

GRADUATE EMPLOYABILITY: HOE NEEMT DE KANS VOOR EEN SUCCES- VOLLE CARRIÈRE BIJ AFGESTUURDE TOE?

'Het is niet meer de vraag of je baan zal veranderen, maar wanneer je baan gaat veranderen' (Ceniza-Levine, 2020, para. 1). Deze quote is tekenend voor de huidige maatschappij. Momenteel vindt er een zogenoemde revolutie plaats: de grootste verandering in het werkveld sinds de industriële revolutie (Strohfus, 2019). In de afgelopen 80 jaar zijn er grote veranderingen te zien in de uitvoering van banen en zijn er veel banen verdwenen én verschenen. Denk aan de banen lantaarnopsteker en mijnwerker die momenteel niet of amper meer uitgevoerd worden. Of de banen postbode, juwelier en kleermaker waarvan verwacht wordt dat die in de komende jaren zullen verdwijnen. De banen app-developer, influencer en socialmedia-manager zijn in de afgelopen tijd verschenen als nieuw maar momenteel niet meer weg te denken. Zo is het beroep van leraar basisonderwijs de afgelopen jaren ook flink veranderd. Technologie is natuurlijk een steeds grotere rol gaan spelen door het gebruik van onder andere digiborden en tablets. Maar denk ook aan veranderingen rondom administratie, leerlingvolgsystemen en passend onderwijs.

Doordat banen snel veranderen is het van belang dat opleidingen hierop inspelen. Hoe kun je ervoor zorgen dat de huidige student na zijn afstuderen de komende 50 jaar aan werk kan komen én kan blijven werken? Hoe zorg je ervoor dat de student duurzaam inzetbaar is? Deze duurzame inzetbaarheid wordt graduate employability genoemd en wordt al sinds het einde van de jaren '80 onderzocht (Tomlinson & Holmes, 2017). Onder graduate employability vallen de kennis, vaardigheden en houdingen die de kans op een succesvolle carrière vergroten. Het is een interessant onderwerp door de vele participanten: de overheid wil graag dat mensen aan het werk snel een nieuwe baan kunnen vinden; organisaties willen werknemers

aannemen die om kunnen gaan met de veranderingen binnen hun organisatie; en ook de student zelf stopt tijd, energie en geld in een studie waarmee ze een baan kunnen krijgen en houden (Clarke, 2018, Holmes, 2013).

Graduate employability kan voorspeld worden door de ervaren employability van een student en heeft een wisselwerking met de vraag- en aanbod factoren van het werkveld. Wanneer het aanbod in het werkveld groter is dan de vraag is de ervaren employability des te belangrijker, maar ook bij een hoge vraag en een laag aanbod zoals momenteel het geval is in het basisonderwijs voorspelt ervaren employability nog steeds graduate employability. Er zijn vier factoren die zorgen voor een hoge ervaren employability: 1) menselijk vermogen, 2) sociaal vermogen, 3) individueel gedrag en 4) individuele eigenschappen. De taak aan de opleiding is om deze vier factoren terug te laten komen in de opleiding zodat de ervaren employability van studenten vergroot en daardoor hun kansen op een succesvolle carrière (Clarke, 2018).

MENSELIJK VERMOGEN

Onder menselijk vermogen vallen vaardigheden, competenties en werkervaring. Het gaat hierbij zowel om baan-specifieke vaardigheden en competenties als om generieke vaardigheden en competenties (Clarke, 2018). Generieke vaardigheden en competenties zoals leervaardigheden, vaardigheden op het gebied van geletterdheid en levensvaardigheden zijn makkelijk toe te passen in verschillende werkcontexten (Bellance & Brandt, 2010; Rotherham & Willingham, 2010). Deze vaardigheden zorgen ervoor dat het maken van een switch naar een andere werkcontext ook mogelijk is. Bij werkervaring is het van belang dat stage niet een aparte cursus in het curriculum is maar dat het verweven is in het curriculum. Dat betekent dat het wordt gelinkt aan leermogelijkheden tijdens de

opleiding. Het integreren van werkervaring in het curriculum verbetert de leerresultaten en zelfeffectiviteit (Jones, Green & Higson, 2017).

SOCIAAL VERMOGEN

Tot sociaal vermogen horen: netwerken, maatschappelijke klasse en het aanzien van de onderwijsinstelling ten aanzien van andere onderwijsinstellingen. Het aanzien van de onderwijsinstelling is vooral van belang wanneer het aantal banen schaars is (Okay-Sommerville & Scholarios, 2014). Maatschappelijke klasse beïnvloedt onderwijs en baankansen door financiële mogelijkheden om onderwijs te volgen en discriminatie in werkplekken (Holmes, 2013). Het effect van maatschappelijke klasse lijkt beperkt van invloed te zijn op graduate employability (Okay-Sommerville & Scholarios, 2014). Zowel maatschappelijke klasse als het aanzien van de onderwijsinstelling kunnen niet veranderd worden door het curriculum van de opleiding aan te passen. Wel kunnen netwerken beïnvloed worden door het curriculum van de opleiding. Een groot netwerk leidt tot veel baankansen maar ook tot informatie, bronnen, begeleiding en ondersteuning die allemaal employability vergroten (De Janasz & Forret, 2008). Netwerkvaardigheden kunnen het beste verbeterd worden door simulaties en rolspelen. Ook kan de opleiding ervoor zorgen dat er voldoende mogelijkheden zijn om te netwerken zoals een carrièrebeurs en een alumni evenement (De Jansz & Forret, 2008). Ook binnen een pabo-opleiding zijn netwerkmogelijkheden een mooie kans om te zien hoe breed de baankansen zijn na de opleiding. Aangezien de pabo een beroepsopleiding is, lijkt het

voor de hand liggend om hierna aan het werk te gaan als leraar basisonderwijs. Toch zijn er diverse mogelijkheden waar alumni inzicht in kunnen geven zoals: vervolgopleidingen, traineeship mogelijkheden en andere banen binnen en buiten het onderwijs.

INDIVIDUEEL GEDRAG

Individueel gedrag wordt in het kader van dit onderwerp wel carrière managementvaardigheden genoemd. Met deze vaardigheden is de afgestudeerde in staat zijn carrière te starten, te behouden en te bevorderen. Enerzijds gaat het hier om het bewust zijn van en kunnen reflecteren op je eigen waarden, houdingen, capaciteiten, bekwaamheden en interesses zodat je deze ook duidelijk aan kan geven in een sollicitatiegesprek. Wanneer je op een goede plek terecht komt, zorgt dit ervoor dat je je werk met meer plezier uitvoert. Anderzijds gaat het hier om ontwikkeling in carrière door bewust te zoeken naar banen, leermogelijkheden en informatie over het werkveld (Bridgestock, 2009; Clarke, 2018). Dit kan aangeleerd worden door reflectie, evaluatie en ondersteuning in het maken van keuzes tijdens het curriculum. Portfolio's en groepsopdrachten waarin een probleem uitgewerkt moet worden zorgen ervoor dat studenten bewust worden van hun eigen waarden, houdingen, etcetera (Bridgestock, 2009).

INDIVIDUELE EIGENSCHAPPEN

Flexibiliteit en aanpassingsvermogen zijn beide positief gerelateerd aan graduate employability. Aanpassingsvermogen zorgt ervoor dat iemand zich makkelijk aan kan passen aan nieuwe situaties en uitdagingen in zijn baan. Flexibiliteit zorgt ervoor dat iemand makkelijk om kan gaan met de veranderingen binnen een baan (Van Der Heijde & Van Der Heijde, 2006). Daarnaast draagt inzicht in iemands eigen persoonlijkheid eraan bij om te zoeken binnen welk werk en op welke werkplek iemand het beste functioneert. Dit zorgt ervoor dat je beter presteert binnen je baan (Boyle, 2010). Flexibiliteit en aanpassingsvermogen kunnen in studenten verbeterd worden door in het curriculum mogelijkheden om samen te werken in een diversiteit aan heterogene groepen op te nemen én door het aanbieden van mogelijkheden tot reflectie (Jonker, März & Voogt, 2020).



Model employability

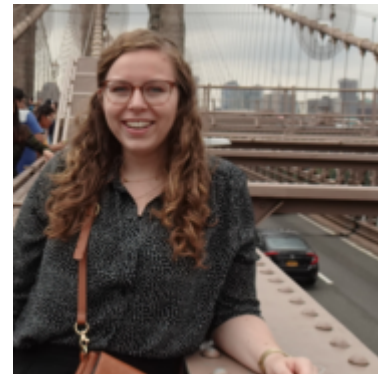
Wanneer een opleiding deze vier factoren gaat aanbieden is het van belang dat het perspectief van de studenten wordt meegenomen. Studenten moeten zich bewust zijn van de

mogelijkheden die er zijn, maar ze moeten zich ook gehoord voelen en betrokken worden bij de mogelijkheden die er aangeboden worden.

De pabo zou niet alleen de focus moeten leggen op het aanbieden van alle vier de onderdelen van employability. Ook zouden ze moeten zorgen dat er een effectieve communicatie is tussen studenten en de opleiding (Amadi & Paul, 2018; Booth, 2016). Studenten zouden opgeleid moeten worden voor het altijd veranderende veld van onderwijs zodat ze de duurzaam inzetbare professionals worden waar het onderwijsveld zo'n behoefte aan heeft. Als de afgelopen periode van afwisselend thuis werken iets heeft laten zien, is dat het aanbieden van onderwijs flexibel moet zijn en zich snel moet kunnen aanpassen wanneer de situatie verandert. Daarom moet de pabo zich niet enkel focussen op de vaardigheden voor een leraar, maar ook op de vaardigheden van een duurzaam inzetbare werknemer.

BRONNEN

- Amadi, G., & Paul, A. K. (2017). Influence of student-teacher communication on students' academic achievement for effective teaching and learning. *American Journal of Educational Research*, 5, 1102- 1107. doi:10.12691/education-5-10-12
- Bellanca, J., & Brandt, R. (2010). *21st century skills: Rethinking how students learn*. Bloomington, IN: Tree Press.
- Booth, T. (2016, August 31). *Tips for student-faculty communication*. University of Mary Hardin-Baylor. <https://blog.umhb.edu/tips-for-student-faculty-communication/>
- Boyle, G. J. (2010). Current research in personality traits and individual differences. In R. E. Hicks (Ed.), *Personality and individual differences: Current directions* (pp. 13-20). Bowen Hills, Queensland, Australia: Australian Academic Press.
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28, 31-44. doi:10.1080/07294360802444347
- Ceniza-Levine, C. (2020, 5 January). How to manage your career for the next decade: Three career trends to watch in 2020 and beyond. *Forbes*. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/carolinecenizalevine/2020/01/05/how-to-manage-your-career-for-the-next-decade---three-career-trends-to-watch-in-2020-and-beyond/#538b969622b1>
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43, 1923-1937. doi:10.1080/03075079.2017.1294152



- De Janasz, S. C., & Forret, M. L. (2008). Learning the art of networking: A critical skill for enhancing social capital and career success. *Journal of Management Education*, 32, 629-650. doi: 10.1177/1052562907307637
- Holmes, L. (2013). Competing perspectives on graduate employability: Possession, position or process? *Studies in Higher Education*, 38, 538-554. doi:10.1080/03075079.2011.587140
- Jones, C., Green, J., & Higson, H. (2017). Do work placements improve final year academic performance or do high-calibre students choose to do work placements? *Studies in Higher Education*, 42, 976- 992. doi: dx.doi.org/10.1080/03075079.2015.1073249
- Jonker, H., März, V., & Voogt, J. (2020). Curriculum flexibility in a blended curriculum. *Australasian Journal of Educational Technology*, 36, 68-84. doi:10.14742/ajet.4926
- Okay-Sommerville, B., & Scholarios, D. (2014). Coping with career boundaries and boundary-crossing in the graduate labour market. *Career Development International*, 19, 668-682. doi:10.1108/CDI-12-2013- 0144
- Rotherham, A. J., & Willingham, D. T. (2010). 21st-Century skills: Not new, but a worthy challenge. *American Educator*, 34(1), 17-20. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ889143>
- Strohuf, D. (2019, 26 December). How do we prepare our workforce for the jobs of the future that don't exist today? *Forbes*. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2019/12/26/how-do-we-prepare-our-workforce-for-the-jobs-of-the-future-that-dont-exist-today/#1e39e6756255>
- Tomlinson, M., & Holmes, L. (2017). *Graduate Employability in Context*. London, United Kingdom: Palgrave Macmillan.
- Van Der Heijde, C. M., & Van Der Heijde, B. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management Journal*, 45, 449-476. doi:10.1002/hrm.20119

OVER DE AUTEUR

Christa Dekker is in 2018 afgestudeerd als leraar basisonderwijs aan Hogeschool KPZ en heeft in juni 2020 met succes haar opleiding Onderwijskunde aan Universiteit Utrecht afgerond.