

17 november 2022

1E NATIONALE CONFERENTIE SCHOOL EN BEROEPSKEUZE

Verslag congres school- en beroepskeuze-oriëntatie 17 november 2022

Samenvatting

We zijn de hele dag bezig geweest met het in kaart brengen van de huidige praktijk en de problemen in de school,- studie- en beroepskeuzeadvisering. Concrete oplossingen en maatregelen staan op de agenda voor een vervolgconferentie. Toch, de presentaties, interviews en workshops van deze dag overziend, zijn er een paar grondtonen te beluisteren.

Het *overall* signaal is: er is geen óf-óf oplossing:

- Is school- en beroepskeuze het domein van specialisten, of moet de school het in zijn curriculum opnemen? Allebei, als je goed luistert.
- Gaat het om vaardigheden, of moeten leerlingen ook extra informatie krijgen? Beide, zo blijkt, want betere informatie leidt tot betere perspectieven.
- Leiden we op voor een beroep of leren we jonge mensen competenties te ontwikkelen? Liefst allebei, zo viel te beluisteren.
- Is de toekomst aan de ICT en de apps, of blijft adviseren mensenwerk? U raadt het al, idealiter gebeurt het allebei.

Bottom line: niemand hoeft zich bedreigd te voelen door de nieuwe ontwikkelingen. School- en beroepskeuze zal altijd mensenwerk blijven.

Eus (Özcan Akyol)

(Dagvoorzitter)

Het persoonlijke verhaal van Eus zet de bezoekers direct midden in de problematiek van de studie- en beroepskeuze.

Ester Leibbrand:

beroepskeuze professioneel benaderen

(oud-voorzitter Noloc en strategisch adviseur talentontwikkeling)

Over herkenbare en toegankelijke loopbaandienstverlening

Eus interviewt Ester Leibbrand. Ze is al haar hele werkzame leven actief op het snijvlak van onderwijs, arbeidsmarkt en loopbaanontwikkeling. Als adviseur loopbaanbegeleiding zag ze veel mensen van 35 tot 40 jaar vastlopen in hun carrière. Ze zitten met vragen en zoeken inspiratie. Soms raken ze hun baan kwijt, of worden ze ziek. Ester werkt ook met

intrinsiek gemotiveerde mensen die zich afvragen of ze de juiste keuze hebben gemaakt. "We zouden al deze mensen eigenlijk veel eerder moeten kunnen ondersteunen."

Ester herkent in het verhaal van Eus de kwetsbare overgang van voortgezet onderwijs naar middelbaar beroepsonderwijs. Zo'n verkeerde keus is snel gemaakt. Hoe verklaart ze dat? "Het huidige schoolsysteem versterkt kansenongelijkheid. Er ligt veel nadruk op cognitie. Het milieu waar je uit komt is behoorlijk bepalend."

1. Scholen zouden meer werk kunnen maken van LOB. In de praktijk zijn de LOB-lessen (loopbaanondersteuning en beroepskeuze) vaak een verloren uur. Daarnaast zien leerlingen en ouders zich geplaagd voor een groot keuzevraagstuk omdat er zoveel opleidingen zijn. "Het effect is dat kinderen van 15 of 16 jaar een keuze maken op grond van toevallige factoren of voorkeuren. De meeste kinderen die ik ontmoet hebben werkelijk geen flauw idee! Hun brein is op die leeftijd ook nog niet voldoende ontwikkeld. Hun hoofd staat er niet naar, de hormonen gieren door hun lijf. Wat ze zoeken is avontuur en vermaak. Daarom zijn kinderen nog niet ontvankelijk voor vragen rond school of beroep." Een beter keuzemoment zou zich volgens Ester voordoen bij het begin van de volwassenheid. Rond de leeftijd van 18, 19, 20 jaar.
2. Een tweede constatering is dat een keuze voor een studie of beroep niet je hele leven hoeft te bepalen. Idealiter worden mensen in staat gesteld om zich hun leven lang te ontwikkelen, mee te gaan met hun tijd. "Mensen zouden veel vrijer moeten zijn om andere keuzes te maken. Tijdens de coronapandemie zag je dat: veel mensen besloten tijdens lockdowns tot een radicale carrièreswitch. In zo'n context wordt de beroepskeuzeadviseur een sleutelfiguur.

Eigenlijk zou dit kiezen al moeten beginnen op de basisschool," vertelt Ester. "In Japan kent men een persoonlijk paspoort dat goede vragen stelt. Wel pleit ik voor een professionele benadering. Leerkrachten hoeven niet alles te kunnen. Een beroepskeuzeadviseur kan emplooi vinden op alle opleidingen."
3. In een ideale wereld zou de overheid een visie hierop moeten hebben, besluit Ester. "Tot nu toe ontbreekt de integraliteit. Op persoonlijk niveau kom ik goede mensen en opvattingen tegen, maar er is geen beleid. Departementen opereren verzuimd en een vaste infrastructuur ontbreekt."

Ester eindigt optimistisch, want ze krijgt weerklank op de werkvloer. "We hebben allemaal last van het systeem, ik herken dat bij iedereen die ik spreek. Er wordt veel over nagedacht." Toevallig wordt op de dag van de conferentie (17 november 2022) een rapport gepresenteerd van de expertgroep Euroguidance. "Deze groep wil loopbaanontwikkeling stimuleren op basis van goede voorbeelden uit het buitenland. Hun aanbeveling ligt al bij de ministeries van Onderwijs en Sociale Zaken en het rapport is hier beschikbaar."

Eus meldt het rapport van Euroguidance gelezen te hebben. Hij kan het aanbevelen: het snijdt hout en is het geen marketingverhaal.

Marinka Kuijpers: Kiezen wordt een lastig vak

'Zin(vol) in werk: veranderende perspectieven'

Sinds tien jaar is Marinka Kuijpers bijzonder hoogleraar Leeromgeving en Leerloopbanen aan de Open Universiteit. Daarnaast is ze directeur van de Loopbaangroep. Ze introduceert zichzelf ook als 'klassemigrant' want haar opa was vetverkoper en in een dergelijk milieu werd niet nagedacht over studeren.

Sinds de jaren '90 houdt Marinka zich bezig met vragen rondloopbaanontwikkeling en -begeleiding. Centrale vraag daarbij is eigenlijk: wat zouden mensen kunnen doen om zelf de regie te nemen over hun loopbaan. De laatste jaren zijn er wel zaken veranderd. Zo is 'beroep' een lastig begrip geworden en 'keuze' blijkt in deze tijd van veranderingen niet gemakkelijk wat vaker leidt tot 'stress'. Als opwarmer laat ze de zaal kiezen tussen twee typen adviseurs, verbeeld op een dia. De conclusie is dat mensen kiezen op basis van associaties.

" Ze haalt het concept van Daniel Kahneman aan [uit diens boek *Thinking Fast, Thinking Slow*, vertaald als *Ons Feilbare Denken* (2011)]. Voor de meeste keuzes gebruiken we ons oerbrein en vertrouwen we op intuïtie. Voordeel is dat dit snel werkt maar het is geen betrouwbaar systeem. Bij belangrijke besluiten is een ander systeem ook nodig dat wortelt in de ratio. Dit werkt langzaam en analytisch en kost dus ook meer moeite.

Kiezen wordt verder ingewikkeld omdat keuzes niet meer voor altijd zijn. Interesses van mensen veranderen en dus hoeft een keuze niet voor altijd de juiste te zijn. Daarnaast zien we sociale veranderingen. De laatste jaren spreken concepten als een vaste baan of een vast beroep niet meer vanzelf. "De achterliggende vraag naar zingeving wordt belangrijker; jongeren voelen dit aan en ervaren hierdoor ook keuzestress."

In het werkveld LOB (Loopbaanoriëntatie en -begeleiding) staat de O voor Oriëntatie. Het zou beter zijn om te spreken over Ontwikkeling, vindt de hoogleraar. "Het komt erop aan om mensen te ontwikkelen en te versterken, en hen zo beter toe te rusten voor de veranderingen in samenleving en arbeidsmarkt waar ze mee te maken zullen krijgen. Uiteindelijk is het doel dat iedereen mee kan doen; iedereen kan ook een bijdrage leveren. En laten we wel wezen: ook veel 'klassieke' loopbanen verlopen niet lineair."

Vijf soorten competenties

Marinka Kuijpers onderscheidt vijf loopbaan-competenties die van belang zijn voor het verkrijgen van waardevol werk.

Motievenreflectie: wensen en waarden die van belang zijn voor je eigen loopbaan.

Kwaliteitenreflectie: wat je kunt en niet kunt en hoe dit van pas komt in je werk.

Werkexploratie: onderzoeken van eisen en waarden in werk en de mogelijkheden om te veranderen.

Loopbaansturing: plannen en beïnvloeden van je leren en werken, gericht op loopbaanontwikkeling.

Netwerken: contacten opbouwen en onderhouden op de arbeidsmarkt, gericht op loopbaanontwikkeling.

Het ministerie van Onderwijs ziet inmiddels ook in dat informatie niet allesbepalend is. Loopbaancompetenties zijn ingebed in de wetgeving in het onderwijs.

Keuzes maken is niet meer een eenmalige kwestie maar een leerproces. Leerlingen moeten leren kiezen met hun verstand en gevoel, door te oefenen met kleine keuzes die passen bij henzelf. Daarmee is LOB ook geen speeltje meer van de decaan, maar een opgave voor de hele school.

Iemand uit de zaal vraagt of het 'leuk' daarmee uit de vergelijking is gestreept? Leuk blijft belangrijk maar voor de toekomst moet de focus liggen op: Waar wil je moeite voor doen? Waar kun je een bijdrage aan leveren? De arbeidsmarkt van de toekomst heeft behoefte aan gemotiveerde mensen.

Een tweede vragensteller vraagt aandacht voor de bedrijfscultuur; dit aspect wordt vaak onderschat. Het maakt nogal wat uit of je komt te werken in bijvoorbeeld een Japans of Amerikaans bedrijf.

Kuijpers is zich hiervan bewust, en schaart dit onder Context. (Die kan ook onderzocht worden.)

Nummer drie heeft als ervaring dat jongeren de vraag naar motieven heel lastig vinden. Vaak kunnen ze daar in het algemeen geen antwoord op geven. Het advies is om de vraag kleiner te maken en te informeren naar concrete ervaringen.

De laatste kanttekening is een verzuchting. Studiekeuze is een vak, het onderwijs kan niet alles oplossen. Lang niet alle docenten zijn ook toegerust voor de vragen waar we het nu over hebben. En wanneer scholen de professionele studiecoach vooral zien als een commerciële partij, komt die lastig het leslokaal binnen.

Didier Fouarge kijkt naar baankansen

Didier Fouarge is naast geboren Belg, hoogleraar Economie aan de Universiteit Maastricht. En tevens directeur van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt. Van huis uit is hij arbeidseconoom en als zodanig duidt hij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Simpel gezegd: Hoe verandert de vraag naar arbeid, nu en in de toekomst.

Ook hij noemt kiezen voor een beroep een lastige beslissing. Dat zien we ook aan de uitval in het eerste jaar: op het HBO en WO circa een derde van de studenten. Op de PABO zien we zelfs een uitschieter van 48 procent. "Kennelijk klopt er iets niet in het beeld dat aspirant studenten hebben."

Wie heeft er in de zaal spijt van zijn of haar studiekeuze? Niet meer dan een stuk of acht mensen steken hun hand op – dat valt mee. Fouarge produceert een spijtgrafiek: bovenaan staan journalistiek en communicatie, en facilitair manager in de horeca. De minste spijtoptanten vinden we in de zorg en de ICT.

Ging het tot nu toe vooral over voorkeuren en talenten, Didier houdt zich meer bezig met de derde (externe) variabele: de kansen op de arbeidsmarkt. Studenten aan het MBO kijken eerst naar wat ze leuk vinden, daarna naar waar zij goed in zijn, en pas daarna wordt gekeken naar carrièremogelijkheden. Maar er is wel trend gaande: scholieren

vinden het steeds belangrijker om ook de kansen op de arbeidsmarkt te betrekken in de keuzes van studenten. "Het eenvoudige 'Leuk' telt steeds minder."

Fouarge heeft een experiment gedaan: het LOB-pakket van een groot aanbieder in het vmbo, traditioneel bestaande uit het leren ontdekken van voorkeuren en capaciteiten, werd uitgebreid met informatie over de arbeidsmarkt. Vraag is dan of jongeren andere keuzes gaan maken. Op sommige scholen werd de extra informatie gebruikt, op andere niet. De informatie ging over ofwel baankansen in beroepen die passen bij de voorkeuren van vmbo'ers, ofwel de baankansen en de hoogte van de lonen.

Leerlingen selecteerden na een test 5 beroepen uit een set van 20 passende beroepen en die zetten in de volgorde van voorkeur. En tot besluit werd hen gevraagd naar de inschatting van de baankansen en het te verwachten loon. "Dat ging dus hartstikke fout," vertelt Didier. "Beide werden overschat als mensen de baan leuk vonden. Maar als we vervolgens feedback gaven over de realiteit, werd de inschatting beter. Hoe verder leerlingen in de opleiding waren, hoe beter de inschatting werd. En nog een conclusie: bij meisjes had de feedback meer impact dan bij jongens."

Verder leerde het onderzoek dat na het verstrekken van de arbeidsmarktinformatie, leerlingen vaker wisselden van voorkeursberoep: zij zetten vaker een beroep met betere kansen en beter op loon.

Fouarge concludeert dat Loopbaanoriëntatie en Beroepskeuze nog vooral een kwestie is van Leuk en Goed. De arbeidsmarktkansen verschillen sterk per richting, maar in het algemeen blijft het zo dat de kansen van de beroepen die men leuk vindt worden overschat.

Vanuit de zaal komt de vraag of we met de nadruk op salarissen, niet te veel gaan sturen op extrinsieke motivatie? Dat risico vindt Fouarge meevallen want het effect van deze informatie is niet zo groot, en de effecten die gevonden gelden voor beroepen die leerlingen sowieso leuk vinden. "En van de andere kant geredeneerd: wat je ook niet wilt is dat de psycholoog achter de kassa in de supermarkt belandt."

Een ander vraagt zich af of decanen zelf wel voldoende op de hoogte van de arbeidsmarktkansen? Didier Fouarge adviseert deze mensen om vooral naar zijn workshop te komen.

Hans Spekman: gelijke kansen zijn nog ver weg

(Hans Spekman kreeg landelijke bekendheid als Kamerlid en partijvoorzitter van de PvdA. Tegenwoordig is hij directeur van het Jeugdeducatiefonds. Hij vertelt een indringend verhaal over kansenongelijkheid).

'Kinderen in armoede doen het minder goed op school. En dat ligt niet aan hun verstand'

De arbeidersklasse is weliswaar geëmancipeerd geraakt, maar nog steeds heeft een op de 20 kinderen geen eigen bed. Voor Spekman staat het buiten kijf dat dit invloed heeft op de onderwijskansen die je hebt. Er is nog een wereld te winnen op dit terrein. Nog wezenlijker is het feit dat het minder goed doen op school geen kwestie is van een gebrekkig verstand.

"Geleidelijk aan is het systeem verrot geworden," verzucht Spekman. "Kinderen in arme gezinnen krijgen minder kansen. De ongelijkheid is de laatste tien jaar toegenomen, alle planbureaus zeggen het. Vanuit het Jeugdeducatiefonds is het beeld niet anders. Het Fonds werkt samen met basisscholen waarop meer dan de helft van de kinderen opgroeit in armoede. Kinderen op deze scholen scoren daardoor lager op hun eindtoets. Het grote verschil met scholen die hoog scoren zit in de economische situatie thuis.

"Een op de twintig kinderen heeft geen eigen bed. Beschikt niet over gym schoenen. Deze kinderen gaan weinig naar het museum en nog minder naar theater- en muziekvoorstellingen. Slechts een op de twee komt weleens in de natuur. Niet iedereen gaat op vakantie. En niet zelden worden ze om dit alles gepest."

In navolging van onderwijssocioloog Paul Jungbluth stelt Spekman dat we op de basisschool moeten beginnen met het verminderen van kansenongelijkheid. "Daarna is het gerommel in de marge."

Nog wat onthutsende feiten. Op scholen waar Spekman komt hebben kinderen een gemiddelde woordenschat van drie- à vierhonderd woorden, in plaats van de gebruikelijke 3.200. "De sociale omgeving is vaak niet veilig. Vader zit misschien in de gevangenis, of kinderen hebben een moord meegemaakt op een ouder." Men is minder goed verzekerd, waardoor de kwaliteit van de zorg lager is. Mensen krijgen daardoor minder ondersteuning of hulp. Zo raakt een gezin door geldgebrek gevangen in een systeem. Alles wordt dan lastiger: het regelen van een bril of gehoorapparaat bijvoorbeeld. Werk vinden is ook moeilijk. Het loont niet om voor een schoonmaakbaantje met bijbehorende incurante uren een kind voor opvang naar het andere eind van de stad te brengen.

De oplossing: maak de wereld groter voor deze mensen. We hebben het hier over het maken van keuzes, want wie in dit systeem verkeerde keuzes maakt, gaat die keuzes niet herzien maar gaat kapot. Wat niet gunstig is dat je op kansarme scholen minder ouderbetrokkenheid ziet, niet uit onwil maar uit onmacht. Kinderen moeten dan hun eigen zaken regelen of voor hun broertje of zusje zorgen. Spekmans hartenkreet is dat we als maatschappij niet goed voor deze mensen zorgen.

Hij pleit voor het beter ondersteunen en waarderen van meesters en juffen. Die hebben acht jaar een band met het kind, ze zijn goud waard. De gegoede burgerij zou een stapje opzij moeten doen om kinderen in armoede meer ruimte te geven. Hij wijst op de beruchte categorale gymnasia waar arbeiderskinderen zich niet thuis voelen. "We gaan deze verborgen discriminatie niet veranderen met enkel lieve vrede, vindt Spekman. Voor maatschappelijke verandering is meer nodig.

Hans wijst op een voorbeeld uit Rotterdam, waar alle plekken op een naschoolse opvang werden opgekocht door bakfietsouders. Dat was om te voorkomen dat hun kinderen zouden worden geconfronteerd met het schorriemorrie van een buurt ernaast. De werkelijkheid is helaas nog steeds: "Groeï op in een kansarm gezin, en je komt maar heel moeilijk tot goede keuzes."

Het is een onthutsend en deprimerend verhaal. Iemand uit de zaal vraagt of Spekman ook *mooie* voorbeelden en *inspirerende* scholen kent. Zijn dit soort zaken ergens wél goed geregeld? Sommige scholen draaien qua onderwijs goed, aldus Spekman, maar de thuissituatie blijft knellen. Wat moet veranderen is een beter inkomen. En bijvoorbeeld en betere verzekering voor ZZP-ers. En onderscheid maken tussen scholen die makkelijk draaien en scholen die meer steun en aandacht verdienen. Minder prestatiedruk helpt ook: stapelen van studies moet weer makkelijker worden. En kinderen moeten meer ruimte krijgen om te experimenteren. Een indrukwekkende, indringende boodschap.

Nieuwe ontwikkelingen in het MBO

(Voorzitter van de MBO-raad, Adnan Tekin, samen met drie docenten en drie studenten van het Startcollege van het Koning Willem I College)

Belang en mogelijkheden van het MBO': Positief de toekomst tegemoet

De laatste tijd is het MBO veel in het nieuws. Om bijvoorbeeld de schooluitval bij stages terug te dringen schetst men eerst nieuwe ontwikkelingen en projecten op school. Het Startcollege van het Koning Willem I heeft hiertoe de zogeheten Pitstop ontwikkeld. Onderwijsmanager Rogier van der Linden legt uit: "Vroeger zochten we snel een nieuwe stage als iemand met een stage ophield. Maar vaak stuit je dan op een patroon omdat er iets anders aan de hand is. Met de Pitstop introduceren we eerst een korte interventie: een gesprek met de leerling, eigenlijk een korte cursus, om beter voorbereid te zijn op de komende stage. Een student vertelt dat hij hier inderdaad baat bij heeft gehad. "Alle bedrijven vroegen eigenlijk om een niveau vier kandidaat. Maar ik weet nu dat dat nog te moeilijk is voor mij."

Adnan licht toe dat de arbeidsmarkt traditioneel smal (heel gericht) wil opleiden. Maar een stage kan ook een opstap vormen naar een verdere carrière. De MBO-raad werkt nu aan een oriëntatiejaar. Rogier vult aan: eigenlijk gaat het allemaal om gerichtere aandacht voor de student. Samen met hem of haar ga je op zoek. Want een betere begeleiding vanuit school leidt tot meer succes.

Voor studenten die nog niet goed kunnen kiezen voor een beroepsopleiding is het *toekomstjaar* ontwikkeld. Een studente vertelt wat dit inhoudt: "Er is een oriëntatiejaar

met ruimte om stil te staan bij vragen als wie ben ik, wat kan ik, wat vind ik leuk. Maar ik kan ook stages bekijken, of excursies of snuffelstages doen". Docente Margot vult aan dat ze bij *De Zoete Moeder* geweest zijn, een kloosterhotel in de stad. "Zo hebben we bijna elke dag een gastles of een bedrijfsbezoek. Gastlessen zijn persoonlijke verhalen van professionals."

De contacten met bedrijven zijn goed, maar soms is er meer toelichting nodig over het toekomstjaar. Supermarkt Jumbo organiseert bijvoorbeeld een hele ochtend in hun distributiecentrum. Tekin pleit ervoor om vroeg te beginnen met deze verkenningen; met vijftien of zestien jaar zou je een basis moeten hebben. "De praktijk is dat twee derde van de mensen die bij ons komt nog geen idee heeft. Dus dan helpt een toekomstjaar zeker."

Een meisje vergiste zich in de kappersopleiding, mede doordat ze het gevoel had dat ze snel iets moest kiezen. Vanwege de coronamaatregelen waren er ook alleen online open dagen. Twee maanden later had ze al het gevoel: dit gaat hem niet worden. Ze koos voor 'Route X', een route voor vastgelopen MBO-ers die 6 weken op zoek gaan naar een alternatief.

Adnan Tekin vindt kiezen bij 15 jaar eigenlijk ook te vroeg. "Wij pleiten voor twee routes: een beroepsroute en een academische route." En hij onderschrijft het betoog van Hans Spekman dat er nog te veel nadruk ligt op cognitie. Het gaat ook om ervaren.

De aanpak van de Pitstop is in elk geval goed bevallen en het Koning Willem I gaat het concept uitrollen over alle vier de vestigingen. Vergelijkbare initiatieven zie je overigens in alle regio's, weet Tekin.

Tot besluit geeft de voorzitter van de MBO-raad Hans Spekman gelijk dat we als samenleving moeten emanciperen. "Als de zogeheten gegoede burgerij gaat neerkijken op beroepsopleidingen, gaat het niet lukken. De huidige schaarste op de arbeidsmarkt maakt in ieder geval dat we nu hoger op de politieke agenda staan." Toch krijgt het MBO nu merkbaar minder nieuwe aanmeldingen, maar volgens Tekin is dit een gevolg van de coronacrisis, waardoor men twee jaar geen normale open dagen heeft kunnen organiseren. De voorzitter blijft hoopvol "omdat we mooi onderwijs geven, en er komt trouwens ook extra geld. We zijn op de goede weg. Het coalitieakkoord is helder in zijn ambitie: we gaan stagediscriminatie uitbannen."

Het start met een plan

(Calder werkt)

De meerwaarde van het ontwikkeladvies

Calder Werkt verzorgt een workshop over het ontwikkeladvies. Tijdens de coronacrisis werd er plotseling een stimuleringsregeling van de overheid van kracht: het STAP-budget. Dat was een gratis opleidingsbudget van maximaal 1000 euro, bedoeld om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Omdat dit advies én kosteloos was én je dat als individu – dus niet via je werkgever- kon aanvragen, bleek er grote belangstelling voor te bestaan. Iedereen tussen de 18 en 67 kon meedoen. In minder dan 24 uur kwamen er 50.000 aanvragen binnen, terwijl er nauwelijks reclame voor was gemaakt. Calder Werkt was er druk mee. Het bureau deed onderzoek bij de deelnemers, waarvan en velen afkomstig waren uit het onderwijs. De werkenden (76 procent van de deelnemers) waren in de meerderheid. Zij bleken vooral op zoek te zijn naar zelfinzicht en persoonlijke ontwikkeling.

Vreemd is de animo voor de STAP-regeling niet, ook al is het ontwikkeladvies als instrument niet erg bekend. Met een ontwikkeladvies houd je als werknemer zelf de regie over je loopbaan. De baan voor het leven bestaat immers niet meer, en ook 50-plussers denken na over hoe ze de jaren tot hun pensioen nog gaan vullen. Daarnaast zijn er professionals die vastlopen in hun werk. Of mensen met bijzondere kenmerken of speciale behoeften.

Het ontwikkeladvies komt tot stand door drie gesprekken met een loopbaancoach. Eerst is er de kennismaking, dan het bespreken van de gemaakte testen en tot slot de afronding: wat heeft de kandidaat geleerd, wat is nog nodig. Daarbij zijn als instrumenten twee testen verplicht: op de eerste plaats de LINC-test; een vragenlijst naar interesses en competenties. En daarnaast een arbeidsmarktscan, waarin geschiktheid voor en kansen op verschillende functies in kaart worden gebracht. Het bureau hanteert vervolgens ook een persoonlijkheidstest; eveneens een vragenlijst waarin mensen beoogd wordt dat men zich bewust wordt van wensen, interesses en competenties. Dit alles levert een persoonlijk actieplan op. De ervaring wijst uit dat dit houvast biedt en rust geeft.

Ontwikkeladviezen leiden tot meer zelfsturing. Zelfsturing moet leiden tot duurzame inzetbaarheid. Althans, dat is de theorie [van D.T. Hall, *Careers in and out of organizations*, 2002]. In de praktijk is het nog tamelijk onduidelijk hoe dit precies in zijn werk gaat.

Binnen bedrijven is sprake van een zogeheten loopbaan-apk. Een belangrijk verschil met zo'n apk en het ontwikkeladvies is dat bij het laatste de werknemer meer de regie heeft. De adviseur van Calder wijst op Vlaanderen, waar men werkt met een systeem van loopbaancheques. Eens in de vijf jaar wordt een advies opgesteld waaraan de werknemer meebetaalt. Belangrijk is dat het initiatief niet van het bedrijf uitgaat, maar van de

werknemer. In Nederland leverde een flyeractie binnen bedrijven voor het STAP-budget vrijwel geen aanmeldingen op.

Het ontwikkeladvies zoals Calder dat gaf leverde positieve responsen op. De meeste waardering had men voor de coach. 95 Procent van de deelnemers vond de exercitie nuttig, ook nog na twee jaar. De grootste meerwaarde werd gezien in de toegenomen zelfkennis. Met als goede tweede meer kennis over arbeidskansen en -markt én kennis over opleidingsmogelijkheden.

Het is nog niet bekend of het STAP-budget nog een vervolg krijgt. Maar een wondermiddel is het ook niet, het werkt namelijk vooral voor hoger opgeleiden, en minder voor het MBO.

Workshop

De Digitale Tweeling

(Laurens Waling)

De toekomst van werving en selectie

Laurens Waling geeft in deze workshop een blik op de toekomst. Laurens richtte in 2014 zijn eigen marktplaats voor werk op, maar verkocht zijn startup en verbond zich daarna aan het bedrijf 8vance als 'Talent Mobility Evangelist' en Marketing Director.

Waling brengt een aanstekelijk verhaal over de toekomst van de school- en beroepskeuze én van werving en selectie. Hij start met een stevige binnenkomer: het traditionele werkveld van school- en beroepskeuze wordt steeds minder belangrijk. Want jongeren hebben genoeg aan een app. Daarmee wil hij niet zeggen dat scholen en werkomgevingen niet meer nodig zijn, want die zorgen voor de broodnodige binding en het stimulerende contact.

Maar... voor de rest is de toekomst aan de *Slimme Software*. Met kunstmatige intelligentie ben je tegenwoordig in staat om eerst van kandidaten een digitaal profiel te maken en daar vervolgens zelf vacatures en suggesties bij te zoeken. Dat is waar 8vance mee bezig is. Het bedrijf groeit razendsnel. Slimme software doet denken aan een soort LinkedIn 2.0. Iedereen kan gratis een profiel aanmaken op career.8vance.com. De software analyseert dan zelfstandig allerlei vacatures op kenmerken en competenties (in totaal inmiddels 60.000 stuks). Daarna wordt er gematcht. De kandidaat hoeft alleen nog maar te kiezen.

Individueel kunnen zich gratis inschrijven, grote bedrijven kunnen tegen betaling klant worden, daar zit het businessmodel. Voor de kandidaat is de winst dat je direct suggesties te zien krijgt. Het interessantste daarbij is dat ze suggesties krijgen die ze zelf nooit hadden kunnen bedenken. De computer ziet namelijk verbanden tussen functies die op het eerste gezicht niet direct verwant zijn – denk bijvoorbeeld aan een tandartsassistent en een dronepiloot.

Individuen kunnen het systeem dus benutten om zelf een baan te zoeken en bedrijven kunnen er projectteams mee samenstellen. Zzp-ers vinden er gemakkelijk een opdrachtgever. Inmiddels is er ook een betaalmodule voor zzp-ers aan de software gekoppeld. Deze workshop heet 'De Digitale Tweeling' omdat het slimme softwareconcept staat voor het idee dat er als persoon ergens op de wereld iemand rondloopt die op je lijkt. Die jou in principe zou kunnen vervangen. En ook dat je als ondernemer met een vacature op de algoritmische manier altijd elders een gelijksoortig talent kunt vinden.

De toekomst is eigenlijk al gearriveerd, zegt Laurens Waling. De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RON) heeft dat ook gezien. De coronacrisis leidde tot hevige piekbelasting. Daarom is nu 20 procent van het werknemersbestand via interne marktplaatsen voor klussen flexibel inzetbaar geworden. Velen daarvan waren afkomstig uit het onderwijs. Een grote overheidsinstelling gaat volgend jaar afscheid nemen van de huidige systemen om vervolgens het systeem van 8vance te implementeren. De huidige systemen zijn behoorlijk verouderd. Deze mededeling leidt tot een reactie van een UWV-er in de zaal: "Ik ben ervoor om alles te automatiseren, want dan houden we meer tijd over voor het begeleiden van onze klanten."

Scepsis is er ook in het publiek, want het sentiment is dat automatisering alléén nooit de oplossing is voor een probleem. Een dame vraagt zich af waar het menselijk aspect blijft. Daar ziet Waling geen probleem: menselijk contact houdt je altijd. Je kunt elkaar bijvoorbeeld helpen bij het invullen van vragenlijsten. "En o ja, we bouwen ook een module voor het vinden van een coach." De evangelist besluit met de opmerking dat bovendien het voeren van traditionele sollicitatiegesprekken een gebrekkige methode is, waar veel fouten uit voortkomen. "Wat mij betreft stoppen we daarmee."

Op LinkedIn is Laurens Walings' visie op 'het rekruteren van de toekomst' te lezen: Donderdag (17 november) spreek ik op de Nationale Conferentie #School en #Beroepskeuze. Mijn pleidooi: Jaarlijks komen er 9% zzp'ers bij. Vacatures en carrièrepaden zijn verleden tijd. Met hun smartphone bepalen moderne werkenden op ieder moment zelf waaraan zij werken en met wie. Dankzij klussenmarktplaatsen switchen we steeds vaker en sneller tussen allerlei werkomgevingen, organisaties en sectoren.

Het gevolg: een radicale verandering voor de manier waarop we leren. Wat maakt een school of beroepskeuze nog uit, als je voor allerlei soorten tijdelijk werk gaat kiezen en daarvoor #flitsopleidingen kunt doen? Beter gezegd, waarom zou je wachten tot na je school om te gaan werken, als je al direct je vaardigheden snel kunt opkrikken met passend werk?

Of is het juist dat we een leven lang verbonden blijven aan een school, terwijl we continu wendbaar werken en leren? Dan maakt een school- of beroepskeuze niet enorm uit; want het wordt je #community van waaruit je de wereld in trekt. Hoe je het ook bekijkt, #Matchingstechnologie heeft een disruptieve invloed op de traditionele school-, studie- en beroepskeuze. Apps openen de toegang tot #werk en #opleidingen voor iedereen. Zij kunnen gerichter suggesties doen dan welke werk- of leeradviseur dan ook. Dat is een goede zaak; zo profiteren werkgevers van toegang tot meer #capaciteit en #talentmobility. En werknemers worden verleid door klussen (en vervangers) die bij hen passen, op basis van #algoritmes die vergelijkbare personen en interessante klussen vinden.

Ik kijk er naar uit om met experts in het veld in gesprek te gaan. In hoeverre zijn zij vervangbaar door slimme algoritmes? Helpen zij jongeren juist deze algoritmes slimmer in te zetten? Of ontwikkelen zij de algoritmes waarmee toekomstige generaties kiezen voor werk en leerplekken? The future is here!

Eind van de dag: discussie met o.a. waarnemers Steven de Waal en Marc van der Meer en het publiek in de zaal over bevindingen van deze bijeenkomst en suggesties voor een vervolg.

Nabeschuwing en vervolg

Steven de Waal en Marc van der Meer

(Steven de Waal is voorzitter van de Public Space Foundation. Hij was betrokken bij een eerdere ronde tafel over dezelfde materie. Marc van der Meer is bijzonder hoogleraar Onderwijsarbeidsmarkt aan de Universiteit van Tilburg, en daarnaast onafhankelijk adviseur van de MBO-sector).

Metacognitie

Marc wil eerst een punt maken dat misschien abstract is; het hele kies- en leerdomein berust op metacognitie. Dat soort kennis haal je niet uit een boekje. Het is een proces dat je geleidelijk aan ontwikkelt, een overstijgende vaardigheid waar tijd mee gemoeid is. Jonge mensen ontwikkelen zich sowieso met vallen en opstaan. Ze moeten deze hogere kennis opdoen naast allerlei andere vaardigheden – en dat is nooit eenvoudig.

Initiatieven genoeg

Steven ziet op het gebied van kiezen en leren veel initiatieven van onderop, vanuit het onderwijs, vanuit het werkveld, vanuit de beroepskeuze en vanuit het bedrijfsleven. Het wordt duidelijk steeds meer een breed arbeidsmarktprobleem. Niet alleen jongeren willen leren, ook dertigers, veertigers en vijftigers willen bijleren. De grote vraag is hoe we de werelden van onderwijs en bedrijfsleven bij elkaar krijgen. De politiek of de polder lukt dit niet. Maar de initiatieven die we zien zijn versnipperd. De opgave is dan ook hoe we alle initiatieven kunnen koppelen aan de nationale vraag.

Technologie helpt

Marc van der Meer was aanwezig bij de workshop van Laurens Waling. Zijn conclusie: technologie gaat ons zeker helpen. Sollicitatiegesprekken zijn iets van vroeger en we moeten beter weten wat jongeren willen. Artificial Intelligence zal dit faciliteren.

Maar...

Voor Steven gaat het niet om kennis, maar om keuzes. Daar zitten meer kanten aan: psychologische, en ook economische. Zie de presentatie van Didier Fouarge. Je kunt stellen dat betere informatie leidt tot betere kansen. Fouarge beaamt dat niet alleen cognitie ertoe doet. Analytische en interpersoonlijke vaardigheden zijn ook belangrijk. Marc ziet dit geheel als een sociaalpsychologisch proces dat vertaald moet worden naar studenten en docenten.

Wendbaar gedrag aanleren

Steven stelt dat beroepskeuzebegeleiding dus echt een vak is. "En elke tien jaar komt die

kwestie opnieuw aan bod. Alle informatie is weliswaar online te vinden, maar je moet mensen helpen het te vinden. Want het opleidingsaanbod is immens en divers, en kiezen daaruit is niet alleen een rationeel proces." De Waal ziet ruimte voor verbetering. "Iedere burger in Nederland moet een loket kunnen vinden voor ondersteuning en advisering bij het maken van keuzes. Als je nu naar een school stapt krijg je een verkooppraatje."

Marc haalt Marinka Kuijpers aan. "Die zei: er is in ons beroepenveld een stille revolutie gaande. Het gaat niet alleen om de kwaliteit van de begeleiding of het gesprek. Je moet keuzeprocessen en loopbaandenken het onderwijs in brengen. Op allerlei leeftijden. Tijdens het oriëntatiejaar, in het tussenjaar, gedurende de X-periode. En als je het onderwijs creatiever maakt, leer je ook wendbaarder gedrag aan."

Laurens Waling brengt in dat deze adviseurs- en coachesconferentie veel weg heeft van het praten met de kalkoen over de Kerst. "Beroepskeuze als vak wordt irrelevant." Hij krijgt weinig respons. Steven de Waal haakt in op het sociale verhaal van Hans Spekman. "Mensen worden simpelweg gehinderd door gebrek aan kennis. Deze kloof werkt ook digitaal door, want sociale barrières zijn hardnekkig. Digitaal is bovendien geen tovermiddel, kijk naar alle grote internetwinkels die ook fysieke winkels openen. Want we kunnen en willen lang niet alles digitaal doen. Ook de coronatijd heeft ons geleerd dat digitaal vergaderen niet alles is." In beginsel is Marc het hiermee wel eens. "Toch wordt technologie ook onderschat. Iedereen kan de nieuwe mogelijkheden gebruiken, er gelden geen drempels voor." Steven is niet overtuigd: voordat je effectief online kunt zoeken heb je ook voorkennis nodig.

Een trend waar de zaal zich in kan vinden is de verschuiving op de waardenschaal. Vroeger keken veel mensen vooral waarmee je veel geld kon verdienen. Dat ligt nog steeds in het blikveld van veel ouders. Maar de huidige jeugd vindt dat salaris niet het belangrijkste. Sociale klasse, daar heeft Marc Hans Spekman gelijk in, is heel erg belangrijk. "Het komt erop aan om de wereld van jongeren open te trekken. Via ontdekkend leren krijg je een heel ander curriculum. Daardoor maak je wendbaar gedrag mogelijk, en dat proces moet je als school goed begeleiden."

Een dame uit de zaal mengt zich in het gesprek. Ooit deed ze zelf een beroepskeuzetest. Het advies luidde: docent Fries, en theoloog. Beide kwam neer op onzin. Maar met een menselijke coach kun je dan zoeken naar de échte rode draad. Een die je inzicht geeft in wie je bent, en wat je kwaliteiten zijn.

Steven rondt af: School- en beroepskeuze moeten losser komen te staan van het onderwijs. We moeten toegroeien naar een permanent ondersteuningspunt. Een laagdrempelige voorziening is nodig, want een puur commercieel aanbod is alleen voor mensen die het kunnen betalen. Is er nu iemand met de ontwikkeling van een dergelijk aanbod bezig? De vraag stellen is hem beantwoorden. Steven weet dat het ROC Midden-Nederland er mee bezig is, maar ook na de tijd op school zullen mensen tegen loopbaanvragen aan blijven lopen. Bovendien, werpt Marc op, de hedendaagse thematiek komt als regel niet voor in het onderwijs. Ook niet bij hogescholen en universiteiten.

Eus sluit als dagvoorzitter af. Hij vraagt naar een afsluitende gedachte.

Steven de Waal is blij met de initiatieven van onderop. "Ik loop er al twintig jaar tegenaan dat Nederlanders denken dat de overheid wel voor hen zorgt. Maar naar den

Haag wijzen helpt ons niet. Mijn oproep is dat jullie als professionals én actieve burgers zelf aan de slag gaan. Met je eigen bibliotheek, onderwijsinstelling of bedrijf."

Mark van der Meer heeft het paper van Euroguidance gelezen. "Ik geloof in een publieke kennisinfrastructuur. Er moet een vervolgconferentie komen om dit concept door te ontwikkelen. Soms vragen we onze jongeren te snel om te kiezen. Dat mag uitgesteld worden. Laten we ze oefenen in wendbaar gedrag." Intrigerend blijft de vraag alle ICT doet met het keuzegedrag van jonge mensen. En hoe gaat de maatschappij zich wat dit onderwerp betreft verder ontwikkelen.

Een mooie afsluiting van een boeiende dag. De eerste nationale conferentie heeft vooral het werkveld, de problemen en de trends in kaart gebracht. Óp naar de tweede conferentie voor concrete initiatieven.

(In dit verslag zijn twee van de zes workshops van de conferentie meegenomen. Voor meer informatie over de workshops kun je hier [site](#) vinden).

