

Het verbeteren van de overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt met behulp van bedrijven

Een verkennend onderzoek naar manieren die bedrijven toepassen om beginnende professionals te begeleiden in hun overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt

Student: L.A. Siepel (s4064062)

Begeleider en eerste beoordelaar: dr. C.J. van der Linden

Tweede beoordelaar: prof. dr. A.E.M.G. Minnaert

Rijksuniversiteit Groningen

Faculteit der Gedrags- en Maatschappijwetenschappen

Bachelorwerkstuk Pedagogische Wetenschappen

Juni 2022

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Abstract	3
Inleiding	4
Methode	7
Resultaten	9
Beginnende professionals en begeleiding	9
<i>Participanten</i>	9
<i>Vaardigheden</i>	9
<i>Kennis</i>	9
<i>Begeleiding en bedrijf</i>	10
Reflectie langer werkende professionals op begeleiding	12
<i>Participanten</i>	12
<i>Vaardigheden</i>	13
<i>Kennis</i>	13
<i>Begeleiding en bedrijf</i>	15
Begeleiding vanuit het bedrijf	17
<i>Participant</i>	17
<i>Vaardigheden</i>	17
<i>Kennis</i>	17
<i>Begeleiding en bedrijf</i>	18
Conclusie en discussie	20
Beperkingen	21
Aanbevelingen	21
Referenties	23
Bijlage A Interviewleidraad beginnende professional	25
Bijlage B Interviewleidraad langer werkende professional	27
Bijlage C Interviewleidraad administratiemedewerker	29
Bijlage D Formulier informed consent	31
Bijlage E Codeboom	32

Abstract

Several studies have been conducted into how education can contribute to narrowing the gap between education and the labor market. However, little research has been done into the contribution companies can make. This article is focused on the ways companies use to guide novice professionals in the transition from school to the working environment. To gain useful insights, a case study is used to investigate a company in their ways of working. Within this company, two novice professionals, two longer-term professionals and someone from the administration were interviewed. These interviews focused on the knowledge and skills that the professionals need in their work and on the guidance and support from the company. The results show that there is a training period at this company in which the novice professional follows a more experienced professional in order to acquire the necessary skills and knowledge. In addition, various courses are offered to continue developing and there is a weekly intervision moment to share knowledge. The experiences of the professionals seem to indicate that these methods of guidance and support work well. This is because knowledge and skills from theory are applied step by step in practice, resulting in integration of this knowledge and skills, which is important. Companies are recommended to look at how they can apply the integration of theoretical knowledge and practical skills? In a way that suits their reality in order to improve the transition between education and the labor market.

Inleiding

In personeelsadvertenties wordt meestal gevraagd om een werknemer met een aantal jaar ervaring. Mede doordat werkgevers een werknemer met ervaring willen, ontstaat er een complexe overgang tussen het onderwijs en de beroepspraktijk (Tynjälä et al., 2003). Volgens onderzoek van Wilbrink (1994) bestaan de fricties tussen het hoger onderwijs en de arbeidsmarkt al sinds het ontstaan van de universiteiten in de 12^e eeuw. Baartman en De Bruijn (2011) hebben gesignaleerd dat er een kloof is tussen wat er van de werknemer verwacht wordt, wat er van de werknemer gevraagd wordt en wat er geleerd wordt in het onderwijs. Schaap et al. (2011, p. 99) zijn tot de volgende conclusie gekomen: “van lerenden wordt verwacht dat ze verschillende soorten kennis integreren, bijvoorbeeld theoretische kennis, kennis van werkprocessen en praktische kennis”. Deze kennis wordt echter niet aangeboden in het huidige hoger onderwijs, maar wordt voornamelijk vergaard in de praktijk.

Er zijn al verscheidene onderzoeken gericht op hoe het onderwijs zich zo kan aanpassen dat de kloof minder groot wordt. Er is echter nog weinig bekend over hoe bedrijven hieraan kunnen bijdragen. Bedrijven hebben belang bij een frisse en nieuwe blik op vraagstukken om te blijven ontwikkelen en mee te gaan met de tijd. Die frisse blik bezitten beginnende professionals. Maar hoe zorgen bedrijven ervoor dat deze beginnende professionals mee kunnen komen in het bedrijf wanneer er een kloof is tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt? Wat voor aanvullende opleidingen of trainingen kan een bedrijf aanbieden om de beginnende professionals de gelegenheid te geven om de kennis te integreren waar Schaap et al. (2011) op duiden? Dit mondt uit in de volgende onderzoeksvraag: “Hoe worden beginnende professionals begeleid in hun baan?” De deelvragen zijn:

1. Hoe ervaren de beginnende professionals de begeleiding in hun baan zelf?
2. Hoe reflecteren professionals die langer werkzaam zijn in het bedrijf op hun begintijd bij en de begeleiding van het bedrijf?
3. Wat biedt het bedrijf aan ondersteuning voor professionals die net beginnen?

De mate van employabiliteit (het vermogen van werknemers om toe te treden op de arbeidsmarkt of de huidige baan te behouden) staat sterk in verhouding met de mogelijkheid tot competentieontwikkeling. Universiteiten en hogescholen hebben de afgelopen jaren behoorlijke vorderingen gemaakt om studenten de vaardigheden op het gebied van employabiliteit mee te geven (Mason et al., 2009). Studenten ervaren echter dat competenties die relevant zijn voor de voorbereiding op de overgang naar de arbeidsmarkt niet voldoende ontwikkeld worden in hun studie (Garcia-Aracil et al., 2021). Er zijn verscheidene onderzoeken gedaan naar de vaardigheden die voor studenten een betere overgang creëren tussen onderwijs en werk. Zo hebben Yorke en Knight (2004) onderzoek gedaan naar vaardigheden die de voorbereidingen op werk van afgestudeerden verbeteren. Deze vaardigheden zijn: professionele, kern-, generieke, sleutel- en niet-technische vaardigheden.

Bennett et al. (2000) gebruiken de term ‘kern’ voor disciplinespecifieke vaardigheden en de term ‘generiek’ voor de overdraagbare vaardigheden die in elke discipline kunnen ondersteunen. Generieke vaardigheden als samenwerken, communicatie, zelfmanagement, analyse en kritisch denken worden in alle disciplines als belangrijk beschouwd (Allen & Van der Velden, 2012; García-Aracil & Van der Velden, 2007). De generieke vaardigheden die studenten verwerven tijdens de studie, hebben een positief effect op de employabiliteit door middel van het stimuleren van hun zelfvertrouwen (Álvarez-González et al., 2017).

De overheid en werkgevers leggen de verantwoordelijkheid bij de onderwijsaanbieders om ervoor te zorgen dat afgestudeerden de genoemde vaardigheden voldoende meekrijgen. Zij vinden dat de benodigde vaardigheden aan te leren zijn tijdens een studie en dat dit hoort bij het opleiden van studenten (García-Aracil et al., 2021). Onderzoek van Qenani et al. (2014) laat zien dat het inderdaad een bijzonder hoge prioriteit van het hoger onderwijs is om afgestudeerden voor te bereiden op een toekomst met de nodige vaardigheden die bijdragen aan succes. Er zijn professionals nodig die beschikken over vaardigheden, kennis en over een professionele houding die ze in verschillende situaties kunnen toepassen (Qenani et al., 2014). Verder is het belangrijk dat er afgestudeerden zijn die open staan voor nieuwe ervaringen en de bereidheid hebben om zich aan te passen in een veranderende omgeving (Qenani et al., 2014; Dacre Pool & Sewell, 2007). Het onderzoek van García-Aracil et al. (2021) bevestigt dit.

Baartman en De Bruijn (2011) stellen dat de tekortkoming in het onderwijs komt doordat het hoger onderwijs meer algemeen ingericht is en niet is gericht op prestaties in de praktijk. Daarnaast merkt Papier (2017) op dat hogescholen te maken hebben met capaciteitsbeperkingen en andere beperkingen in het creëren van de condities om de overgang van onderwijs naar werk zo optimaal mogelijk te maken. Er zijn meer studies nodig om vaardigheden optimaal te kunnen aanleren in het onderwijs (García-Aracil et al., 2021; Cardoso et al., 2014). Mason et al. (2009) zien namelijk een sterk positief verband tussen werkervaring en vaardigheden op het gebied van employabiliteit. Hieruit concluderen zij dat niet het onderwijs de beste plek is om deze vaardigheden aan te leren maar dat dit de werkplek is. Uit later onderzoek blijkt dat werkgevers het ermee eens zijn dat er veel vaardigheden worden opgedaan in de praktijk. Werkgevers vinden namelijk dat afgestudeerden een basis in theoretische kennis moeten hebben en deze kennis in de praktijk moeten kunnen toepassen. De rest, dit is alles behalve deze basis in theoretische kennis, kunnen de afgestudeerden ontwikkelen door middel van ervaring (Papier, 2017).

Uit onderzoek van Mason et al. (2009) blijkt dat de betrokkenheid van de werkgever met betrekking tot het aanbieden van opleidingen en cursussen een positieve invloed heeft op afgestudeerden. Dit positieve effect komt doordat werkgevers inzichtelijk hebben welke vaardigheden de afgestudeerden voldoende beheersen en welke vaardigheden onvoldoende zijn ontwikkeld en waar

extra aandacht aan besteed moet worden. Sommige werkgevers in het onderzoek van Papier (2017) geven aan dat het belangrijk is dat afgestudeerden bepaalde “soft skills” bezitten. “Soft skills” zijn vaardigheden op persoonlijk, emotioneel, sociaal en intellectueel gebied (Duriez et al., 2020; Malykhin et al., 2021). Deze vaardigheden zijn onder andere, bereid zijn om te leren, betrouwbaar zijn, persoonlijke verzorging op orde hebben en beschikken over de kennis die nodig is in het vakgebied.

Methode

Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden wordt er data verzameld door middel van probleemgecentreerde interviews (Flick, 2019). Dit is een kwalitatieve methode van onderzoek doen. In dit onderzoek worden er interviews afgenomen vanuit een sociaal relevant probleem (Flick, 2019). Het probleem in dit onderzoek is de lastige overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Het doel van dit onderzoek is op zoek gaan naar ervaring van professionals. Deze keuze is gemaakt omdat er zo inzichtelijk wordt hoe professionals over deze overgang denken.

Er is contact gelegd met een bedrijf, doordat er onderzoek is gedaan bij één bedrijf is er sprake van een case study. Het bedrijf biedt begeleiding en ondersteuning aan kinderen en jongeren. Deze begeleiding wordt uitgevoerd door jonge professionals, die worden aangestuurd door gezinscoördinatoren. In dit onderzoek zijn twee beginnende gezinscoördinatoren geïnterviewd die tussen zes maanden en anderhalf jaar bij het bedrijf werken (deelvraag 1). Daarnaast zijn twee gezinscoördinatoren geïnterviewd die minimaal drie jaar werkzaam zijn binnen dit bedrijf (deelvraag 2). Als laatste is er een medewerker van personeelszaken geïnterviewd over hoe het bedrijf ondersteuning biedt (deelvraag 3). Het is van belang dat de beginnende professionals een aantal maanden werkzaam zijn binnen het bedrijf zodat ze zicht hebben op hoe het bedrijf hen begeleidt, dit is namelijk niet mogelijk wanneer professionals bijvoorbeeld een week werkzaam zijn. Om een goed vergelijk te creëren is het van belang dat de gezinscoördinatoren die langer werkzaam zijn binnen het bedrijf minstens drie jaar werkzaam zijn zodat zij goed inzicht hebben in welke mogelijkheden van ondersteuning het bedrijf biedt. Ten slotte is het van belang om iemand te hebben geïnterviewd van personeelszaken om te kunnen vergelijken of de professionals en het bedrijf dezelfde kijk hebben op de manier van ondersteuning. Door het onderwerp vanuit verschillende perspectieven te onderzoeken, ontstaat er triangulatie (Flick, 2019).

De professionals zijn geselecteerd door een contactpersoon binnen het bedrijf. De contactpersoon is op zoek gegaan naar twee beginnende professionals, twee langer werkende professionals en iemand van personeelszaken. Enkele participanten zijn gevonden via het sneeuwbaaleffect (Flick, 2019). Behalve dat de participanten werkzaam moeten zijn binnen bedrijf X waren er geen vooraf gestelde eisen. In tabel 1 zijn de steekproefkenmerken overzichtelijk weergegeven. De categorie 'opleiding' is de gevolgde opleiding voor een master, met de opties uit mbo, hbo of universiteit. De categorie 'tijd werkzaam' is het aantal jaren en maanden dat iemand werkzaam is als gezinscoördinator binnen het bedrijf. De categorie 'ervaring' is of de participant eerder ervaring had opgedaan in het werkveld door middel van een baan of relevante bijbaan.

Tabel 1*Steekproefkenmerken*

	Opleiding	Leeftijd	Geslacht	Tijd werkzaam in jaren en maanden	Ervaring vooraf
Participant A	Hbo	24	Vrouw	0.9	Ja
Participant B	Hbo	27	Vrouw	2.6	Ja
Participant C	Universiteit	30	Vrouw	4.0	Nee
Participant D	Mbo	43	Vrouw	4.9	Ja
Participant E	Universiteit	24	Vrouw	0.3	Ja

Voordat de interviews plaatsvonden zijn er verschillende interviewleidraden opgesteld aan de hand van de literatuur. Deze leidraden zijn te vinden in Bijlage A, B en C. Het bedrijf waar de interviews zijn afgenomen wordt aangeduid als ‘Bedrijf X’. De interviews zijn afgenomen na schriftelijke toestemming (zie Bijlage D) voor het opnemen en verwerken van de interviews. Participanten A tot en met D zijn fysiek bij Bedrijf X geïnterviewd, participant E is online via Google Meet geïnterviewd. De interviews zijn anoniem verwerkt waardoor niet te herleiden is wie de participant is. De opgenomen interviews zijn getranscribeerd en vervolgens gecodeerd nadat er een codeboom is opgesteld aan de hand van de literatuur (zie Bijlage E). Door middel van kwalitatieve inhoudsanalyse zijn de interviews geanalyseerd. De interviews worden bewaard op een daarvoor ingerichte harde schijf bij de Rijksuniversiteit Groningen.

Resultaten

Beginnende professionals en begeleiding

Participanten

Beide participanten zijn 24 jaar en vrouw. Daarnaast hebben zij beiden eerder ervaring opgedaan in het werkveld, beide hebben eerder in een andere rol bij hetzelfde bedrijf gewerkt. De ene participant heeft HBO afgerond en is toen de master Orthopedagogiek gaan doen en de andere participant heeft een universitaire bachelor afgerond en is daarna de master Sociale Psychologie gaan doen. De ene participant is drie maanden werkzaam en de andere participant is negen maanden werkzaam.

Vaardigheden

Werkzaam zijn als gezinscoördinator betekent onder andere dat je over bepaalde vaardigheden moet beschikken. Uit de ervaring van de participanten blijkt dat het van belang is om gesprekstechnieken te beheersen. Deze gesprekstechnieken zijn onder andere open vragen kunnen stellen en kunnen luisteren. “Hoe voer je een gesprek? Hoe ga je het contact aan? Ik denk dat dat het belangrijkste is, ook in de baan die je daarna gaat doen, dat je contact kan maken en weet hoe je vragen kan stellen” (Participant E). Verder is het belangrijk om een kritische kijk te ontwikkelen. Participant E geeft aan dat ze dit mee heeft gekregen vanuit haar opleiding op de universiteit. Naast gesprekstechnieken is het belangrijk om zelfreflectie toe te kunnen passen. Deze zelfreflectie gaat in op situaties die minder goed zijn gegaan of gebeurtenissen die goed zijn gegaan. Beide participanten geven aan dat het bespreken van de goede en minder goede gebeurtenissen belangrijk is voor de groei en ontwikkeling.

Bij de dagstart delen wij toppers en floppers [...] en daarmee creëer je een hele open sfeer als werkgever, van durf te delen met elkaar dat je een blunder had. Dat je de cliënt een hij hebt genoemd terwijl het een zij was of dat je een blackout had. [...] Dat is een onderdeel van jezelf ontwikkelen en dat je fouten mag maken. (Participant A)

Als laatste noemde participant A vaardigheden die ze op heeft gedaan in haar stage die ervoor zorgen dat ze meer zelfvertrouwen heeft ontwikkeld: “Het samenwerken met andere disciplines, regie durven nemen en om te kunnen spreken voor groepen of mensen die langer in het werkveld zitten”.

Kennis

In de opleiding die de participanten hebben gevolgd wordt er voldoende basiskennis meegegeven:

Het is nog best wel algemeen, ook in je bachelor en master. [...] Maar ik denk dat dat bijna wel moet. Als je zeg maar, iedereen gaat een andere richting op qua banen. Dus qua basiskennis denk ik wel dat het voldoende is. (Participant E)

Wel is deze kennis niet uitputtend. Zo vertelt participant A: “wat ik niet echt geleerd heb tijdens mijn opleiding is hoe alles gaat omtrent indicaties bijvoorbeeld. [...] Het was misschien wel beter geweest als je daar iets van achtergrondkennis van hebt”. Nu doet ze de kennis op in de rol als coördinator. Tijdens het werk vergaren de coördinatoren dus ook steeds meer kennis. “Alle gezinscoördinatoren weten van alles een beetje door de opleiding” (Participant E). Daarnaast is er de mogelijkheid om aandachtfunctionaris te worden, dan verdiep je je in bepaalde problematiek. De gedachte hierachter is dat de collega’s onderling kennis uit kunnen wisselen en dat je niet overal alles van hoeft te weten. Het delen van kennis kan één op één maar ook tijdens een intervisiemoment:

Op kantoor hebben we regelmatig intervisie met elkaar dus dan leer je ook weer van elkaar. Je deelt casussen waar je tegenaan loopt met elkaar en zo heb ik alweer een stukje kennis bijgeleerd, wat meer informatie over een thema geleerd. (Participant A)

Daarnaast wordt er in de inwerkperiode kennis onderling uitgewisseld met de beginnende coördinatoren.

In het begin hebben wij als nieuwe collega, plan je allemaal theetjes in of koffietjes met collega’s. [...] Verschillende mensen die gespecialiseerd zijn in iets, dus we hebben een presentatie gehad over het systeem hoe het werkt. [...] Op die manier wordt kennis eigenlijk overgedragen van de collega’s. (Participant E)

Binnen het bedrijf worden er ook scholingen gegeven om de kennis uit te breiden. Participant A vertelt: “Voor beginnende coördinatoren, waaronder ik [...], wij volgen de cursus gezinscoördinator als coach omdat we de rol van coach hebben voor begeleiders”.

Beide participanten vinden dat het bedrijf genoeg mogelijkheden biedt om de kennis te vergroten. Volgens participant A is het belangrijk dat de mogelijkheid tot kennis vergroten geboden wordt, want “je bent nooit uitgeleerd denk ik en zo blijf je jezelf ontwikkelen”.

Begeleiding en bedrijf

Wanneer iemand start binnen het bedrijf begint er een inwerktijd van drie maanden. Beide participanten vertellen hoe dat bij hen is gegaan:

Bij dit bedrijf heb je een inwerkperiode als startende gezinscoördinator, van drie maanden waarin je iedere week sowieso met je inwerker zit. Die neemt alles met jou door eigenlijk

vanaf de eerste dag al van, we gaan je mobiel instellen, je mail instellen echt alle kleine dingen samen bij langs. (Participant A)

Na deze inwerkperiode vindt er een gesprek plaats waarin gekeken wordt of iemand eraan toe is om zelf aan de slag te gaan of om nog langer iemand mee laten lopen. Hierin wordt het gevoel van de beginnende coördinator centraal gesteld: “Het ging echt een beetje op mijn tempo. Wanneer ik dacht van oh, ik kan alleen op intake, ik kan alleen dit gesprek aangaan” (Participant A). Wanneer je eerder toe bent om alleen aan de slag te gaan kun je dat ook aangeven:

En op een gegeven moment kon er niemand met me mee, dus heb ik gezegd, ik ga alleen, is ook helemaal prima, dus toen ging ik alleen. Toen dacht ik al, dit is eigenlijk wel heel lekker, dus daarom mag je ook zelf aangeven of je dat prettig vindt om alleen te gaan. Vind je het fijn dat er iemand nog langer met je meegaat dan kan dat ook, dus dat wordt zo een beetje bekeken. (Participant E)

Beide participanten geven aan dat ze de inwerkperiode als fijn hebben ervaren. “Het is heel duidelijk wat je moet doen. Er is een goed inwerktraject, staan allemaal protocollen. Ja, je wordt niet zomaar in het diepe gegooid. Dat is het vooral, je wordt heel goed begeleid” (Participant E).

De fijne ervaring komt mede door het meekijken met een gezinscoördinator en omdat er een band gecreëerd wordt met collega's onderling:

Het is gewoon heel leuk om sowieso in het begin samen met z'n tweeën op te trekken, want je moet het nog leren. Dus ik vond het ook wel leuk dat er telkens een andere collega met mij mee ging kijken. Of dat ik eerst mee ging kijken bij verschillende collega's, dus daardoor kon je een beetje kijken van nou hoe doet iedereen het. Ik vond dat heel fijn dat, dat zo was en op een gegeven moment ook dat je feedback krijgt en dat je daarmee aan de slag gaat en dat je op een gegeven moment krijgt of dat je hoort van nou doe het maar zelf, ga maar gewoon zelf. (Participant A)

Na de inwerkperiode blijft de inwerker betrokken, maar wordt er ook een werkbegeleider toegewezen. Hiermee worden wekelijks gesprekken gevoerd over de gang van zaken:

Is het te veel voor je, vind je het te weinig, hoe is je werkdruk? Wat vind je leuk om te doen? Mag je oppakken, doe je nog niks oppakken, dan doe je dat niet. Dus het is echt heel, ja heel fijn, echt leuk wordt heel erg op je gelet. Ik heb nu de eerste drie maanden inwerkbegeleider, dus dat is gewoon een collega. Daarna na drie maanden krijg je werkbegeleider. Dus daarin mag je ook over dingen, sparren of als er iets is kun je daarbij terecht. Maar eigenlijk bij alle collega's wel. (Participant E)

Naast de werkbegeleider en inwerker zijn de andere collega's ook betrokken: "Iedereen staat open om je vraag te beantwoorden met je mee te denken. Ja en het is niet per se dat ik altijd naar mijn inwerker of werkbegeleider stap" (Participant A). "Toen ik hier net kwam, kreeg ik mailtjes van iedereen 'welkom' terwijl, ik ken nog niemand. Het is echt een soort sociale groep" (Participant E). Naast dat de collega's betrokken zijn op werk zien is er privé ook betrokkenheid:

Op vrijdag hebben we gelukkig nu ook weer fysieke vrijdagmiddagborrel en dan spreek je nog wel eens af om elkaar wat te eten, maar los daarvan sporten we ook samen dus gisteren nog hard gelopen met collega's of een keer een basic fit lesje samen. Vanavond naar de bioscoop met een paar collega's, dus ja wel heel veel. (Participant A)

Beide participanten geven aan dat ze zich op hun gemak voelen in het bedrijf. Dit gevoel komt onder andere doordat iedereen open staat voor vragen en er een open en gemoedelijke sfeer heerst. "Ik voelde me wel gelijk op mijn gemak. Het voelde niet gelijk als een grote-mensen-baan, [...] dit doe je met zijn allen en iedereen helpt je ja, dus Het was een best prettige overgang" (Participant E). "Ik kende al een paar collega's die hier werken. Ja, de ontvangst was heel warm en welkom. Heel open, je mag helemaal zijn zoals je bent en het wordt juist gewaardeerd dat iedereen nou zo lekker zichzelf is" (Participant A).

In de overgang tussen studie en werk denkt het bedrijf mee hoe ze hierin kunnen bijdragen. "Ze weten ook 'ik kom net van de studie af', dus daar houden ze ook heel erg rekening mee [...] dat je net van je studie afkomt en dat je ook nog heel veel leert in het begin" (Participant E). Participant A was al werkzaam binnen het bedrijf en is gevraagd om door te groeien in een andere functie:

Ik heb ook met mijn gezinscoördinator gesproken. Wat kan ik een beetje verwachten? Wat worden mijn taken? Want ik had daar niet een heel breed beeld van, wat er allemaal nog meer onder gezinscoördinator viel, wat voor taken. Ik heb een meeloopdag gehad, dus toen moest ik ook een beetje van, oke zo is dat hoe het gaat. (Participant A)

Reflectie langer werkende professionals op begeleiding

Participanten

De ene participant is 27 jaar en de andere participant is 30, beide participanten zijn vrouw. De ene participant heeft eerder ervaring opgedaan, dit was bij hetzelfde bedrijf maar in die tijd een andere rol, en de andere participant niet. De ene participant heeft HBO afgerond en is toen de master Orthopedagogiek gaan doen en de andere participant heeft twee universitaire bachelors afgerond en is daarna de master Ontwikkelingspsychologie gaan doen. De ene participant is twee en een half jaar werkzaam en de andere participant vier jaar.

Vaardigheden

Beide participanten zijn al langere tijd werkzaam bij Bedrijf X. Een van de vaardigheden die naar voren komt in het gesprek is gespreksvoering. Dit is een belangrijke vaardigheid omdat het werk bestaat uit veel gesprekken voeren: “Gespreksvoering is best een groot onderdeel als je start als gezinscoördinator, dan moet je je caseload natuurlijk opbouwen. Dat doe je door veel intakegesprekken te voeren” (Participant B). Deze ervaring heeft zij opgedaan in de stage en hierdoor is ze zelfverzekerder als ze een gesprek in gaat:

Omdat je al in je stage die je masterstage ook, ja daarbij betrokken bent dat je denkt, oh ja, zo werkt het een beetje. Zo kan ik contact maken en dit is een fijne manier, dat dat wel echt helpend is. Dat je dat ook wel zelfverzekerder maakt om hier dan ook een gesprek te voeren. [...] Ik merkte wel vrij snel dat collega's dachten, oh, je hebt hier al wel een beetje gevoel bij. Niet dat ik precies wist wat ik moest vragen aan het begin natuurlijk, maar wel, dat je niet bang bent om een gesprek te voeren. (Participant B)

Met intake-gesprekken en evaluatieverslagen is het belangrijk dat er goede doelen gesteld worden. Dit is een vaardigheid die door de praktijk is geleerd:

Hoe stel je een goed doel op en je leert in de opleiding natuurlijk wel over SMART en je snapt wat het is en je werkt er natuurlijk wel met je eigen doelen een beetje mee. Maar als je ineens een doel voor een kind moet opstellen, is toch wel wat anders. (Participant B)

Daarnaast is het samenwerken met anderen belangrijk. Uit de gesprekken met de participanten blijkt dat ze deze vaardigheid vooral leren in de praktijk. “In samenwerking met anderen, dat doe je in je opleiding ook niet heel veel, dus dat merk je ook wel van. Hoe gaat dat in zo'n, hoe werkt dat in zo'n systeem? Hoe pak je dat aan?” (Participant B).

Verdere genoemde vaardigheden zijn: “op eigen benen staan, [...] reflecteren [...], open durven stellen [...] en met adviezen om kunnen gaan” (Participant C).

Kennis

Beide participanten hebben in de opleiding op theoretische en praktische manier kennis vergaard. Participant B heeft eerst HBO gedaan en is daarna de premaster en master gaan doen:

De master was vooral gericht om bij te spijkeren wat je normaal in de bachelor krijgt, [...] iets meer diepgang op de, nou op de inhoud voor psychopathologie en neurodingen. En ja verder de mastervakken waren nog wat verder verdiepen. Dus ik dacht ja, ik kan ook nog wel naar de universiteit, dan heb ik nog net even wat meer diepgaande kennis [...] iets meer kadering aan wat ik al wist en ook wel verbreding.

Participant C heeft Universiteit gedaan en daar kennis opgedaan uit de theorie en praktijk. Ondanks dat beide professionals veel kennis hebben vergaard in hun opleiding, hadden ze niet het idee dat ze klaar waren om aan de slag te gaan:

Ik weet wel dat ik hier in het begin wel echt dacht 'hoe ga ik in vredesnaam al die kennis wat ik heb opgedaan, hoe ga ik, hoe kan ik dat überhaupt gebruiken in het vak?' Ja de geschiedenis van pedagogiek, ja, leuk, maar hoe ga ik dat gebruiken in mijn vak bij wijze van. [...] Maar toch merk je wel dat je wel heel erg veel kennis hebt en een bepaalde manier van denken. Dus ik denk wel dat het wat het wat ik dan ten opzichte van nu, ja, ik word gewoon ouder ben, ik lees meer, ik spreek veel meer mensen. Dus ik denk dat het voornamelijk ja, dat het voornamelijk ook echt ervaring is en ouder worden is. (Participant C)

Volgens participant C komt het gevoel dat ze er niet klaar voor was doordat ze nog weinig ervaring op heeft gedaan. Ze had niet zozeer meer behoefte aan kennis maar juist aan ervaring:

Ja ik denk vooral meer ervaring, dat had ik graag gewild. Dus meer een kijkje in de keuken op verschillende plekken. Ja, dus ik denk meer kennis, ik was wel uitgelezen in de tussentijd. Ik denk niet zozeer heel veel meer kennis, maar misschien iets meer beetje voorbereid op straks ga je professional aan de slag en wat houdt dat dan in? Hoe ga je daarin profileren? Niet per se meer kennis maar ik had wel wat meer ervaring. (Participant C)

Ook participant B had geen behoefte aan meer kennis opdoen toen ze aan het werk ging: “Ik merkte ook wel in mijn eerste twee werkjaren dat ik helemaal geen zin had om extra cursussen of dingen te moeten lezen omdat het moet zeg maar” (Participant B). Naar verloop van tijd komt er wel weer een behoefte aan meer kennis of verdieping:

Richting extern en intern hebben we van allerlei aandachtsfunctionarissen. Ik ben bijvoorbeeld aandachtsfunctionaris van trauma en aandachtsfunctionaris van agressie, dat zijn dan dingen waar ik affiniteit mee heb. Of met rouw moet ik zeggen in plaats van trauma. Dus daar ga je je dan wat verder in verdiepen met collega's. (Participant B)

Naast dat het belangrijk is om kennis te vergaren, is het ook belangrijk dat je de kennis in de praktijk kan toepassen:

Je kan een boek lezen en dat simpelweg uit je hoofd leren, dan weer aan de kant leggen of je doet wat met die stof. Ik denk wel als gedragswetenschapper of als orthopedagoog, pedagoog of psycholoog is het wel om wat het doet met die informatie, dus zolang jij er geen extra slag in maakt, ja, is het super theoretisch. Maar ik denk het moment dat jij erover na gaat denken om je heen gaat kijken en dan is het denk ik meer dan alleen theoretische kennis. (Participant C)

Binnen het bedrijf is er veel mogelijkheid om meer kennis op te doen “Ja eigenlijk heel veel. Eigenlijk heel veel, maar ook weer echt eigen initiatief” (participant C). Dit kan bijvoorbeeld aan de hand van cursussen:

Met het hele team hebben we wel elk jaar eigenlijk een opleidingsbudget dus daar volgen we dan met zijn allen een training voor. [...] Als je een training of cursus graag zou willen doen, krijg je ook de kans om dat nou verder te onderzoeken en te kijken of dat goed aansluit. Je hebt per werknemer een opleidingsbudget, dus die kan je in principe inzetten. Ja, dus soms is het iets vanuit het team dat iedereen er een mag kiezen welke cursus wordt gevolgd. En soms is het gewoon oorzaak en gevolg van oké, we hebben dit nu nodig, jij bent beschikbaar en vind ik leuk, je mag het gaan doen. (Participant B)

Daarnaast zijn intervisies een manier van kennis uitwisselen:

We hebben ook thema intervisies en in zo'n intervisie vertel je dan van hé over bijvoorbeeld agressie staat dit in ons protocol, dit is een fijne werkwijze en zo kunnen we hiermee omgaan. Dit zijn de stappen die je kan volgen, zodat het hele team dan ook even op de hoogte is. En één keer per kwartaal een aandachtsfunctionarissendag waarin je nou nieuwe onderzoeken kan zoeken of kijken of er nieuwe boeken zijn uitgegeven of dat er extra informatie kan worden toegevoegd aan dat wat we al hebben. (Participant B)

Ook tussen collega's onderling wordt er kennis uitgewisseld:

Wanneer er bijvoorbeeld een vraag is en er ligt geen protocol op dan wordt gevraagd, wie vindt het leuk? En dan steekt iemand zijn hand op. dan lezen we een boek en dan spreken we een professor daarover, dan gaan we het helemaal opstellen. En dan vervolgens delen we het met collega's. (Participant C)

Begeleiding en bedrijf

Wanneer iemand nieuw binnen komt in het bedrijf is er een inwerkperiode van drie maanden. Tijdens deze inwerkperiode is er een inwerker. Na deze drie maanden wordt dat werkbegeleiding:

Je begint met een inwerker in principe de eerste drie maanden. Daarna word je, als dat allemaal goed gaat, dan heb je gesprekken, dan gaat het over naar werkbegeleiding. Die werkbegeleiding heb je eigenlijk zolang je werkt, krijg je werkbegeleiding. Dat is wel een heel fijn systeem dat je altijd iemand hebt die je kan bellen als je denkt, oh, dit is een moeilijke casus of vraag en hier wil ik een keer over sparren. (Participant B)

Deze werkbegeleiding heet ook wel supervisie, “met de GZ-psycholoog hier. En dan bespreek je eigenlijk situaties waar je tegenaan loopt in je werk” (Participant C). De supervisie wordt als fijn ervaren:

In het begin merkte je dat het heel veel is. En dan is dat heel fijn, dat er iemand is ook die los staat van de teamleider. Er zijn al twee collega's die er al bij zitten. Zodat je ook al kan zeggen, dit groepje kunnen we het gewoon vertrouwelijk hebben over de dingen die gewoon moeilijk zijn, zonder dat iemand denkt al nou, pussy of nou vindt ze dat nou moeilijk? Weet je dus dat voelt heel veilig en vertrouwd, Dat is heel goed, denk ik dat dat er is. (Participant C)

Ja, ik vind het wel een goed systeem. Er is altijd iemand, dus dat vind ik wel heel goed eigenlijk, hoe dat is opgebouwd hier. Omdat er altijd iemand is waar je naartoe kan bellen. Iedereen is sowieso zo, dat is wel een beetje de sfeer hier dat je zo aan elkaars bureau kan gaan staan omdat je even kort wat wilt vragen, dus dat is sowieso drempelverlagend. (Participant B).

Daarnaast zijn de collega's betrokken en staan ze open om te helpen of om mee te denken:

Er is heel veel intervisie met collega's, ook altijd trouwens iemand om aan te spreken, dus dat heb ik heel, heel prettig ervaren In het begin en nu nog steeds. Maar wel heel anders. [...] In het begin zit je toch, je moet jezelf ook een beetje leren kennen als professional. Soms is het gewoon fijn dat iemand daarin kan meedenken van waarom vind je dan iets lastig of wat zou je dan kunnen doen. (Participant C)

Beide participanten geven aan dat het een fijn bedrijf is om bij te werken met leuke werkzaamheden: “Het is met allemaal jonge mensen die zin hebben om nieuwe dingen te doen en dingen uit te zoeken samen. En waar een stukje coaching in zit van begeleiders en een stukje zorg en begeleiding van ouders” (Participant C). “Ik vind het vooral heel leuk bedrijf omdat iedereen heel jong is. Eigenlijk zit iedereen een beetje in dezelfde levensfase, waardoor iedereen elkaar goed begrijpt. Iedereen is heel spontaan en energiek” (Participant B). Daarnaast is er binnen het bedrijf de ruimte om zelf met initiatieven te komen om bijvoorbeeld meer taken op te pakken. Hier wordt ook naar geluisterd:

Binnen het bedrijf krijg je heel veel mogelijkheden, als je een goed idee hebt, dan mag je dat gaan uitzoeken. Als je een keer ergens dieper op in wil gaan, krijg je ook de ruimte om dat uit te zoeken. Als je een training of cursus graag zou willen doen, krijg je ook de kans om dat nou verder te onderzoeken en te kijken of dat goed aansluit. Dus dat is heel fijn en uiteindelijk de gezinscoördinator taken an sich zijn redelijk rechttoe rechtaan. Dat weet je op een gegeven moment wel. Dan is er ook wat ruimte om extra taakjes op te pakken bijvoorbeeld.

(Participant B)

De overgang van studie naar werk was “even wennen [...] maar het is ook wel heel leuk dat je dan in het team word je hier wel heel goed opgevangen. Je wordt wel goed begeleid dus dat maakt wel dat je je welkom voelt” (Participant B).

Begeleiding vanuit het bedrijf

Participant

De participant is 43 jaar en een vrouw. Hiervoor heeft zij ervaring opgedaan als administratief medewerker bij een ander bedrijf. De opleiding die zij hiervoor heeft afgerond is op MBO niveau. Ze is bijna vijf jaar werkzaam bij bedrijf X.

Vaardigheden

Er zijn verschillende vaardigheden die de gezinscoördinatoren moeten beheersen. Ten eerste moeten goed samen kunnen werken. Zij zijn het aanspreekpunt voor begeleiders, cliënten, gezinnen, scholen etc. en onderhouden hier het contact mee. Daarnaast zijn er verschillende zorginstellingen die betrokken zijn en de gezinscoördinator is de tussenpersoon. Hierbij is het ook belangrijk dat er goed gecommuniceerd wordt: “Het is prachtig dat iedereen goed communiceert, dus dat dat maakt dat het zo goed werkt en dat alles zo rolletjes loopt” (Participant D).

Verder is het van belang dat de gezinscoördinatoren goed kunnen evalueren en reflecteren: “Er wordt veel geëvalueerd in het bedrijf. Van lopende dingetjes en waar loop je tegenaan, cursus volgen of wat kan beter? En ook nou doorontwikkelen verder” (Participant D). Reflectie vindt onder andere plaats tijdens de dagstart:

Tijdens de dagstart worden toppers en floppers besproken, dus heb je een floppertje gehad, dan wordt dat besproken. Maar ook als je de topper bent, wordt ook besproken en tijdens de mededeling uurtje dan wordt het zonnetje, dan ben je het zonnetje van de week, dus gaat iedereen wat over jou zeggen. (Participant D)

Kennis

Wanneer iemand gezinscoördinator wil worden binnen het bedrijf is het een vereiste dat er een universitaire master is afgerond in het vakgebied. De gezinscoördinatoren zijn voldoende opgeleid:

Ik heb nooit door dat ze echt zo hoog zijn opgeleid, maar dat is hier toch wel een vereiste. Dat je echt wel een universitaire studie moet hebben gedaan. Ik vind dat dat ook wel moet, je hebt wel verantwoordelijkheden. Je komt wel bij een gezin terecht en je moet dat kunnen

begeleiden, dus ze moeten wel ja goed voor opgeleid zijn, dus weten wat je doet. (Participant D)

Naast dat de gezinscoördinatoren voldoende opgeleid moeten zijn, is het van belang dat ze de kennis onderhouden en zichzelf blijven ontwikkelen, “je moet blijven ontwikkelen en anders kom je niet mee in deze maatschappij” (Participant D). Dit gebeurt onder andere door middel van cursussen. Elk jaar moeten er een aantal punten behaald worden door middel van cursussen: “Ze moeten zich natuurlijk elk jaar ook zoveel cursussen volgen, ze moeten punten halen. Er wordt hier ook heel veel aangeboden, vaak cursussen” (Participant D). Er worden cursussen uitgezocht die voor iedereen nuttig zijn, maar iemand mag ook zelf een cursus aangeven om te volgen. Vervolgens kan deze kennis onderling worden uitgewisseld. “Iedereen heeft wel een beetje zijn eigen interesses. Je weet altijd van nou bij de één zijn dit zijn krachten en kwaliteiten en bij de ander dit. En die kunnen we altijd bespreken. En dat wordt ook volop gedaan” (Participant D).

Begeleiding en bedrijf

Wanneer een nieuwe gezinscoördinator van start gaat, verzorgt de administratie dat alles klaar staat om te kunnen beginnen: “Dan zorg ik dat ze alles krijgen en alles klaar staat. Dat ze zo aan de slag kunnen en allerlei andere regelzaken. Daarnaast dus bij de telefoon en fiets en de auto’s en alles wat erbij komt kijken” (Participant D). Naast de begeleiding vanuit de administratie krijgen de gezinscoördinatoren een begeleider die ze begeleidt en dat zijn de aanspreekpunten:

Zij worden dan opgevangen door een gezinscoördinator die er al langer werkt. Dat wordt hun begeleider. Die pakt alles vanaf het begin af aan met hen op. Zij hebben dan heel intensief contact in het begin. Die zorgt dat alles geregeld wordt, zodat ze kunnen starten. Die zorgt ervoor dat ze mee kunnen kijken bij intakes. Die zorgt ervoor dat ze bij andere gesprekken kunnen aansluiten. En die zorgt er ook voor dat ze op intake gaan, dus ook echt bij gezinnen langs gaan en dat doen ze nooit alleen. Het gaat met wisselende collega's om ze toch een beetje van alles mee te geven. Want de ene collega is de andere niet en ze pakken het anders aan. Dus dat is wel heel leuk om dat ook te zien. (Participant D)

Na deze inwerkperiode komt er een werkbegeleider:

Je wordt gewoon heel breed ingewerkt eigenlijk. Dan heb je gewoon heel intensief contact de eerste drie maanden enzo zodra je alleen af... En zodra je alleen op pad mag, dan mag dat, maar er blijft altijd wel een supervisor, zeg maar. Dus je hebt één keer in de week, ik weet nog niet hoe vaak, maar één keer in de zoveel tijd hebben ze ook een overlegje. Dan bespreken ze ook alles. En hoe lopen, hoe loopt alles, loop je nog ergens tegenaan? Nou, daar wordt wel goed meegedacht. (Participant D)

Deze vormgeving van de inwerkperiode en de begeleiding daarna is door de jaren heen ontstaan, “het is eigenlijk het beste wat er door de jaren heen is overgebleven”.

Naast dat er werkbegeleiding is, is er ook elke week een mededelinguurtje. “We hebben elke dinsdag beginnen we met een uurtje mededelingen en ontbijtsessie en dan wordt alles even besproken. Alles wordt wel gedeeld” (Participant D). Collega’s zijn onderling betrokken:

Ja, ik merk wel, in het begin heeft iedereen het als heftig ervaren. Als je ergens nieuw bent, alle informatie en zo. Maar het is ook wel heel erg leuk werken denk ik, het is echt een warm bad en nou heel welkom. En iedereen denkt met elkaar mee, dus ik heb wel het idee dat ja wat eigenlijk wel goed gaat. [...] Iedereen is toch wel heel erg betrokken bij iedereen die net komt zo wel heel erg geïnteresseerd en altijd vragen, hoe gaat het met je? En we organiseren ook altijd theetjes, dus als iemand net komt, dan moeten ze zelf bij iemand een theetje inplannen. Dus dan nou, voorheen was het één op één, maar nu zijn we zo groot dat het in groepjes wordt gedaan, en dan heb je even een theemomentje. Dan bespreek je even gewoon. Wie ben jij eigenlijk? Wat doe jij nou? Hoe ben je hier terechtgekomen? Nou vertel je ook wat over jezelf, dus dat is eigenlijk wel heel erg leuk. (Participant D)

Naast betrokkenheid heerst er ook een open sfeer:

Er is hier wel heel veel veiligheid en je kan hier alles zeggen. Dat is wel heel sprekend voorbeeld. Je maakt natuurlijk wel heel veel mee, hè? Mensen persoonlijk maken heel veel mee. Je merkt toch altijd dat ze dan naar het kantoor blijven komen omdat ze dat gewoon heel fijn vinden. Dus dat zegt wel iets over de sfeer. Hier kan je alles bespreekbaar maken en als jij je dag niet hebt kun je dat ook rustig zeggen. (Participant D)

Dit zorgt voor tevredenheid binnen het bedrijf.

Het grootste verschil tussen een langer werkende gezinscoördinator en een beginnende gezinscoördinator is volgens participant D met name dat je in het begin niet precies weet wat je kan verwachten en hoe het zou gaan:

Als je hier al drie jaar werkt, dan weet je een beetje hoe het kan gaan en dan zul je misschien sneller ook om advies vragen dan als je hier net werkt. Maar de steun, dat verandert niet. Iedereen hetzelfde, daar hebben ze echt geen onderscheiding. [...] Dat is dus meer hoe je er zelf in staat, dus ben je zelf iemand die snel aan de bel trekt of niet. (Participant D)

Conclusie en discussie

Het doel van dit onderzoek is om te onderzoeken hoe bedrijven beginnende professionals zo goed mogelijk kunnen begeleiden in de overgang tussen studie en werk.

De deelvragen luiden: “hoe ervaren de beginnende professionals de begeleiding in hun baan zelf?”, “hoe reflecteren professionals die langer werkzaam zijn in het bedrijf op hun begintijd bij en de begeleiding van het bedrijf?” en “wat biedt het bedrijf aan ondersteuning voor professionals die net beginnen?”. In het bedrijf wordt er de eerste drie maanden een inwerker gekoppeld aan de beginnende professional. Samen trekken zij veel op en zo kan de beginnende professional meekijken met de werkzaamheden. Uit de ervaring van de professionals blijkt dat de inwerkperiode voor vertrouwen en een connectie zorgt. Collega's zijn onderling betrokken waardoor beginnende professionals zich welkom voelen in het bedrijf. Daarnaast is er in de begintijd ruimte voor de beginnende professionals om met iedere collega een thee of koffie moment in te plannen om zo betrokkenheid tussen de collega's te creëren. Ook zorgt het voor een verlagende drempel om een collega om hulp te vragen. Na drie maanden verandert de inwerkbegeleider naar een werkbegeleider en zijn er in groepjes wekelijks gesprekken over hoe het gaat met de casussen en of er nog problemen zijn. Deze manier van begeleiding ervaren de professionals als prettig. Op deze manier worden vaardigheden en kennis verder ontwikkeld. De vaardigheden die belangrijk zijn om te ontwikkelen zijn zelfreflectie, gespreksvaardigheden, samenwerken, open staan voor advies en een kritische blik. De langer werkende professionals geven aan dat ze deze vaardigheden vooral hebben geleerd in de praktijk. Wat betreft de hoeveelheid kennis geven de professionals aan dat er voldoende basiskennis is maar dat dit niet volledig is. Er was vooral meer behoefte aan meer ervaring. Binnen het bedrijf wordt er de mogelijkheid geboden om meer kennis en vaardigheden op te doen door middel van cursussen, interventies of door aandachtsfunctionaris te worden. Het is van belang dat de gezinscoördinatoren voldoende zijn opgeleid want ze dragen in hun werk een grote verantwoordelijkheid. Om de kennis op peil te houden moeten ze vanuit het bedrijf een aantal cursussen per jaar volgen.

Nu de deelvragen zijn beantwoord, wordt er antwoord gegeven op de hoofdvraag. De hoofdvraag luidde: “hoe worden beginnende professionals begeleid in hun baan?” en dit wordt in relatie gelegd met de besproken literatuur. De professionals geven alle vier aan dat ze het gevoel hadden niet klaar te zijn om aan het werk te gaan na hun studie. De opleiding geeft een basis aan theoretische kennis maar het integreren van de kennis in de praktijk wordt niet geleerd. Schaap et al. (2011) benoemen dit probleem ook, dat er verwacht wordt dat kennis in de praktijk kan worden toegepast. De langer werkende professionals geven aan dat ze hier steeds beter in worden doordat ze begeleid worden in dit proces. Deze begeleiding gebeurt door middel van de inwerkperiode, cursussen of intervisies. Naast dat de professionals het gevoel hadden niet voldoende praktische kennis te hebben, hadden ze ook het gevoel de benodigde vaardigheden niet voldoende te beheersen. Dit komt

overeen met de bevindingen van Garcia-Aracil et al. (2021), namelijk dat studenten ervaren dat de competenties nog niet voldoende ontwikkeld zijn. Binnen Bedrijf X worden de benodigde competenties zoals samenwerken, communicatie, kritisch denken en zelfmanagement (Allen & Van der Velden, 2012; García-Aracil & Van der Velden, 2007) ontwikkeld door middel van een inwerkperiode waarbij beginnende professionals begeleid worden door inwerker. Hierdoor kunnen de beginnende professionals eerst meekijken en zelf op hun tijd ook verantwoordelijkheden nemen. Volgens Mason et al. (2009) is dit een goede manier om vaardigheden te ontwikkelen omdat vaardigheden beter aangeleerd kunnen worden op de werkplek dan in het onderwijs. Papier (2017) noemt bepaalde “soft skills” die belangrijk zijn voor werkgevers zoals betrouwbaar zijn, voldoende kennis hebben en bereid om te leren. In gesprek met Bedrijf X blijkt dat zij deze “soft skills” ook belangrijk vinden, het bedrijf vindt dat professionals zich moeten blijven ontwikkelen omdat de sector zich ook blijft ontwikkelen. Er worden verschillende cursussen aangeboden om de kennis te verbreden of om te verdiepen in een bepaald onderwerp. Het bedrijf heeft zicht op welke talenten professionals hebben en probeert hier goed bij aan te sluiten door de talenten in te zetten. Volgens Mason et al. (2009) heeft dit ook positief effect op beginnende professionals omdat betrokkenheid voor beginnende professionals belangrijk is.

Beperkingen

In dit onderzoek zijn vijf professionals geïnterviewd. De participanten vallen echter niet helemaal in het vooraf opgestelde criterium. Zo is er een beginnende professional geïnterviewd die er drie maanden werkt in plaats van zes maanden. Er is een langer werkende professional geïnterviewd die twee en een half jaar werkzaam is in plaats van minstens drie jaar en er is iemand van de administratie geïnterviewd die niet op elke vraag antwoord kon geven. Daarnaast zijn er vier interviews fysiek afgenomen en één online, de omstandigheden waren dus niet geheel hetzelfde. Online is het lastiger om lichaamshouding of gezichtsuitdrukking te zien. Doordat het onderzoek gebaseerd is op de ervaring van vijf participanten, is het onderzoek niet generaliseerbaar voor alle bedrijven. Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten, zou het van belang zijn om de steekproef te vergroten. Voor soortgelijke onderzoeken in de toekomst wordt aanbevolen om naast het perspectief van iemand van de administratie, ook het perspectief van een leidinggevende in kaart te brengen.

Aanbevelingen

Dit onderzoek had als doel om in kaart te brengen hoe bedrijven de kloof tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verkleinen. Op dit moment ervaren studenten dat de overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt te groot is. Bij Bedrijf X lijkt het erop dat deze overgang succesvol overbrugd wordt

door beginnende professionals te begeleiden door middel van een inwerkperiode van drie maanden. In deze periode loopt de beginnende professional mee met een langer werkende professional en leert zo de verschillende taken van een gezinscoördinator. Ook wordt er een vertrouwensband gecreëerd en leert de beginnende professional om te gaan met kritiek en adviezen. Verder zorgt deze inwerkperiode ervoor dat beginnende professionals andere benodigde vaardigheden leren, kennis leren toepassen en vertrouwen krijgen in hun eigen kunnen. Deze vaardigheden worden ook verder ontwikkeld tijdens intervisies, het bespreken in groepjes waar je tegenaan loopt of kennis uitdeelt. Daarnaast zijn er aandachtsfunctionarissen die zich verdiepen in een bepaald onderwerp, hierdoor wordt de algemene kennis binnen een bedrijf vergroot. Bedrijf X geeft een voorbeeld van een manier van kennisintegratie in de praktijk die lijkt te werken. Er wordt aanbevolen om manieren van kennisverbreding, verbeteren van vaardigheden en manieren van begeleiding in bedrijven toe te passen op een manier dat past binnen een bedrijf om zo een betere overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt te creëren. Afgestudeerden in een andere sector kunnen verschillende behoeften hebben dan de afgestudeerden in dit bedrijf dus hierom wordt aanbevolen om als bedrijf zelf te bekijken hoe de theoretische kennis geïntegreerd kan worden binnen het bedrijf.

Referenties

- Allen, J. P., & Van der Velden, R. K. W. (2012). Skills for the 21st century: Implications for education. *METEOR Research Memorandum*. <https://doi.org/10.26481/umamet.2012043>
- Álvarez-González, P., López-Miguens, M. J., & Caballero, G. (2017). Perceived employability in university students: Developing an integrated model. *Career Development International*, 22(3), 280–299. <https://doi.org/10.1108/cdi-08-2016-0135>
- Baartman, L.K.J. & Bruijn, E. de (2011). Integrating knowledge, skills and attitudes: conceptualising learning processes towards vocational competence. *Educational Research Review*, 6(2), 125-134. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2011.03.001>.
- Bennett, N., Dunne, E. and Carré, C. (2000) *Skills development in higher education and employment*. Buckingham: SRHE and Open University Press
- Cardoso, J. L., Escaria, V., Ferreira, V. S., Madruga, P., Raimundo, A. & Varanda, M., (2014). Employability and higher education in Portugal. *Journal of Graduate Employability*. https://www.academia.edu/25827762/Employability_and_higher_education_in_Portugal
- Duriez, B., Speltincx, G., Danneels, M., Gibens, S., Gondry, S., Heylen, K., Kaizen, J., Van Gestel, V., & Venstermans, T. *Evaluatie van Soft Skills. Hoe pakken we dit best aan?* https://www.kdg.be/sites/default/files/2020_rapport_softskills.pdf
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Flick, U. (2019). *An introduction to qualitative research* (6th ed.). SAGE Publications.
- García-Aracil, A., & Van der Velden, R. (2007). Competencies for young European higher education graduates: Labor market mismatches and their payoffs. *Higher Education*, 55(2), 219–239. <https://doi.org/10.1007/s10734-006-9050-4>
- García-Aracil, A., Monteiro, S., & Almeida, L. S. (2021). Students' perceptions of their preparedness for transition to work after graduation. *Active Learning in Higher Education*, 22(1), 49–62. <https://doi.org/10.1177/1469787418791026>
- Malykhin, O., Aristova, N., Kalinina, L., & Opaliuk, T. (2021). Developing Soft Skills among Potential Employees: A Theoretical Review on Best International Practices. *Postmodern Openings*, 12(2), 210-232. <https://doi.org/10.18662/po/12.2/304>
- Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: What effects do they have on graduate labour market outcomes? *Education Economics*, 17(1), 1–30. <https://doi.org/10.1080/09645290802028315>
- Papier, J. (2017). Improving college-to-work transitions through enhanced training for employment. *Research in Post-Compulsory Education*, 22(1), 38–48. <https://doi.org/10.1080/13596748.2016.1272084>

- Qenani, E., MacDougall, N., & Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199–213.
<https://doi.org/10.1177/1469787414544875>
- Schaap, H., Van der Schaaf, M.F. & Bruijn, E. de (2011). Development of students' personal professional theories in senior secondary education. *Evaluation and Research in Education*, 24(2), 81-103. <https://doi.org/10.1080/09500790.2010.550280>
- Tynjälä, P., Välimaa, J. & Sarja, A. (2003). Pedagogical perspectives on the relationships between higher education and working life. *Higher Education*, 46(2), 147-166.
<https://doi.org/10.1023/A:1024761820500>
- Wilbrink, B. (1994). Arbeidsmarkt en hoger onderwijs: Een blijvend problematische relatie. *Hoger Onderwijs*, 12. Geraadpleegd op 27 mei 2022, van http://benwilbrink.nl/publicaties/94ArbeidsmarktHO_TvHO.htm
- Yorke, M., & Knight, P. T. (2004). *Embedding employability into the curriculum*. Land Teaching Support Network.

Bijlage A

Interviewleidraad beginnende professional:

Startvraag:

- Voorstellen
 - o Achtergrond informatie, leeftijd, demografie

- Welke opleiding?
- Wat houdt de opleiding in (vakken)? Wat heb je geleerd op je opleiding
- Waarom hiervoor gekozen?
- Volg je nu nog een opleiding/cursus oid?

- Kun je iets vertellen over je werkervaringen tot nu toe, in totaal en hier bij Bedrijf X?
 - o Heb je eerder werk op dit gebied gedaan?
- Wat houdt jouw werk in?
- Hoe bevalt het werk?
- Waarom heb je gekozen om bij Bedrijf X te gaan werken?
- Kun je me iets vertellen over hoe jij de overgang van studie naar werken hebt ervaren?
 - o En op het gebied van kennis die je hebt geleerd op de opleiding?
 - o En hoe komt dat, dat je dat vindt?
- Er wordt vaak gezegd dat je bepaalde theoretische kennis in je opleiding vergaard en de rest in de praktijk, hoe kijk jij hier tegen aan?
- Kun je me iets vertellen over jouw ervaring met kennis die je niet in je opleiding hebt geleerd maar in de praktijk wel nodig hebt?
 - o En wel hebt geleerd maar niet toepast in de praktijk?
- Is het voor jouw werk nodig om cursussen te volgen?
 - o Nee? → hoe blijf je je dan ontwikkelen?
 - o Ja? → kun je wat meer vertellen? Hoe vaak, met wie, wie beslist?

- Kun je iets vertellen over in hoeverre jij vindt dat je voldoende kennis hebt voor je werk of niet?
- Kun je me iets vertellen in hoeverre jij behoefte hebt aan meer kennis of niet?
- In hoeverre is het mogelijk om meer kennis op te doen in jouw werk? En op wat voor manieren?
 - o Maak jij daar gebruik van?
- Hoe vond jij de ondersteuning voor jou toen je net begon?

- Ondersteuning op het gebied van dingen die je niet weet en hoe kom je aan de kennis?

Bijlage B

Interviewleidraad langer werkende professional:

Startvraag:

- Voorstellen
 - o Achtergrond informatie, leeftijd, demografie
- Welke opleiding?
- Wat houdt de opleiding in (vakken)? Wat heb je geleerd op je opleiding
- Waarom hiervoor gekozen?
- Volg je nu nog een opleiding/cursus oid?
- Kun je iets vertellen over je werkervaringen tot nu toe, in totaal en hier bij Bedrijf X?
 - o Heb je eerder werk op dit gebied gedaan?
- Wat houdt jouw werk in?
- Hoe bevalt het werk?
- Waarom heb je gekozen om bij Bedrijf X te gaan werken?
- Kun je me iets vertellen over hoe jij de overgang van studie naar werken hebt ervaren?
 - o En op het gebied van kennis die je hebt geleerd op de opleiding?
 - o En hoe komt dat, dat je dat vindt?
- Er wordt vaak gezegd dat je bepaalde theoretische kennis in je opleiding vergaard en de rest in de praktijk, hoe kijk jij hier tegen aan?
- Kun je me iets vertellen over jouw ervaring met kennis die je niet in je opleiding hebt geleerd maar in de praktijk wel nodig hebt?
 - o En wel hebt geleerd maar niet toepast in de praktijk?
- Kun je me iets vertellen over of er verschil is in jouw kennis tussen toen je net begon en nu je een aantal jaar verder bent?
- Is het voor jouw werk nodig om cursussen te volgen?
 - o Nee? → hoe blijf je je dan ontwikkelen?
 - o Ja? → kun je wat meer vertellen? Hoe vaak, met wie, wie beslist?
- Kun je iets vertellen over in hoeverre jij vindt dat je voldoende kennis hebt voor je werk of niet?
- Kun je me iets vertellen in hoeverre jij behoefte hebt aan meer kennis of niet?
- In hoeverre is het mogelijk om meer kennis op te doen in jouw werk? En op wat voor manieren?

- Maak jij daar gebruik van?
- Hoe vond jij de ondersteuning voor jou toen je net begon?
 - Ondersteuning op het gebied van dingen die je niet weet en hoe kom je aan de kennis?

Bijlage C

Interviewleidraad administratiemedewerker:

Startvraag:

- Voorstellen
 - o Achtergrond informatie, leeftijd, demografie
- Welke opleiding?
- Wat houdt de opleiding in (vakken)? Wat heb je geleerd op je opleiding
- Waarom hiervoor gekozen?
- Volg je nu nog een opleiding/cursus oid?
- Kun je iets vertellen over je werkervaringen tot nu toe, in totaal en hier bij Bedrijf X?
 - o Heb je eerder werk op dit gebied gedaan?
- Wat houdt jouw werk in?
- Hoe bevalt het werk?
- Waarom heb je gekozen om bij Bedrijf X te gaan werken?
- Kun je me iets vertellen over wat gezinscoördinatoren hier bij Bedrijf X doen?
- Kun je iets vertellen over de begintijd van gezinscoördinatoren?
- Kun je iets vertellen over hoe gezinscoördinatoren de overgang tussen studie en werk ervaren?
- In hoeverre vind jij dat de afgestudeerde mensen die hier komen werken voldoende zijn opgeleid?
 - o Op basis van welke redenen?
 - o Wat wordt er gedaan als dit niet het geval is?
 - o Ben je ooit uitgeleerd?
- In hoeverre denk jij dat gezinscoördinatoren kennis opdoen bij Bedrijf X die ze niet in hun opleiding hebben geleerd?
- Op wat voor manier biedt Bedrijf X mogelijkheden aan, aan gezinscoördinatoren om meer kennis te verwerven?
 - o Verschilt dit per aantal jaren werkervaring/leeftijd?
- Wat wordt er gedaan wat betreft verdere ontwikkeling van coördinatoren bij Bedrijf X? Dus niet alleen op het gebied van kennis.
 - o Wat is het nut hiervan?
 - o Wordt dat nut ook ervaren?

- Er wordt vaak gezegd dat je bepaalde theoretische kennis in je opleiding vergaart en de rest van kennis in de praktijk, hoe kijk jij hier tegen aan?
- Kun je iets vertellen over hoe de coördinatoren de ondersteuning binnen Bedrijf X ervaren?
 - o Verschilt dit van coördinatoren die hier korter werken en die hier langer werken?

Bijlage D

Formulier informed consent:



rijksuniversiteit
groningen

faculteit gedrags- en maatschappijwetenschappen

pedagogiek & onderwijskunde

Ondergetekende,

verklaart hierbij toestemming te geven voor medewerking aan de studentenopdracht betreft 'Overgang tussen onderwijs en arbeidsmarkt' behorende bij het studieonderdeel

bachelor werkstuk dat wordt begeleidt door dr. C.J. van der Linden (c.j.van.der.linden@rug.nl).

Ik

- heb voldoende informatie vooraf gekregen over inhoud en doel van de opdracht;
- weet dat de door mij gegeven informatie uitsluitend voor deze opdracht wordt gebruikt;
- ben er voldoende van verzekerd dat mijn anonimiteit gewaarborgd is;
- weet dat ik te allen tijde kan stoppen met deelname aan de opdracht, ook achteraf en zonder opgave van redenen
- ga akkoord met het maken van een audio-opname van het interview, die zo spoedig mogelijk na het uittypen van het interview gewist zal worden
- heb contact gegevens van de studenten die het interview afnemen

Plaats en datum

Handtekening participant:

Handtekening studente:

Bijlage E

Codeboom

Codeboom:

- Ervaring
 - ▶ Ervaring vanuit stage
 - ▶ Ervaring vanuit werk
 - ▶ Ervaring vanuit studie
- Vaardigheden
 - ▶ Gespreksvaardigheden/communicatie
 - ▶ Samenwerken
 - ▶ Zelfmanagement
 - ▶ Kritisch denken
 - ▶ Reflecteren
- Kennis
 - ▶ Kennis vanuit de opleiding
 - ▶ Mate van kennis
 - ▶ Mogelijkheid tot meer kennis
 - ▶ Scholing/cursus
- Begeleiding en bedrijf
 - ▶ Begeleiding op het werk
 - ▶ Betrokkenheid onderling
 - ▶ Tevredenheid
 - ▶ Sfeer
 - ▶ Eigen inbreng / Initiatief kunnen tonen
 - ▶ Overgang studie naar werk
- Opleiding/studie
 - ▶ Inrichting van studie
 - ▶ Tevredenheid
 - ▶ Doel opleiding
 - ▶ Theorie
 - ▶ Praktijk