgangspunt voor het ondernemen van activiteiten in de loopbaan. De capaciteit tot intentionele actie om loopbaanambities en waarden te realiseren, zich aan te passen aan de omstandigheden bij tegenslagen en onzekerheid wordt gevat in het woord 'agency' (Bandura, 2006). Door loopbaanbegeleiding zouden jongeren moeten leren een actieve rol te nemen in de ontwikkeling van hun eigen loopbaan (Reid, Bimrose & Brown, 2016). Leren om proactief te zijn in loopbaanontwikkeling is

belangrijk om jongeren voor te bereiden op de eisen van de veranderende arbeidsmarkt (Jenkins & Jeske, 2016; Kovalenko & Mortelmans; 2016).

Om kansen in de loopbaan te ontdekken, te creëren en te benutten, is het gebruikmaken van netwerken van belang. Inspirerende volwassenen leren jongeren over de mogelijkheden en routes, geven ze visies en visioenen, voorstellingen en uitdagingen. Jongeren moeten niet worden vastgepind op een bepaalde interesse of oriëntatie, want deze kan tijdelijk zijn. Het gaat om een doorlopend proces van reflectie, exploratie en actie in interactie met anderen.

Toekomstbestendig onderwijs

Voor onderwijs dat opleidt voor een onzekere toekomst, zal loopbaanbegeleiding een belangrijkere rol moeten vervullen dan op dit moment het geval is. Het loopbaangesprek draagt bij aan loopbaancompetenties, arbeidsidentiteit, leermotivatie en vervolgopleidingskeuze van jongeren (Kuijpers, Meijers & Gundy, 2011; Meijers, Kuijpers & Gundy, 2013). Uit onderzoek is gebleken dat docenten hier onvoldoende op voorbereid zijn maar dat professionalisering bijdraagt aan de handelingsbekwaamheid (Kuijpers & Meijers, 2017; Winters, Meijers, Kuijpers & Baert, 2012). Ook het betrekken van ouders in het begeleidingsproces draagt bij aan het loopbaanleren van jongeren (Kuijpers et al, 2018). Echter, loopbaangericht opleiden komt onvoldoende van de grond als loopbaanbegeleiding niet wordt ingebed in het curriculum, het eigenaarschap van de ontwikkeling bij de individuele docent en niet in het team ligt, en de visie op loopbaanontwik-

keling niet wordt geïmplementeerd en geïntegreerd (Draaisma, Meijers, & Kuijpers, 2018).

Verschillende stappen lijken nodig om het onderwijs loopbaangericht en toekomstbestendig te maken, zoals:

1. Een visie op loopbaangericht opleiden formuleren en implementeren;
2. Loopbaanontwikkeling en –begeleiding borgen in het curriculum;
3. Professionaliseren in loopbaangericht begeleiden;
4. Een loopbaandossier bruikbaar en nuttig maken;
5. Integreeren van begeleiding van externe betrokkenen uit de beroepspraktijk en privésituatie;
6. Loopbaangericht werken door werknemers binnen de school mogelijk maken.

Tot slot

Toekomstbestendig onderwijs leidt op en biedt mogelijkheden om een persoonlijke loopbaan vorm te kunnen geven. Dit is een doorlopend leerproces. Loopbaancompetenties zijn dus niet gericht op een eenmalige studiekeuze. Het gaat om het ontwikkelen van een loopbaangerichte reflectieve, onderzoekende, proactieve en interactieve houding, zodat steeds weer opnieuw keuzes gemaakt kunnen worden in een veranderende samenleving. Een studiekeuze is slechts een momentopname, een van de vele keuzes die gemaakt moeten en kunnen worden. Elke keuze vormt iemand als persoon, dus de moeite waard om te investeren in loopbaanleren. ■

Voor de literatuurlijst mail: liesbeth@kloosterhof.nl



Marinka Kuijpers

Prof. dr. Marinka Kuijpers is bijzonder hoogleraar 'Leeromgeving en Leerloopbanen' aan de Open Universiteit en is directeur van 'Loopbaangroep'. Zij is in 2003 gepromoveerd op een onderzoek naar loopbaancompetenties. In 2008 is zij onderscheiden met 'de Johan van der Sanden erepenning' door de Stichting Platforms Vmbo. Publicaties: <http://www.leerloopbanen.nl/publicaties>



Beoordeeld op
Springest
met een 8,5!



Leergang Arbeidsmarktgedreven Loopbaanprofessional

Start donderdag **21 maart** 2019

Tijdens de Leergang Arbeidsmarktgedreven Loopbaanprofessional worden loopbaanadviseurs, jobhunters en mobiliteitsspecialisten getraind in het vertalen van arbeidsmarktkennis naar kansen voor werkzoekenden, werkgevers en overheden.

Met behulp van objectieve kennis gecombineerd met ervaring achterhalen we kansrijke opleidingen, beroepen en bedrijven. Met de nieuwste tooling en websites schetsen we een gericht arbeidsmarkt-perspectief met kansrijke banen.

Download de factsheet met uitgebreide informatie op de website

www.avamc.nl/loopbaan



academie voor
arbeidsmarkt
communicatie