

Model voor verbeterde loopbaanbegeleiding, counseling en mentoring in het Reskilling Lab

Een richtlijn voor professionals

Mieke de Haan, Maurice de Greef, Daniela Grignoli en Margherita Di Paolo

Over het RESCALE project

Uit de OESO-statistieken voor 2020 blijkt dat 9% van de 25- tot 64-jarigen met een opleidingsniveau lager dan hoger secundair onderwijs werkloos is. Bovendien volgen veel overgangswerkers, werklozen en inactieve volwassenen geen volwassenenonderwijs volgen. Daarnaast stelt de EU dat de groene transitie en digitale transformatie waarschijnlijk een ongelijk effect zal hebben op sectoren. Daarom zal het RESCALE- project een innovatieve aanpak ontwikkelen voor het bij- en omscholen van vaardigheden van overgangswerkers, werkloze of inactieve volwassenen voor nieuwe taken en nieuwe banen, met name vanuit krimpende sectoren naar de groene en digitale economie.

Door de ontwikkeling van een innovatieve infrastructuur, het 'Reskilling Lab', zullen de arbeidsmarktpositie en het vaardigheidsniveau van transversale, basis-, digitale en groene vaardigheden van deze kwetsbare volwassenen worden verbeterd.

Eerst zal een vergelijkende analyse worden uitgevoerd om de onderwijs- en arbeidsmarktinfrastructuren in heel Europa te vergelijken.

Dit is gericht op bij- en omscholing van vaardigheden. Als resultaat hiervan zullen een beoordelingsinstrument voor het vaststellen van vaardigheden onder deze volwassenen en een innovatief Europees 'Reskilling Labs'- model worden ontwikkeld.

Dit bestaat uit een blauwdruk voor het Europese 'Reskilling Lab', een model voor verbeterde loopbaanbegeleiding, advisering en mentorschap en innovatieve trainingsmaterialen en -methoden. In samenwerking met belanghebbenden zoals bedrijven, aanbieders van volwassenenonderwijs en -opleiding en publieke en private organisaties zullen in 7 landen 'Reskilling Labs' voor 210 tot 350 transitiewerknemers, werkloze of inactieve volwassenen worden gerealiseerd.

Deze 'Reskilling Labs' zullen wetenschappelijk geëvalueerd worden. Op basis van deze resultaten zal een digitale Europese 'Reskilling Labs' handleiding en een routekaart voor duurzame implementatie voor professionals worden ontwikkeld, naast een beleidsmodel voor beleidsmakers bestaande uit een prototype van een digitaal beslissingsondersteunend systeem en een bedrijfsmodel om effectieve strategieën te stimuleren voor het bij- en omscholen van vaardigheden van overgangswerkers, werkloze of inactieve volwassenen.

Disclaimer

Dit product is vertaald met behulp van AI. Hoewel alles grondig is gecontroleerd, kunnen er toch enkele kleine onvolkomenheden worden opgemerkt. Voor het officiële Engelse document zie <https://rescale-eu.com/>.

Inhoud

Model voor verbeterde loopbaanbegeleiding, counseling en mentoring in het Reskilling Lab.....	4
Loopbaanbegeleiding.....	5
Mentorschap en begeleiding	7
Referenties.....	9
Colofon	10

Model voor verbeterde loopbaanbegeleiding en mentoring in het 'Reskilling Lab

In de huidige complexe samenleving, waar transitie cruciaal is, is voor het bereiken van persoonlijke en professionele groei vaak de steun van anderen nodig. Begeleiding, mentoring en counseling spelen elk een vitale rol in het helpen van individuen om hun volledige potentieel te bereiken.

In zeven landen zullen Reskilling Labs worden opgezet in samenwerking met belanghebbenden zoals bedrijven, aanbieders van volwassenenonderwijs en opleidingen, en publieke en private organisaties voor 210 tot 350 werknemers in transitie, werkloze of inactieve volwassenen. Dit zijn mensen in de leeftijd van 20 tot 64 jaar met een EQF 1- en EQF 2-onderwijsniveau, van wie velen vrouwen, migranten of oudere werknemers zijn die te maken hebben met meervoudige en elkaar kruisende belemmeringen voor participatie.

Gendermainstreaming begint met ervoor te zorgen dat deze belemmeringen worden onderkend tijdens de intake en de behoefteninventarisatie

Bijvoorbeeld:

- Vrouwen kunnen oververtegenwoordigd zijn onder de inactieve bevolking vanwege onbetaalde zorgtaken.
- Genderspecifieke verwachtingen kunnen leiden tot ondervertegenwoordiging van vrouwen in sectoren van de digitale of groene economie.

Het kan vrouwen, migranten of oudere werknemers ontbreken aan rolmodellen of ze kunnen geconfronteerd worden met vooroordelen in de loopbaanbegeleiding.

Het RESCALE-project ontwikkelt een blauwdruk voor een innovatieve aanpak voor het bij- en omscholen van bovengenoemde doelgroep voor nieuwe taken en banen, met name van krimpsectoren naar de groene en digitale economie.

Een Reskilling Labs model zal praktische en theoretische kennis combineren, gericht op basisvaardigheden voor levenskwaliteit en zal bestaan uit:

- Een blauwdruk voor het Europese Reskilling Lab
- Een model voor betere loopbaanbegeleiding, counseling en mentoring
- Innovatieve trainingsmaterialen en -methoden

Het onderwijsmodel, de blauwdruk voor het Reskilling Lab, richt zich op de deelnemer. Voordat een deelnemer aan een training of programma kan beginnen, is het echter belangrijk om te beschikken over

voldoende achtergrondinformatie over de deelnemer. Het is belangrijk om trainingsprogramma's te ontwikkelen die aanpasbaar zijn aan veranderende vaardigheidsbehoeften en de specifieke omstandigheden van individuen. Dit staat vermeld in het opleidingsmodel. Dit omvat hun socio-demografische achtergrond (herkomst, familie, leeftijd) en hun dagelijkse activiteiten (werk en vrije tijd), het netwerk of de netwerken waarbinnen ze functioneren, hun vermogen en bereidheid om te leren (in relatie tot de duur van hun kwetsbare positie) en hun gevoel van urgentie om te leren.

De belangrijkste vraag is echter: Welke richting wil de deelnemer op? Met andere woorden, wat wil de deelnemer? Ambieën ze een werkplek waar digitale vaardigheden en/of groene vaardigheden centraal staan? Hebben ze hier een duidelijk beeld van? Een loopbaanbegeleider zal de deelnemer moeten helpen een passende keuze te maken en intensieve persoonlijke begeleiding moeten bieden, rekening houdend met individuele kenmerken.

Loopbaanbegeleiding

Externe loopbaanbegeleiding

Afhankelijk van de situatie van de deelnemer kan de loopbaanbegeleider afkomstig zijn van een publieke of private organisatie, zoals een onderwijsinstelling, een externe arbeidsdeskundige van de publieke arbeidsbemiddeling, particuliere uitzendbureaus en loopbaanbegeleidingsorganisaties, of HRD-professionals van een bedrijf.

Onderzoek onder volwassenen die loopbaanbegeleiding kregen van een

externe organisatie toonde aan dat de loopbaanbegeleider aan de volgende eisen moet voldoen (Bimrose & Barnes, 2008):

1. Toegang bieden tot specialistische informatie
2. Inzichten, focus en verduidelijking bieden
3. Motiveren
4. Zelfvertrouwen en zelfbewustzijn bevorderen
5. Mogelijkheden voor reflectie en discussie structureren

Deze externe professional fungeert ook als makelaar en moet korte lijnen hebben met werkgevers. Het is een matchmaker die kennis heeft van de arbeidsmarkt, een goed netwerk en als sterke regisseur alles bij elkaar houdt. In overleg met werkgevers kunnen stages en traineeships worden aangeboden en wordt ook geprobeerd om een carrièreperspectief te bieden in een bepaalde sector. Deze loopbaanbegeleider moet ook de mogelijkheid hebben om mensen uit te nodigen om bedrijven te bezoeken en er meer over te weten te komen. Dit moet mensen de kans geven om verschillende indrukken op te doen en te onderzoeken wat ze interessant vinden. Dit is in het wederzijds belang van werkgevers en onderwijs. Als de deelnemer eenmaal een keuze heeft gemaakt, is een soepele overgang naar het onderwijsprogramma belangrijk.

Het zou aan te bevelen zijn dat loopbaanadviseurs (van openbare diensten voor arbeidsvoorziening, NGO's of bedrijven) getraind worden in genderbewustzijn om:

1. Beroepssegregatie aan te pakken
2. Deelnemers aan te moedigen niet-traditionele rollen te verkennen

3. Versterking van stereotypen in de begeleiding te voorkomen
4. Ondervertegenwoordigde groepen met gerichte succesverhalen en rolmodellen te motiveren.

Bovendien moet gendersensitieve begeleiding nadenken over hoe structurele ongelijkheden (bv. loonverschillen tussen mannen en vrouwen, zorgbelasting, discriminatie) individuele loopbaankeuzes en de toegang tot bepaalde sectoren kunnen beïnvloeden.

Interne loopbaanbegeleiding

Een hoge mate van gevoeligheid voor individuele verschillen is vereist, als gevolg van onder andere gendernormen, overtuigingen, stereotypen, cultuur en persoonlijke voorgeschiedenis, met speciale nadruk op beroepen die traditioneel niet geschikt worden geacht voor vrouwen of andere ondervertegenwoordigde groepen. Het bieden van individuele en op maat gemaakte ondersteuning aan kwetsbare groepen (bijv. oudere vrouwen, migranten, volwassenen met een lagere vaardigheid in basisvaardigheden) lijkt noodzakelijk. Het is belangrijk om hen te helpen bij het wegnemen van structurele belemmeringen die hen ervan kunnen weerhouden leertrajecten af te ronden.

De loopbaanbegeleider in de onderwijsorganisatie begeleidt de deelnemer tijdens hun opleiding en zorgt ook voor een soepele overgang van de deelnemer naar hun uiteindelijke werkplek. Nazorg is hierbij belangrijk.

Voor loopbaanbegeleiding binnen de onderwijsorganisatie is een 5-stappenmodel van loopbaanbegeleiding denkbaar. Voor elke stap kan een module worden ontwikkeld.

1. Zelfbewustzijn: Werken aan de kennis en het vermogen van de deelnemer om zelf aan de slag te gaan met loopbaanplanning. Een hoge mate van gevoeligheid voor individuele verschillen is vereist, als gevolg van gendernormen, overtuigingen, stereotypen, cultuur, persoonlijke geschiedenis enz.
2. Kennis van beroepen: Informatie en hulpmiddelen bieden om verschillende beroepen te verkennen die goed aansluiten bij de persoonlijkheid en interesses van de deelnemers, met speciale nadruk op beroepen die traditioneel niet geschikt worden geacht voor vrouwen of andere ondervertegenwoordigde groepen.
3. Opleiding en loopbaantrajecten: Een module waarin deelnemers worden begeleid bij het kiezen van het meest effectieve opleidingstraject om hun loopbaanambities te verwezenlijken, met individuele en op maat gesneden ondersteuning voor kwetsbare groepen (bijv. oudere vrouwen). Het is belangrijk om hen te helpen bij het wegnemen van structurele barrières die hen ervan kunnen weerhouden om leertrajecten af te ronden.
4. Echte ontmoetingen: Een module waarin studenten professionals ontmoeten in de sector waar ze op basis van de eerste drie stappen lijken te willen werken. Mogelijkheden voor het creëren van inclusieve netwerken met diverse professionals moeten worden bevorderd.
5. Definitieve beslissing: Een module waarin studenten inzicht krijgen in de waarde van het maken van keuzes en het ontwikkelen van actieplannen voor hun toekomstige loopbaan op basis van de eerste vier fasen. Loopbaanbegeleiders ondersteunen de autonomie om weloverwogen keuzes te maken die niet worden beperkt door gendernormen of -verwachtingen.

Mentorschap en begeleiding

Naast loopbaanbegeleiding zijn mentorschap en begeleiding belangrijk tijdens het leerproces.

Dit zijn andere rollen die de docent moet vervullen, naast die van expert.

Mentorschap

Als mentor is de docent degene die ervaring heeft en de deelnemer de weg wijst. Dit kan zijn tijdens de training, op het werk of in het dagelijks leven. Het gaat vaak om praktische hulp en het geven van tips.

Kenmerken hiervan zijn:

- Gericht op groei door het delen van ervaring
- De mentor geeft voorbeelden: 'Zo heb ik het aangepakt'
- Praktisch en positief: 'Je kunt dit proberen'
- Rolmodel functie

Begeleiding

Als counsellor helpt de docent de deelnemer om zelf na te denken over wat hij of zij voelt of wil. Het gaat meer om praten en luisteren dan om het geven van advies.

Kenmerken zijn onder andere:

- Gericht op zelfinzicht en omgaan met problemen
- De counsellor stelt vooral vragen: 'Wat denk je dat zal helpen?'
- Meer gericht op gevoelens, twijfels, keuzes
- Minder directief, meer luisterend

Vanuit het perspectief van gendermainstreaming moeten mentor- en counsellingsrollen worden aangepast om rekening te houden met de verschillende geleefde realiteiten van vrouwen en mannen:

- **Mentorschap:** Vrouwelijke deelnemers hebben baat bij zichtbare rolmodellen en mentoren die soortgelijke uitdagingen hebben doorstaan (bv. evenwicht tussen werk en privéleven, herintreding na loopbaanonderbrekingen).
- **Begeleiding:** Vrouwen kunnen extra ruimte nodig hebben om na te denken over hiaten in hun zelfvertrouwen, geïnternaliseerde vooroordelen en externe beperkingen.

Coaching

Een belangrijke succesfactor om ervoor te zorgen dat volwassenen zich kunnen bij- en omscholen is dat ze toegang hebben tot begeleiding en advies, zodat ze weloverwogen keuzes kunnen maken over bij- en omscholingsmogelijkheden.

Tegelijkertijd zijn loopbaanbegeleiding en -advies niet alleen een aanwinst voor werknemers. Ze zijn ook van het grootste belang om bedrijven te helpen die kampen met een tekort aan arbeidskrachten en om de overgang in Europa aan te kunnen.

Loopbaanbegeleiding, mentoring en counseling zijn allemaal vormen van coaching. Volgens onderzoek zijn zeven vaardigheden belangrijk voor een coach om succesvolle begeleiding te kunnen bieden, namelijk (Asrowi et al., 2021):

1. Actief aanwezig zijn
2. Leiding geven
3. Reflecteren
4. Samenvatten

5. Interpreteren
6. Confronteren
7. Informeren en adviseren

Coaches moeten ook:

1. Verschillende communicatiestijlen herkennen die worden gevormd door gender
2. Genderspecifieke aannames over bekwaamheid of geschiktheid ter discussie stellen
3. Een veilige ruimte creëren voor het bespreken van gevoelige onderwerpen zoals discriminatie of intimidatie
4. Ervoor zorgen dat zowel mannen als vrouwen in gelijke mate toegang hebben tot persoonlijke, empowermentondersteuning.

Referenties

Asrowi, Hanfif, M. & Setiawan, B. (2021). Loopbaanontwikkeling: The Role of Career Counsellor towards Job Counselling. *International Journal of Instruction* 14(1), 661 - 672.

Bimrose, J. & Barnes, S.-A. (2008). *Loopbaanontwikkeling bij volwassenen: A Five Year Study Of The Effectiveness Of Guidance*. Coventry: Institute for Employment Research, University of Warwick.

Gashi, L.J., Bërçulli, D., Konjufca, J. & Cakolli, L. (2023) Effectiveness of career guidance workshops on the career self-efficacy, outcome expectations, and career goals of adolescents: an intervention study. *International Journal of Adolescence and Youth*, 28(1), 2281421, Doi: 10.1080/02673843.2023.2281421.

Colofon

Titel publicatie

Model voor verbeterde loopbaanbegeleiding, counseling en mentoring in het Reskilling Lab
Een richtlijn voor professionals

Auteurs

Mieke de Haan, Maurice de Greef, Daniela Grignoli en Margherita Di Paolo

Datum publicatie

Juli 2025

Ontwerp

Mevrouw van Mulken

© 2025 RESCALE Consortium. De partners van het consortium zijn: Vrije Universiteit Brussel - CESI: Centar za Edukaciju Savjetovanje i Istrazivanje - Spectrigon B.V. - Helsingin Kaupunki - Progress Consult Dan - Magyar Fejlesztési Tanácsadó Korlatolt Felelőségi Társaság - Università degli Studi del Molise - Lietuvos Svietimo ir Mokslo Profesinė Sąjunga.



**Co-funded by
the European Union**

Geфинancierd door de Europese Unie. Opvattingen en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en komen niet noodzakelijkerwijs overeen met die van de Europese Unie of het Uitvoerend Agentschap voor onderwijs en cultuur (EACEA). Noch de Europese Unie, noch de subsidieverlenende instantie kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden.

