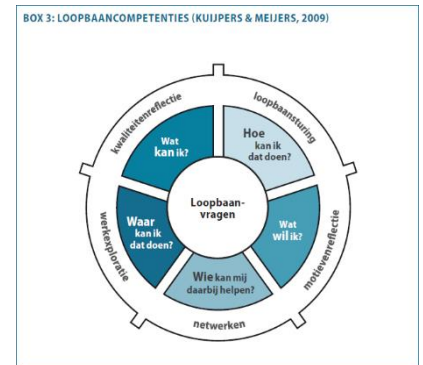


Weten wat je wilt is niet hetzelfde als krijgen wat je wilt.

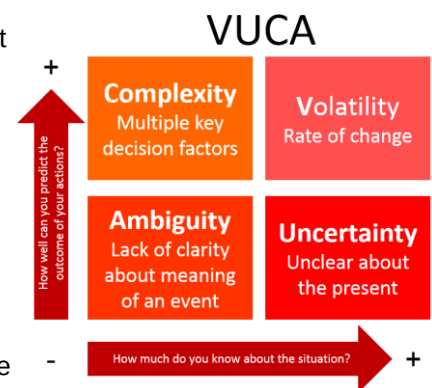
Veel van onze SLB activiteiten richten zich momenteel op het begeleiden van studenten in het maken van een studiekeuze en het succesvol studeren in en tijdens hun studie. Op basis van de bekende loopbaan competenties van Kuijpers & Meijers (2009) is bij FIBS in Venlo handen en voeten gegeven aan het SLB programma. Tijdens hun studie worden studenten voorbereid als reflecterende professional voor een toekomstige arbeidsmarkt. Hierbij doorlopen ze allerlei authentieke leersituaties. De opgedane ervaringen koppelen de studenten aan hun eigen kennis en eerdere ervaringen door middel van reflectie.



The missing link

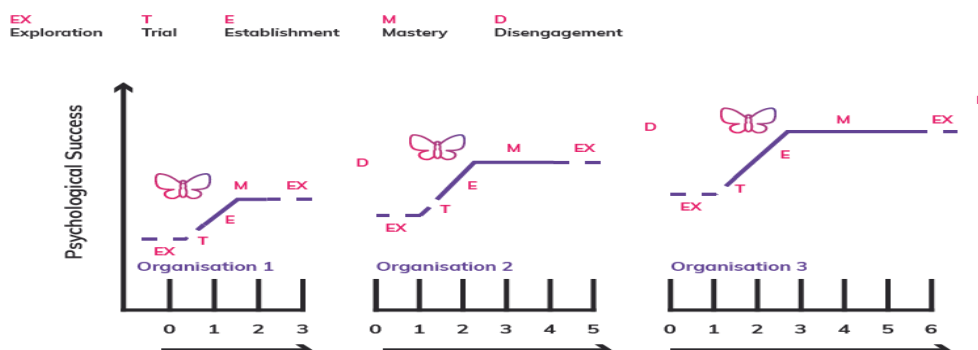
Echter, wat wij nog misten in ons programma was hoe we studenten kunnen ondersteunen bij keuzes die op ze af komen bij het moment dat ze toetreden tot de arbeidsmarkt. Na het afstuderen dus. En dan hebben we het niet over sollicitatie trainingen of het oppoetsen van een LinkedIn profiel. Hoewel, zeker ook functioneel. Bij ons ging het om iets anders:

Studenten komen nadat ze afstuderen in een zogenaamde VUCA-wereld terecht (Bennett & Lemoine, 2014). Het gaat hierbij om een continue veranderende wereld met hoge onzekerheid en complexiteit die lang niet altijd helder is (figuur 2). Bekende trends zoals digitalisering, robotisering, globalisering en individualisering leiden ertoe dat ook de arbeidsmarkt voortdurend verandert (Thunnissen et al., 2019). Dit heeft uiteraard gevolgen voor de medewerker.



Waar het vroeger veel normaler was om bij één werkgever van start tot pensioen te werken, zien we tegenwoordig andere loopbaanmodellen. Loopbaansucces werd gedefinieerd als het beklimmen van de hiërarchische ladder. Door de huidige trends zie je juist dat huidige loopbanen uniek, dynamisch en flexibel zijn (figuur 3). Daarmee wordt ook een succesvolle loopbaan subjectief (Dries, Pepermans, & Carlier, 2008). Voor de medewerker in spé, onze studenten, maakt het bovenstaande dat er veel lastige keuzes in het verschiets liggen. Want, wat is dat nu voor mij, een succesvolle loopbaan?

New Careers



Figuur 3. Models of the new career paths [TalentLogiqs®]

In het afgelopen jaar is er een stevig adviesrapport van de zogenaamde “commissie-Borstlap” (2020) uitgebracht waarin de gevolgen van deze bovenstaande claims voor het Nederlandse overheidsbeleid

uiteen gezet werden.

Eén van de belangrijke punten: zowel de medewerker als de werkgever heeft een duidelijke proactieve rol in het vormgeven van de loopbaan van de medewerker. Genoemde sleutelwoorden waren: wendbaarheid, weerbaarheid en wederkerigheid. Juist hier zagen wij nog een taak voor onze begeleiding.

De uitdaging voor ons als opleiding is hoe we studenten beter kunnen ondersteunen in de keuzes die ze als (young) professional moeten maken. Ook moeten we bepalen wat voor tools we de studenten kunnen bieden zodat zij beter geïnformeerde keuzes kunnen maken.

Deze zoektocht resulteerde in The Career Fitness Profile. Tooling aangeboden door Talentlogiqs, een spin-off van de Antwerpse School of Management.

Met een aantal enthousiaste coaches uit afzonderlijke FIBS-opleidingen namen we deel aan de training waarin we werden onderwezen in de recente inzichten over carrièrepaden, loopbaanmodellen en hoe hun tooling kan ondersteunen bij de begeleiding van studenten. Dit resulteerde in gediplomeerde coaches die nu in staat zijn om feedback te geven en studenten te coachen op basis van het **Career Fitness Profile (CFP)**.

CFP

Op basis van een vragenlijst zorgt deze stevige evidence based tooling voor een uniek student profiel. Dit profiel komt tot stand op basis van de persoonlijke loopbaan waarden, attitudes en het geeft daarbij een indicatie van de stress/energie balans.

Welke organisatie past bij mij? Welke manager? Maar ook welke actieve houding is er nodig om mijn eigen professionele carrière in goede banen te leiden en ervoor te zorgen dat ik op een plek kom die het beste bij mij past. De perfecte baan krijg je niet, die maak je.

Een aantal belangrijke inzichten die werknemers nodig hebben in de huidige arbeidsmarkt en die relevant zijn voor onze studenten om bewust van te worden en zichzelf in te ontwikkelen.

De CFP willen wij gebruiken om een antwoord te krijgen op het volgende vraagstuk:

“Wat heb jij als student, nodig zodat je voorbereidt bent op de keuzes die je moeten maken om een persoonlijk succesvolle loopbaan te bereiken en behouden?”

Theorie behind practice

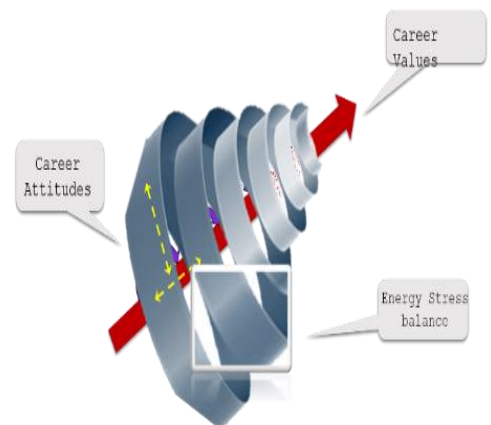
De CFP tooling kan ons daarin ondersteunen door de 3 eerder genoemde aspecten:

1. Loopbaan waarden (weten wat je wilt)
2. Loopbaan attitudes (krijgen wat je wilt)
3. Energie-stress balans
(gemeten door Psychologisch Kapitaal van Luthans, et al., 2015)

De aspecten kunnen het best worden uitgelegd aan de hand van de carrièrespiraal (zie figuur 4). In deze spiraal zit een rode lijn. Dit geeft de *persoonlijke (subjectieve) loopbaan waarden* weer. Wat vindt deze persoon belangrijk in haar/zijn carrière? Denk aan zaken als financiële beloning, psychologische erkenning, autonomie, work-life-balans, ondernemerschap, etc (Dries et al., 2008; Schein, 1996). Deze waarden zijn vrij stabiel.

De rotaties van de spiraal staan voor keuzes die in de loop van een carrière worden gemaakt. Bedenk bij elke omwenteling een reflectiecirkel van keuze, ervaring en reflectie. Op basis van ervaring en de onderliggende reflectie zullen deze keuzes steeds meer worden afgestemd op persoonlijke waarden. Om deze rotaties proactief zinvol te kunnen maken moet je als persoon bepaalde acties kunnen ondernemen, dit zijn de *loopbaanattitudes* (Briscoe & Hall, 2006). Vaardigheden die je nodig hebt om je carrière aan te passen of zo vorm te geven dat deze goed bij je past. We weten dat deze ontwikkelbaar zijn (Verbruggen, 2008). Gelukkig, want des te gemakkelijker je stappen kunt maken, hoe flexibeler en adaptiever je bent en dus hoe beter je jezelf kunt positioneren ten opzichte van je

The CFP career model



Figuur 4. Talentlogiqs®

persoonlijke waarden. *Want het gaat er niet alleen om te weten wat je wilt, maar ook om te krijgen wat je wilt!*

Je kunt je voorstellen dat hoe verder je verwijderd bent van je carrière waardes (minder afgestemd op persoonlijke waarden), hoe meer stress je ervaart. Dit heeft invloed op je *energiestressbalans*. Een loopbaan die goed is afgestemd op de persoonlijke loopbaanwaarden zorgt voor een hoger welzijn, betere prestaties en minder stresservaring.

Als je als student dus op de hoogte bent van je loopbaanwaardes en je loopbaanattitudes en in staat bent om stress/ energiemanagementstrategieën toe te passen, dan zorgt dit voor een voorsprong in je professionele carrière.

Als laatste willen we studenten informeren over het maken van keuzes an sich. Want ook inzicht hebben in je eigen keuzeproses en de voorkeuren die daarbij komen kijken, kan je helpen om betere keuzes te maken (Meens, 2020).

Let's do it!

Op het moment zijn we een pilot aan het ontwikkelen waarin we studenten bewust laten worden van het bestaan en inzichten geven in hun persoonlijke loopbaanwaarden en loopbaan attitudes. En hoe keuzes je daarin gaan informeren en ondersteunen.

We maken hierbij gebruik van een leerlijn die we onderbrengen in Canvas. Studenten kiezen hun eigen student buddy en we maken gebruik van een didactiek van synchroon en asynchroon onderwijs.

Ons doel is dat studenten bewust zijn van hun eigen persoonlijke loopbaan waarden, een ontwikkelingsplan hebben voor hun loopbaan attitudes, en inzichten krijgen in welke werkomgevingen voor hen energie geven en welke dat juist kosten. Als laatste willen we ze weg laten gaan met een aantal verschillende loopbaanpaden die ze vanaf het begin kunnen inzetten en passen bij de eerste stappen op de arbeidsmarkt.

Voor meer info: Lars Veerhoff (l.veerhoff@fontys.nl) of voor de website van TalentLogiqs (<https://talentlogiqs.com>)

Bronnen

Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world. *Business Horizons*, 57(3), 311–317. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2014.01.001>

Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4–18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>

Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254–267. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.05.005>

Kuijpers, M. A. C. T., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development*, 32(4), 303–319. <https://doi.org/10.1177/0894845305283006>

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press, USA.

Meens, E. (2020). *Een leven lang kiezen (Het coachen van loopbaan- en levenskeuzes)*. Eindhoven: Boom Uitgevers Amsterdam.

Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 80–88. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145321>

Thunnissen, M., Ros, A., Bodewes, D., Schuwer, R., Van Den Bergh, L., Kools, Q., ... Visser, Y. (2019). Duurzaam leren en werken Hoe borgen we een leven lang nieuwsgierig?

Training Talentlogiqs. (2020). *watermark*.

Verbruggen, M. (2008). Can career self-directedness be improved through counseling? *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 318–327. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.07.001>

Werk Commissie Regulering van. (2020). *'In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk'*. Den Haag. Retrieved from <https://archiefo6.archiefweb.eu/archives/archiefweb/20200623121326/https://www.reguleringvanwerk.nl/binaries/reguleringvanwerk/documenten/publicaties/2020/01/23/eindrapport-commissie-regulering-van-werk/Eindrapport+CRW+-+In+wat+voor+land+willen+wij+werken>