

## Experimenten en profileren in LOB

Marinka Kuijpers, september 2021

### *LOB, wat maakt het nu zo anders en belangrijk dat hier zoveel aandacht naar uitgaat?*

Was eerder leren voor een vak dat de school aanbiedt nog voldoende, nu moeten jongeren ook leren zichzelf te ontwikkelen in hun leven. Scholen worden in toenemende mate verantwoordelijk gehouden voor loopbaanontwikkeling van jongeren. Dat heeft alles te maken met de veranderende samenleving. Door technologische, economische en politieke ontwikkelingen verandert wat mogelijk, betaalbaar en belangrijk wordt in werk en leren. We zien innovaties in bedrijven, groei van het aantal ZZP-ers en toename van het aantal functies in organisaties. Banen kunnen verdwijnen en nieuwe banen ontstaan.

We maken vaker veranderingen mee in ons leven en moeten dus vaker keuzes maken hoe we met deze veranderingen kunnen en willen omgaan. Omdat zingeving, plezier en succes in leren en werk de afgelopen decennia steeds belangrijker zijn geworden, moeten we niet alleen aansluiten op de veranderende eisen in werk of leren maar ook op onze eigen behoeften en ambities. Door de vergrijzing (meer gepensioneerden die niet meer werken) en ontgroening (minder jongeren die de arbeidsmarkt betreden) is het essentieel dat werkenden gemotiveerd hun kwaliteiten inzetten, zodat we in Nederland de potentie op de arbeidsmarkt benutten. Belangrijk is dus dat jongeren in hun opleiding passende keuzes maken maar ook leren hoe ze nieuwe keuzes kunnen maken als, eenmaal op de arbeidsmarkt, de werksituatie of hun eigen situatie veranderen.

### *Loopbaanontwikkeling, wat is nodig in deze tijd?*

LOB van nu is gericht op het ondersteunen bij loopbaankeuzes in de opleiding. Maar heeft eveneens als doel om hen vaardigheden te leren zodat zij zich kunnen handhaven op een complexe en dynamische arbeidsmarkt waarin ze zelf verantwoordelijk zijn om hun loopbaan vorm te geven. Hiervoor kunnen loopbaancompetenties worden ingezet.

Het belang van LOB blijkt wel uit de toevoeging van loopbaancompetenties aan de examen- en kwalificatie-eisen in het vmbo en mbo. Loopbaancompetenties zijn gericht op het maken van loopbaankeuzes en –stappen die aansluiten bij persoonlijke kwaliteiten en motieven, maar ook bij de eisen en waarden in hun omgeving (opleiding, werkplek of arbeidsmarkt). Jongeren ontwikkelen op basis van ervaringen en korte-termijn-keuzes een zelf- en werkbeeld. Zij leren stap voor stap zelf sturing te geven aan hun (leer)loopbaan in relatie met anderen. Dat is niet alleen relevant voor de keuzes die ze maken tijdens hun schoolperiode, maar ook nodig om zich voor te bereiden op een leven lang ontwikkelen op een veranderende arbeidsmarkt. LOB, de O in de afkorting van LoopbaanOriëntatie en begeleiding, wordt dan *Ontwikkeling*.

De loopbaancompetenties kunnen als volgt worden omschreven:

- Motievenreflectie is het nadenken/praten over ervaringen die emoties oproepen om wensen en waarden te achterhalen. Bijvoorbeeld op het moment dat een jongere iets meemaakt wat hij/zij interessant, leuk of onplezierig vindt tijdens een les, gesprekken met vakmensen of stage, en woorden geeft aan wat hierin belangrijk is.
- Kwaliteitenreflectie is nadenken/praten over (te ontwikkelen) sterke kanten op basis van ervaringen. Bijvoorbeeld wanneer een jongere iets doet waar hij/zij trots op is, wat goed

lukt of waar hij/zij complimenten over krijgt, en woorden geeft aan kwaliteiten en de omgeving waarin kwaliteiten tot hun recht komen.

- Werkexploratie is het onderzoeken van eisen, waarden, mogelijkheden en ontwikkelingen in werk en opleidingen. Bijvoorbeeld door stage, een project op school of een LOB-ervaring van Skills.
- Loopbaansturing is pro-actief stappen nemen in het ontwikkelen en profileren van kwaliteiten op basis van motieven voor nieuwe mogelijkheden in de toekomst. Bijvoorbeeld door activiteiten uit te proberen, te leren waar iemand nieuwsgierig naar is of laten zien wat iemand kan, zoals in vakwedstrijden.
- Netwerken betreft het opbouwen, gebruiken en onderhouden van contacten die van belang zijn voor de ontwikkeling van de loopbaan. Bijvoorbeeld voor of na een gesprek met vakmensen, een stage, vakwedstrijden of bezoek aan een vervolgopleiding.

Loopbaancompetenties kunnen de intrinsieke motivatie voor leren vergroten. Ze sluiten aan bij de drie fundamentele behoeften van mensen die in de zelfdeterminatietheorie worden beschreven: ervaren competentie (het gevoel dat je iets kunt), behoefte aan autonomie (zelf koers kunnen bepalen) en behoefte aan verbondenheid (erbij horen). 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. Die onderzoeken laten ook zien dat het belangrijk is om jongeren hun kwaliteiten te laten ontdekken en ontwikkelen. Jongeren leren van positieve feedback en het versterkt het zelfvertrouwen waardoor zij het aandurven om nieuwe dingen uit te proberen. Bovendien is het ontwikkelen van een positief zelfbeeld essentieel om complexe keuzes te maken.

Gedegen onderzoek naar vervolgopleiding of beroep is nodig om te zien welke aspecten van het leren of werk passen bij het zelfbeeld en welke mogelijkheden er nog meer zijn dan wat de jongere kent. Veranderende eisen, doelen en mogelijkheden in werk maken dat onderzoek nodig blijft, ook al hebben jongeren al een studie- of beroepskeuze gemaakt. 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. Hersenonderzoek laat zien dat, hoe breder de jongere in zijn omgeving kennis kan maken met diverse activiteiten, beroepen en oefenmogelijkheden, hoe meer er kans is dat de jongere een passende keuze kan maken voor een beroep of vervolgopleiding.

Reflectie op de (werk)ervaringen helpen om activiteiten te bepalen en te ondernemen in de loopbaan. Het ontwikkelen van de capaciteit om een actieve rol te nemen in het realiseren van loopbaanambities en zich aan te passen aan de omstandigheden bij tegenslagen of onzekerheid, is zinvol als voorbereiding op een veranderende arbeidsmarkt. Voor loopbaanontwikkeling zijn anderen belangrijk. Inspirerende volwassenen leren jongeren over de mogelijkheden en routes, geven hem visies, voorstellingen en uitdagingen.

*Loopbaanbegeleiding, hoe doe je dat?*

Studie- en beroepskeuzebegeleiding is van oorsprong gebaseerd op maken van een eenmalige juiste keuze op basis van informatie en advies. Een loopbaankeuze in deze tijd is niet eenmalig en wat op een moment een juiste keuze is, lijkt niet houdbaar voor een leven lang. Daarnaast blijkt het maken van keuzes niet gemakkelijk. Uit onderzoek blijkt dat leerlingen studiekeuzes maken op basis van onbewuste en ondoordachte redenen. Zij hebben veelal geen realistisch zelf- en beroepsbeeld en tegelijkertijd heeft de omgeving grote invloed op de keuzes die zij moeten maken. Jongeren hebben moeite met het maken keuzes op langere termijn omdat de prefrontale cortex van de hersenen nog in ontwikkeling is. Het ontwikkelen van zelfinzicht en overzicht op de midden- en lange termijn, groeit in de periode van de adolescentie. Hoe eerder jongeren begeleid worden in het ontwikkelen van zelfinzicht en zelfsturing in keuzes, hoe sneller dat ze dit kunnen. Begeleiding bij de loopbaanontwikkeling is daarom essentieel.

We zien dat de vormgeving van LOB op verschillende manieren invulling krijgt. Vaak nog op basis van het traditionele denken over loopbanen toen de samenleving nog stabiel was er persoonlijke zingeving minder op de voorgrond stond. Zo zien we de matchingsbenadering uit begin vorige eeuw terug in bijvoorbeeld testen, waarin een eenmalige match wordt gemaakt tussen beroepen en persoonskenmerken. Nog veelal leidend zijn de rationele keuze- en beslistheorieën waarin goede studie- en beroepskeuze worden gezien als het nemen van een geïnformeerde beslissing. Hoewel matching en geïnformeerde beslissingen nog steeds relevant zijn, is het voor het leren maken van loopbaankeuzes en -stappen onvoldoende geschikt. Inmiddels is het inzicht gegroeid dat in loopbaanontwikkeling een proces is waarin zowel cognitie als intuïtie en emotie een rol spelen, en waarbij interactie tussen individu en omgeving van belang zijn.

Voor het ontwikkelen van loopbaancompetenties is het van belang jongeren tijdens hun scholing ervaringen op kunnen doen en een verbinding kunnen maken met werk en werkenden. Zo kunnen ze leren welke werkzaamheden ze graag doen, welke omgangsnormen gelden en in welke omgeving ze zich thuis voelen. Ze kunnen ontdekken wat ze goed kunnen en waar ze goed in kunnen worden. Ze kunnen experimenteren en ervaren dat oefenen nodig is om iets goed te kunnen. Ze merken dat, als ze laten zien wat ze kunnen en met mensen in contact treden, ze kansen in hun loopbaan krijgen.

Jongeren kunnen ervaren dat ze invloed hebben op hun leven, als het curriculum mogelijkheden biedt om ervaringen op te doen en korte-termijn-keuzes te maken over hoe, wat, waar en met wie ze willen leren. Begeleiding is van belang om jongeren verder te laten kijken dan hun eerste associatie of eigen ervaring van leuk werk door een relatie te leggen met hun zelfbeeld. Jongeren kunnen in contact gebracht worden met 'possible selves': studenten of beroepsbeoefenaren waarin zij zichzelf in de toekomst kunnen herkennen. Maar vooral is belangrijk dat jongeren uitgedaagd worden om hun nieuwsgierigheid te volgen, te laten zien waar ze trots op zijn en uit te proberen wat bij hen past, waarbij prestaties mogen mislukken en keuzes niet zo handig blijken. Zo kunnen jongeren zelfvertrouwen en een zelfbeeld ontwikkelen om activiteiten uit te voeren die ze nog niet durven, vaardigheden te ontwikkelen die ze nog niet beheersen, en nieuwe mensen tegemoet te treden.

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, actie en interactie met

anderen. Een loopbaangerichte leeromgeving, samenwerking met de beroepspraktijk, continuïteit en professionaliteit in loopbaangerichte begeleiding in een doorlopende leerlijn kan hieraan bijdragen. Hedendaags en toekomstgericht LOB dus.

### Geraadpleegde bronnen

- Blakemore, S.J., Burnett, S., & Dahl, R.E. (2010). The role of puberty in the developing adolescent brain. *Human Brain Mapping*, 31, 926-933.
- Bandura, A. (2006). Toward a Psychology of Human Agency. *Perspective on psychological science* 1(2), 164-180.
- Deci, E & Ryan, R. (2002) Overview of Self-Determination Theory: An Organismic Dialectical Perspective, in *Handbook of Self-Determination Research"*, pp. 3-34, Rochester.
- Draaisma, A., Meijers, F. & Kuijpers, M. (2018). The development of strong career learning environments: The project 'Career Orientation and Guidance' in Dutch vocational education. *Journal of Vocational Education & Training*, 70(1), 27-46.
- Hooley, T., Watts, A., & Andrews, D. (2015). *Teachers and Careers: The role of school teachers in delivering career and employability learning*. Derby: The International Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Illeris, K. (2009) (Ed.). *Contemporary theories of learning. Learning Theorists in their own words*. London: Routledge.
- Jenkins, L. & Jeske, D. (2016). Interactive Support Effects on Career Agency and Occupational Engagement Among Young Adults, *Journal of Career Assessment* 1-16.
- Jolles, J. (2016). *Het tienerbrein. Over de adolescent tussen biologie en omgeving*. Amsterdam University Press
- Kuijpers, M. (2019). Loopbaanleren voor toekomstbestendig onderwijs. Studiekeuze als moment-opname. *Loopbaanvisie* (1) 6-11.
- Kuijpers, M. (2019): Career guidance in collaboration between schools and work organisations. *British Journal of Guidance & Counselling*, 47(4), 487-497. DOI: 10.1080/03069885.2018.1548007
- Kuijpers, M. (2016). Innovation in education in the Netherlands: from diploma to career perspective. In M. Blaak, C. Tukundane, J. van der Linden & F. Elsdijk. *Exploring new pathways for craftsmanship in a globalised world* (pp 69-82). Groningen: Globalisation Studies Groningen (GSG), University of Groningen.
- Kuijpers, M., Meijers, F. & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal for Vocational Behavior*, 78 (1) 21-30.
- Kuijpers, M. & Van Dinteren, R. (2016). Loopbaankeuzes en de invloed van het brein. *Loopbaanvisie* (10) 70-75.
- Reid, H., Bimrose, J. and Brown, A. (2016). Prompting reflection and learning in career construction Counseling. *Journal of Vocational Behavior* 97, 51-59.

### Over de auteur

Prof. dr. Marinka Kuijpers is bijzonder hoogleraar 'Leeromgeving en Leerloopbanen' aan de Open Universiteit en is directeur van 'Loopbaangroep'. Zij 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>