

Oktober 2015

Het Loopbaanlab brengt onderwijsprofessionals in beweging

Uitkomsten van meerjarig onderzoek naar de effecten van het Loopbaanlab

Leestijd 8 minuten

Hoe blijf ik in beweging?

De kwaliteit van het onderwijs wordt bepaald door de kwaliteit van de mensen die het maken. Dat is de visie waaruit het Loopbaanlab is ontstaan. Je kunt nauwelijks een beroep bedenken waar de relatie tussen wie je bent en wat je doet zo belangrijk is als in het onderwijs. Die menselijke kwaliteit omvat niet alleen de competenties zoals beschreven in de Wet BIO, maar vooral wie je bent en hoe je doet. Daar komt bij dat er bijna geen onderwijssector te vinden is die zo aan moet sluiten bij het hoge tempo van veranderingen in de maatschappij als het MBO.

Om dit waar te maken staan onderwijsprofessionals voor de uitdaging zichzelf continu te verbeteren. Voortdurend is de vraag aan de orde: hoe blijf ik in beweging, hoe ziet mijn professionele toekomst er uit? In de hectiek van alledag ontbreekt het aan tijd, vaardigheid en ruimte om deze vraag regelmatig te stellen. Het Loopbaanlab is ontworpen met het doel om onderwijsprofessionals te ondersteunen bij het stellen en beantwoorden van vragen over hun professionele toekomst. Zodat ze kwaliteit leveren, blijven leren en gelukkig zijn met het werk dat ze doen.

De inrichting van het Loopbaanlab

Het Loopbaanlab is een driedaagse training met als uitgangspunt de leervraag van de deelnemer. Een vraag die is afgestemd met de leiding, zodat zowel de deelnemer als de organisatie de vruchten plukken van de training. Het begrip loopbaan wordt breed opgevat, namelijk als de weg die de professional gaat om zijn talenten te ontplooien. Loopbaanontwikkeling is in deze visie niet per se

een wisseling van taken of rollen, maar alles wat de professional doet om in staat te blijven de prestaties te leveren waar de organisatie om vraagt en waar hij of zij energie van krijgt.

In de kern is het Lab een reflectieve dialoog met collega's over verleden, heden en toekomst van hun professionele leven. Met als kernvraag: hoe kom en blijf ik in beweging zodat ik toekomstbestendig ben en mijn energie en talent efficiënt kan inzetten, naar tevredenheid van mijzelf en mijn organisatie?

Doel is om uiteindelijk een hoogwaardig gesprek hierover tussen deelnemer en leiding op gang te brengen. Het is daarnaast een leerproces dat docenten ook kunnen inzetten voor het loopbaanleren van hun leerlingen. De training is geslaagd als deelnemers in beweging komen, dat wil zeggen keuzes maken, acties benoemen en ondernemen in afstemming met de organisatie.

De transfer van het Loopbaanlab

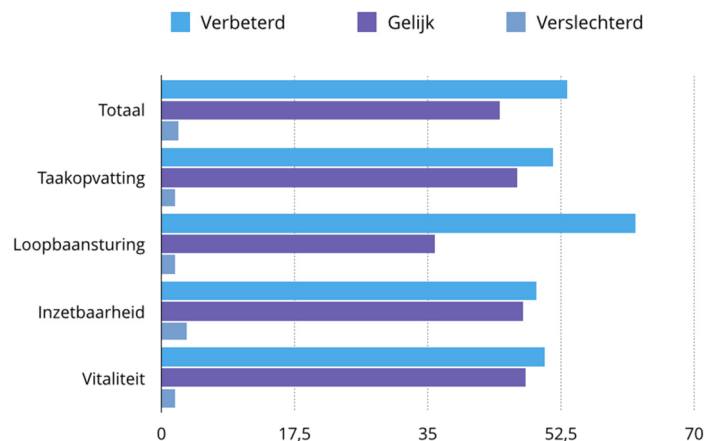
Om het succes van een training als het Loopbaanlab te beoordelen gaan we op de eerste plaats na wat de deelnemers van de training vinden. We vragen aan het einde van elke trainingsdag hoe zij de training ervaren en komen zo te weten of er een basis is voor transfer. Daaronder verstaan wij de overdracht van het geleerde naar de praktijk. Als de training niet als waardevol wordt beoordeeld is er ook weinig transfer te verwachten. Deelnemers aan het Loopbaanlab beoordelen deze driedaagse training als goed tot zeer goed.

“Hoe kom en blijf ik in beweging zodat ik toekomstbestendig ben en mijn energie en talent efficiënt kan inzetten, naar tevredenheid van mijzelf en mijn organisatie?”

Om de transfer daadwerkelijk te beoordelen krijgen de deelnemers en hun leidinggevendenden tussen 6 en 15 maanden na afloop van de training een vragenlijst. Het onderzoek richt zich op 12 gedragsfactoren in 4 categorieën: loopbaansturing, taakopvatting, flexibiliteit en vitaliteit.

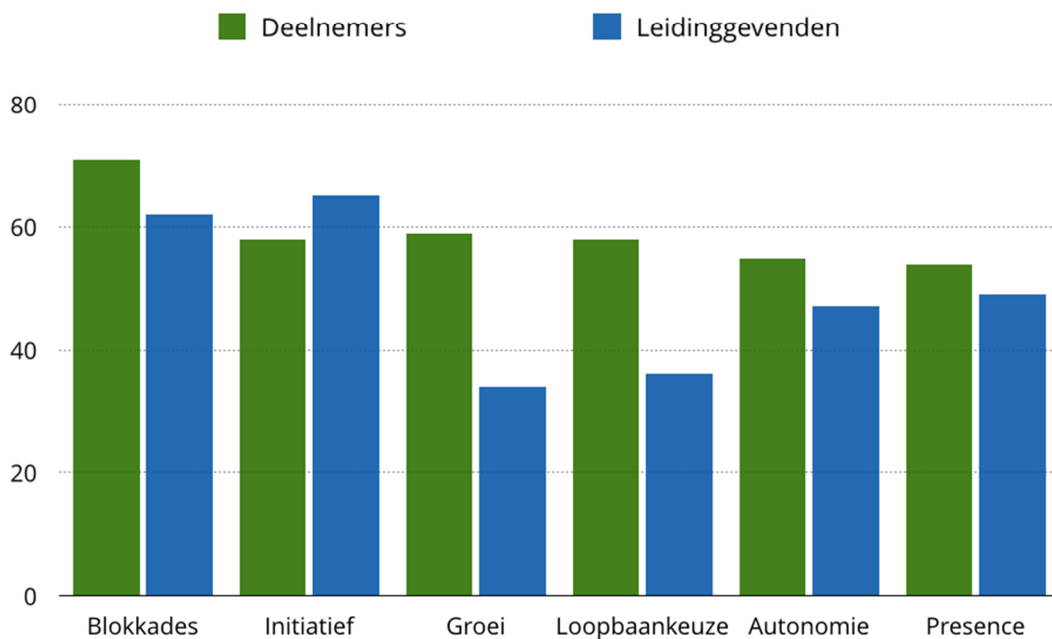
Tot nu toe deden we vanaf 2011 drie metingen. De belangrijkste resultaten zie je in de grafiek hiernaast. Hieruit blijkt dat deelnemers een blijvende verbetering rapporteren, met name in de categorie loopbaansturing en taakopvatting: 53,3% van alle deelnemers rapporteert een significante verbetering.

Resultaten deelnemers



Specifieker zien we in deelcategorieën Blokkades en Initiatief de meeste verbetering. 71% van alle deelnemers ervaart minder blokkades. Dit wordt door 62% van de leidinggevendenden bevestigd. Vervolgens rapporteert 58% van de deelnemers dat zij meer initiatief nemen en dit effect is zelfs groter volgens de leidinggevendenden (65%) zoals onderstaande figuur laat zien.

Details grootste verbeteringen



De conclusie is gerechtvaardigd, op grond van deze uitkomsten, dat de transfer van het geleerde naar de praktijk van de deelnemers relatief hoog is. De deelnemers laten meer initiatieven zien, ervaren minder blokkades en rapporteren groei en een beter vermogen tot het maken van loopbaankeuzes. We veronderstellen dat dit zal leiden tot minder stagnatie en meer bevologenheid.

Lesson's learned: 3 inzichten van de trainers

Les 1: Veel onderwijsprofessionals zoeken antwoord op de verkeerde vraag

Lector Marinka Kuypers beschrijft in haar boek “Breng je loopbaan in beweging” vijf loopbaancompetenties. Zij worden door veel loopbaanprofessionals gebruikt om hun cliënten te helpen bij loopbaanvraagstukken. Zij zijn ook het fundament onder Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding van leerlingen. Wij gebruiken ze als denkkader in het Loopbaanlab. De vijf zijn: Motievenreflectie, Kwaliteitenreflectie, Netwerken, Loopbaansturing en Werkonderzoek.

Onze ervaring is nu dat bij aanvang van het Lab motieven- en kwaliteitenreflectie het meest worden genoemd in de leervragen van de deelnemers. Naarmate het Lab vordert blijkt echter in de meeste gevallen dat daar de knoop niet zit, loopbaansturing en netwerken blijken de minst ontwikkelde competenties van onze deelnemers terwijl ze gaan inzien dat nou juist deze competenties cruciaal zijn om vorm te kunnen geven aan de gewenste toekomst. Het is op zich al een enorme winst als ze ontdekken dat zij antwoorden zoeken op de verkeerde loopbaanvraag.

Les 2: Docenten doen zelf niet wat ze van leerlingen vragen

In het Lab komen veel docenten tot het inzicht dat ze leerlingen loopbaan denken willen bijbrengen, maar dat volstrekt niet op zichzelf toepassen. Zij zien in dat ze zelf het goede voorbeeld kunnen geven door een heldere loopbaanvisie te ontwikkelen. ‘*Practice what you preach*’. Dit inzicht verandert de houding van docenten ten opzichte van de leerlingen. Na deelname aan het lab is Loopbaanontwikkeling persoonlijker geworden en niet langer een theoretisch kader.

Les 3: Het type leiderschap bepaalt het rendement van de training

We willen met het Lab een hoogwaardige dialoog bewerkstelligen tussen deelnemers en hun leidinggevend. Vandaar dat we workshops voor managers hebben ontworpen met als voornaamste doel de mindset vorm te geven die nodig is om deelnemers optimaal te begeleiden. We weten inmiddels dat deelnemers veel meer veranderingen weten te bewerkstelligen als hun leidinggevend open staan voor de dialoog over hun plannen en inzichten. Leiderschap gericht op ontwikkeling van vertrouwen in de medewerker werpt hier duidelijk zijn vruchten af.

Ontwikkeling en toekomst van het Loopbaanlab

Verandering gaat snel, zeker in het MBO. Loopbaanontwikkeling voor onderwijsmensen is meer ingeburgerd dan vijf tot tien jaar geleden. De opvatting dat de kwaliteit van het onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de onderwijsprofessional wordt steeds vaker gedeeld: een professional die onderdeel is van een lerende gemeenschap. Loopbaanontwikkeling is daarmee een vast onderdeel geworden van teamontwikkeling en kwaliteitsontwikkeling van het onderwijs.

Feitelijk is het begrip loopbaan te statisch voor wat we bedoelen. Het is niet meer de vraag of er stappen gezet worden in de loopbaan en wat er in een CV staat. Het draait om het vermogen van de onderwijsprofessional zichzelf te “verversen”: professionele kansen zien en benutten. In de kern draait het Loopbaanlab om die vraag. De training staat inmiddels als een huis, de methodiek heeft zich bewezen. Stilstand is echter altijd achteruitgang. Welke ontwikkelingslijnen zien wij dan?

Op de eerste plaats is er de relatie met teamontwikkeling. Vandaar het recente initiatief om te onderzoeken in hoeverre een creatieve dialoog in teams bij kan dragen aan de doelen van het Loopbaanlab. Op de tweede plaats is er de lijn van gericht met doelgroepen werken. De masterclass 55plus is daar een voorbeeld van. Van jonge docenten weten we dat zij vaker reflectieve ruimte zoeken om over hun toekomst na te denken dan ouderen dat gewend zijn te doen.

Op de derde plaats is er een ontwikkeling in werkvormen. Hoe kunnen we flexibeler omgaan met de “contacttijd”? Wat kan virtueel, wat niet? Hoe geven we begeleiding “on the job”?

Tot slot

Het succes van het Loopbaanlab is tevens het succes van samenwerking tussen ROC's. Het toont aan dat een coöperatief model met externe partners voor alle betrokkenen loont. Inmiddels is er ook een enthousiaste groep trainers die kan zorgen voor continuïteit. Dat is mooi, want het thema van de permanente ontwikkeling van de mensen die het onderwijs maken staat meer dan ooit op de agenda.

Ton Martens trainer&ontwerper Loopbaanlab

Dit artikel kwam tot stand met de hulp van: Joris Martens data-analyse& eindredactie; Evaluaties van en met de Co trainers van Da Vinci, ROC van Leiden, Horizon College, Helicon Opleidingen, Onderwijsgroep Tilburg.