

Zachtere landing via 'soft skills'

Pilot Werkveldcoaching leidt tot betere afstemming hbo en arbeidsmarkt

Drie verschillende opleidingen trekken samen op om Fontys-studenten nóg beter klaar te stomen voor de arbeidsmarkt. “Ik dacht dat het wel meeviel met die kloof tussen theorie en praktijk”, zegt docent/onderzoeker Rosalie Reichardt. “In die zin hebben de gesprekken met alumni me verrast.”

Het blijkt namelijk dat Fontys-alumni het zetten van de eerste stappen in het werkveld soms als lastig ervaren. Op hun beurt missen werkgevers bij beginnende professionals vaardigheden die 'op de vloer' onmisbaar zijn, bijvoorbeeld op het gebied van planning en communicatie. Doel van de 'Pilot Werkveldcoaching' is om uiteindelijk in het Fontys-brede curriculum tot nauwere afstemming te komen tussen theorie en praktijk. De pilot startte in het kader van het programma [Studiesucces](#), dat op meerdere fronten werkt aan verbetering van het welzijn en de studieresultaten van studenten.

Bedrijfsmanagement MKB: Vaardigheden als aanvulling op curriculum

De deelnemende opleidingen – Sociale Studies, Toegepaste Gerontologie en Bedrijfsmanagement MKB – hebben met elkaar gemeen dat het betreffende werkveld onderhevig is aan grote veranderingen. Docent Verandermanagement en mede-onderzoeker Rosalie Reichardt (BMKB) schetst de ontwikkelingen voor het midden- en kleinbedrijf. “Vooral technische bedrijven veranderen razendsnel. Om je daar staande te houden, heb je weinig aan alleen theoretische modellen. Je moet vlot schakelen en durven improviseren.”

Het trio opleidingen ging in gesprek met alumni (maar ook werkgevers, studenten en docenten) om te horen wat er miste. Eén van de bevindingen bij BMKB is dat vaardigheden belangrijker zijn dan kennis. Onder andere 'samenwerken', 'plannen' en 'communiceren' worden genoemd. Daarnaast tippen de respondenten dat er in het curriculum meer aandacht moet komen voor aspecten als omgaan met stress en de heldere eigen profilering als professional. “We leiden studenten op tot mkb-manager, in de breedste zin van het woord”, zegt Reichardt over het laatstgenoemde punt. “Dat generieke karakter biedt voordelen, maar het maakt ook dat sommige alumni niet exact weten hoe ze zichzelf in de markt moeten zetten.” Daarom pleiten de geïnterviewde alumni voor meer specialisatiemogelijkheden tijdens de studie – studenten zien dan eerder waar hun meerwaarde ligt.

Een interessant punt in de gesprekken bij BMKB is het gevoelde gemis van een duidelijk verantwoordelijkheidsgevoel rond studieresultaten. Volgens de alumni veroorzaakt het veelvuldig werken in projectgroepjes, vooral in de beginfase van de opleiding, soms 'meeliftgedrag'. Pas tijdens stages en afstuderen verandert dat. Een groot verschil met een baan, waarbij je direct wordt afgerekend op het eigen functioneren. Eén manier om dit verantwoordelijkheidsgevoel te vergroten, is het strikter hanteren van deadlines. “Alumni vonden dat ze tijdens hun studie te veel aan het handje werden gehouden”, licht Reichardt toe. “Bijvoorbeeld rond deadlines wordt vaak een oogje dichtgeknepen.”

Aanbevelingen voor het nieuwe curriculum

Een en ander moet natuurlijk zijn weerslag krijgen in een nieuw curriculum. “Qua vaardigheden zijn we hiermee het verst”, vertelt Reichardt. “In september implementeren we een ‘vaardighedenlijn’ als aanvulling op het curriculum.” Waar deze vaardigheden eerst vooral indirect werden getraind, is er straks structureel vier uur per week aandacht voor. In elk geval de eerste- en tweedejaars gaan dan *21st Century Skills* trainen als gesprekstechnieken, onderzoeken en digitale geletterdheid. “Maar bijvoorbeeld ook de profilering als professional komt aan bod, waarbij studenten aan zelfreflectie doen en scherper stellen waar hun kracht en talenten liggen.”

Ook wil BMKB meer gaan doen met werkveldcoaching. In het nieuwe basiscurriculum *[dat in september 2020 moet ingaan, red.]* worden studenten, in plaats van met fictieve opdrachten, geconfronteerd met casussen, direct aangedragen vanuit het bedrijfsleven. “Samen met partnerbedrijven als VPT Versteeg Metaalgroep kijken we naar zaken die daar momenteel spelen. Daarmee gaan studenten al vanaf het eerste studiejaar aan de slag. Zo snijdt het mes aan twee kanten: studenten ervaren de praktijk aan den lijve, en bedrijven krijgen oplossingen aangereikt waarmee ze verder kunnen.”

Andere genoemde aspecten – waaronder specialisatie, het kweken van verantwoordelijkheidsgevoel en omgaan met stress – komen wellicht ook terug in dat herziene basiscurriculum. “Hoe dit vorm gaat krijgen, weten we nog niet.” Maar hier geven de alumni zelf al interessante suggesties, bijvoorbeeld een projectvorm waarbij het nemen van eigen verantwoordelijkheid is gekoppeld aan het kiezen van een specialisatie. “Zulke ideeën gaan we zeker goed tegen het licht houden”, besluit Reichardt.

Toegepaste Gerontologie: 21st Century Skills en T-Shaped Professional

Ook het werkveld van de opleiding Toegepaste Gerontologie is flink aan het schuiven. Hier geldt dat alumni vaak instappen in nieuwe beroepen, die nog volop in ontwikkeling zijn. Dat leidt in de praktijk tot ‘rollen’ die niet een-op-een aansluiten bij het curriculum. Of zoals Saskia van Zijl – die als deeltijdstudente meewerkt aan de pilot – het uitdrukt: “Je ziet eigenlijk nooit een vacature waarin rechtstreeks wordt gevraagd naar iemand met een diploma Toegepaste Gerontologie. Sommige alumni hebben dan ook moeite zich duidelijk te positioneren op de arbeidsmarkt.”

Aan de hand van gesprekken die Van Zijl en haar drie collega’s voerden met studenten en alumni bleek waar de schoen wringt. Naast de al genoemde ‘Profilering als professional’ kwamen bovendien: de eisen die de praktijk stelt op het gebied van multidisciplinaire samenwerking (vlot kunnen schakelen tussen collega’s met verschillende belangen) en het omgaan met stress.

T-Shaped Professional

De geconstateerde hiaten worden momenteel vertaald naar concrete onderwijsproducten. Projectleider Eric Schoenmakers: “Om studenten en alumni beter te leren omgaan met stress willen we samen met andere partijen *[waaronder Fontys Hogeschool HRM en Psychologie en BMKB, red.]* een (facultatieve) cursus ‘Stress in je eerste baan’ ontwerpen die liefst Fontys-breed wordt aangeboden.” Voor de eigen professionalisering en de gewenste multidisciplinariteit verwijst Schoenmakers naar het model van de [T-Shaped Professional](#). “Daarbij staat het

liggende streepje van de 'T' voor algemene vaardigheden die eigenlijk iedere hbo-alumnus in huis moet hebben, zoals helder communiceren." Het 'diepe' deel van de T vertegenwoordigt baanspecifieke of meer individuele aspecten, waarmee je je onderscheidt als persoon. Schoenmakers vindt het onterecht dat het zwaartepunt vaak bij dat laatste ligt. "De horizontale streep is zeker zo belangrijk. Vooral omdat daarin de aansluiting zit bij anderen, en een deel multidisciplinariteit- wat dus betekent dat je net iets meer kunt dan waarvoor je sec bent opgeleid." In het curriculum – eerst bij TG en later wellicht voor heel Fontys – kan volgens Schoenmakers voortaan zichtbaarder gemaakt worden hoe die 'T' eruitziet voor iedere student, waarbij je je dan zowel richt op algemene als meer individuele talenten. "Als studenten dit eenmaal inzichtelijk krijgen, dan zie je ook meer de valkuilen waardoor je in een toekomstig werkveld kopje-onder zou kunnen gaan."

21st Century Skills

Ook het pilotteam bij Toegepaste Gerontologie erkent het belang van vaardigheden. Saskia van Zijl: "21st Century Skills als 'communiceren', 'samenwerken' en 'creatief denken' helpen om alumni beter toe te rusten voor de praktijk." Inzake de 'profilering als professional' kun je bijvoorbeeld concreet inzetten op netwerkvaardigheden, sollicitatietraining en pitch/presenteren. Maar ook bij een (op papier) abstracter thema als 'omgaan met stress' bieden deze vaardigheden uitkomst. "Dan kun je bijvoorbeeld denken aan oplossingsgericht leren denken en aspecten als tijdmanagement en regie nemen."

Sociale Studies: Aanbevelingen voor betere afstemming

Ook bij de derde partij zetten maatschappelijke ontwikkelingen – zoals bezuinigingen en nieuwe wetgeving – het vak behoorlijk op zijn kop. Voor nieuwe intreders, afkomstig uit één van de drie afstudeerrichtingen (GGZ-agoog, jeugdzorgwerker en maatschappelijk agoog), zijn taken, rollen en verantwoordelijkheden zelden vastomlijnd. Ook in dit geval is multidisciplinaire samenwerking een must. En evengoed zien we hier onduidelijkheid over professionele profilering en problemen rond stress en hoge werkdruk. De Projectgroep Werkveldcoaching bij Fontys Hogeschool Sociale Studies (waarin onder meer docenten John Smits en Eric van Kemenade zitting hadden) interviewde dertien alumni. Stuk voor stuk kregen ze de vraag voorgelegd of zij een kloof zagen tussen opleiding en werk en zo ja, wat die concreet behelst.

Aanbevelingen en doorontwikkeling

Uit de resultaten blijkt dat alumni in de opleiding wel zaken gemist hebben maar dat zij niet echt een kloof ervaren tussen theorie en praktijk. Toch doet de projectgroep aanbevelingen voor een betere afstemming. Ook hier komt de al genoemde werkveldcoaching om de hoek kijken: 'Haal mensen uit de praktijk vaker binnen en laat ze hun ervaringen vertellen ten behoeve van het beroepsbeeld van de student'. Mensen uit het werkveld (waaronder alumni) zouden bovendien betrokken kunnen worden bij een tweede wens: de ontwikkeling van 'meer uit het leven gegrepen' en actuelere casussen.

Bovendien pleiten de alumni voor vaardighedentraining, waarbij bijvoorbeeld 'gespreksvaardigheden', 'creatief handelen' en 'samenwerken met verschillende partijen' worden aangestipt.

Fontys-breed vertalen

Uiteindelijk is het de bedoeling dat alle Fontys-opleidingen baat hebben bij de uitkomsten van deze pilot. De generieke vertaalslag die daarvoor moet plaatsvinden is misschien wel makkelijker dan vooraf aangenomen. “Bij de start van de pilot dachten we alle drie dat we onderling nogal afwijkende uitkomsten zouden krijgen”, zegt Rosalie Reichardt. “Het tegendeel blijkt waar. De noodzaak van het oefenen van vaardigheden en aspecten als omgaan met stress en de profilering als professional zie je overal terug. Die sterke overlap van basiselementen binnen zo verschillende contexten fascineert mij.”

Eric Schoenmakers ziet een verdere ‘uitrol’ van de pilot met vertrouwen tegemoet. “We gaan uit van ideeën, normen en waarden die andere opleidingen evengoed kunnen gebruiken.” En, wellicht dat ook hier de toegevoegde waarde blijkt van multidisciplinaire samenwerking en het vlot kunnen schakelen tussen rollen en belangen: “Er wordt misschien te veel gefocust op wat één opleiding of student specifiek maakt en onderscheidt van anderen. Ik vind dat we juist meer moeten kijken naar wat ons verbindt. Het vinden van de juiste aansluiting is namelijk óók een specifieke kwaliteit.”

Ten slotte verwacht ook Saskia van Zijl geen belemmeringen voor een bredere toepassing, vooral niet omdat de *21st Century Skills* zo’n bruikbaar en concreet aanknopingspunt vormen. Overigens heeft de deeltijdstudente de alumni-gesprekken als zeer verhelderend ervaren. “Je merkt ten volle hoe breed het vak Toegepaste Gerontologie in wezen is. Interessant om te zien hoe andere mensen deze reikwijdte beleven en daarop proberen in te spelen. Vanzelf krijg je zo meer inzicht in je eigen functioneren.”