

Verslag KWP-Special Loopbanen

Op 28 november 2018 vond de Kenniswerkplaatsspecial Loopbanen plaats. In deze bijeenkomst stonden drie dilemma's op het gebied van loopbanen centraal:

1. Látén we, of léren we studenten kiezen?
2. Wordt de beste loopbaankeuze individueel, of in relatie met anderen gemaakt?
3. Startend en kwetsbaar op de arbeidsmarkt

De structuur: Allereerst werd elk dilemma levendig in beeld gebracht door twee acteurs van ActingTime die een praktijkcasus speelden. Vervolgens deelde een expert op het onderwerp recente kennis met de aanwezigen. Op basis hiervan wisselden deelnemers aan tafelgesprekken hun ervaringen uit om hun kennis te verdiepen. Tijdens de drie gespreksrondes werd telkens door studenten van de horecaopleiding van Zadkine een heerlijk gerecht geserveerd, wat resulteerde in een leerzaam diner.

1. Látén we, of léren we studenten kiezen?

Student Mark is net afgestudeerd bij International Business maar heeft nog geen idee wat hij zal gaan doen. Hij heeft in zijn schoolloopbaan allerlei ervaringen opgedaan maar daar nooit betekenis aan gegeven voor het zoeken naar werk. Zodoende is het moeilijk voor hem om de volgende stap te bepalen. Ook heeft hij weinig aandacht gehad voor zijn netwerk, mensen die betekenisvol voor hem hadden kunnen zijn, nu hij de overstap naar de arbeidsmarkt gaat/moet maken.

Nadat deze situatie door de acteurs is uitgespeeld legde Hoogleraar 'Leeromgeving en Leerloopbanen in het (V)MBO' Prof. Dr Marinka Kuijpers het pijnpunt in de situatie bloot: Mark had tijdens zijn opleiding niet geleerd hoe hij zijn loopbaan kon vormgeven. Daarop lichtte Kuijpers de theorie van Nobelprijswinnaar Kahneman toe. Mensen kunnen keuzes maken vanuit een snel denksysteem en een langzaam denksysteem. Het snelle denken reageert vanuit ervaringen en voorkeuren. Om van hieruit te reageren kan zinvol zijn, maar is ook onbetrouwbaar. Daarom is het langzame systeem van belang, dat kan reflecteren op de keuzes die het snelle systeem biedt. Maar het langzame systeem kost moeite en bij jongeren is het nog volop in ontwikkeling. Scholen kunnen hen hierbij helpen. Door een praktijkgerichte leeromgeving te bieden kunnen leerlingen in dialoog met anderen, toch autonoom en zelfstandig hun loopbaancompetenties ontwikkelen. Zodoende leren zij meer gefundeerde loopbaankeuzes te maken.

Tijdens de rondetafelgesprekken dachten deelnemers na over hoe zij Mark kunnen ondersteunen en wat er nodig is om loopbaangericht op te leiden. Naar aanleiding van deze gesprekken werd benadrukt dat niet alleen de scholen, maar ook het bedrijfsleven belang heeft bij goede loopbaankeuzes. Bedrijven kunnen de praktijkgerichte omgeving bieden waarin jongeren ervaringen op kunnen doen op basis waarvan ze kunnen reflecteren.



2. Wordt de beste loopbaankeuze individueel, of in relatie met anderen gemaakt?

Een 10-minuten gesprek op school... Bradley staat voor de keuze waar hij na zijn vmbo voor gaat leren. Hij heeft het niet naar zin in zijn huidige economische opleiding. Het liefst zou hij iets met robots gaan doen. Toch heeft hij besloten een MBO opleiding economie te doen. Dan bouwt hij immers voort op de kennis die hij in zijn huidige opleiding heeft opgedaan, iets waar zijn vader een groot voorstander van is. Zijn moeder vindt dat Bradley zijn hart moet volgen.

De vader van Bradley is sturend en zijn moeder ondersteunt Bradley. Twee van de drie vormen van loopbaangericht-gedrag die grofweg op basis van onderzoek 'Ouderbetrokkenheid bij LOB' van promovenda Monique Strijk kunnen worden onderscheiden. Een derde vorm is de afwezige ouder. In haar inleiding vertelde Strijk over de redenen waarom ouders deze vormen van gedrag inzetten. Uit (haar) onderzoek komt naar voren dat tweederde van de leerlingen hun ouders als ondersteunend ervaren en 90% van de ouders zichzelf ondersteunend vinden. Dat wil echter niet zeggen dat ouders geen behoefte hebben aan tips en handvatten over hoe ze de loopbaanbegeleiding kunnen aanpakken. Vmbo scholen hebben formeel de opdracht om leerlingen in hun loopbaan te begeleiden maar werken hierin nog nauwelijks samen met ouders. De scholen uit het onderzoek van Strijk zien dit wel als hun taak maar vinden het nog moeilijk om dit in de praktijk te vorm te geven.

Tijdens de rondetafelgesprekken dachten de deelnemers na over de vraag wat mogelijk en wenselijk is in het samenwerken met het netwerk rondom jongeren voor een goede loopbaanontwikkeling.

Bij de plenaire uitwisseling kwam een eerste belangrijke stap naar voren; iedere organisatie moet van elke leerling of klant in beeld krijgen bij wie deze de loopbaansteun uit zijn of haar netwerk kan verkrijgen.



3. Startend en kwetsbaar op de arbeidsmarkt

Marvin werkt twee maanden in een restaurant, hij is in gesprek met zijn werkgever en vindt het zelf allemaal wel goed gaan. Zijn werkgever is minder enthousiast, Marvin komt regelmatig te laat of niet opdagen. Marvin erkent dat hij steken laat vallen doordat hij voor zijn broertje moet zorgen en met zaken uit zijn verleden zit. Zijn werkgever heeft oog voor zijn situatie en wil hem een kans geven, maar moet wel op hem kunnen rekenen. Hij heeft immers een zaak te runnen!

Lector 'Inclusieve Arbeid, Kwetsbare Burgers' Paul van der Aa gaat in op kennis die er is over de doelgroep "kwetsbare starters op de arbeidsmarkt", waar Marvin uit de casus toe kan worden gerekend. Deze groep moet in de nieuwe rol van werknemer balanceren tussen werk, waarin nieuwe eisen worden gesteld, en complexe privé-situaties. Van der Aa berekent dat per jaar een paar honderd jongeren in Rotterdam extra aandacht bij deze overgang nodig hebben. Want ondanks de problemen is werken mogelijk en wenselijk voor deze doelgroep. Het is daarbij juist van belang om werkgevers en hun verantwoordelijkheid te betrekken.

Tijdens de rondetafelgesprekken bogen de deelnemers zich over de vraag hoe ondersteuningsstructuren voor kwetsbare starters op de arbeidsmarkt verstevigd kunnen worden. Deelnemers koppelden terug dat veel starters in bijbanen wel degelijk zowel in positieve als negatieve zin werkervaringen hebben opgedaan, het is belangrijk om hiermee rekening te houden en hierop aan te sluiten bij de begeleiding van de jongeren.

Na de interessante bijdragen en gesprekken werd de bijeenkomst afgesloten door een kort interview van dagvoorzitter Ellen Klatter (lector 'Versterking Beroepsonderwijs' en 'Studiesucces') met twee studenten en een docent van Zadkine die het diner tijdens de bijeenkomst mogelijk maakten. De studenten vertelden over hun loopbaanplannen: doorstuderen en het openen van een eigen zaak. De docent lichtte toe dat de aansluiting met de arbeidsmarkt in deze tijd van schaarste voor de Horecaopleiding makkelijk is: 'Als je een bord kunt vasthouden en naar een tafel kunt brengen, ben je aangenomen'. Studenten in deze sector zitten dus qua werkgelegen vooralsnog in een luxepositie. Maar wat als hun hart na verloop van tijd toch naar andere werkzaamheden uitgaat....?

De bijeenkomst wordt afgesloten en de deelnemers praten nog volop na onder het genot van dessert of een lekkere koffie.



Evaluatie en vervolg

Dertig van de 42 aanwezigen hebben aan het eind van de bijeenkomst een evaluatieformulier ingevuld. Hierop geeft bijna 80% van de respondenten aan dat de bijeenkomst heeft geleid tot inzichten die hij/zij kan toepassen in zijn/haar werkpraktijk. Twee derde van de respondenten geeft aan nieuwe kennis op het gebied loopbanen te hebben opgedaan. Voor 80% heeft de bijeenkomst bijgedragen aan het vergroten of verstevigen van zijn/haar netwerk. Tenslotte geeft ruim 80% aan dat de kans (zeer) groot is dat hij/zij een vervolg op deze bijeenkomst gaat bezoeken.

Gezien het succes van de bijeenkomst zal deze volgend jaar een vervolg worden georganiseerd. Zodra hier meer over bekend is wordt dit gedeeld via de site <http://www.kenniswerkplaats-rotterdamstalent.nl/>. We hopen u dan (opnieuw) te mogen verwelkomen!