

***Erasmus Employment Plus:
versterking van de arbeidsmarktveerkracht
van mensen
met beperkte vaardigheden en kwalificaties
door middel van
gerichte beroepskeuze- en loopbaanbegeleiding***

Leer- en ontwikkelingsprogramma

**Achtergrond, inleiding en
voorbereiding**

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Deze publicatie geeft alleen de mening van de auteur weer en het Erasmus+ programma kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.

Inhoudsopgave

1	Inleiding en welkom	4
2	Waarom Erasmus Employment Plus?	5
4	Loopbaan- en beroepskeuzebegeleiding voor mensen met beperkte vaardigheden en kwalificaties	7
5	Een action learning leer- en ontwikkelingsprogramma: hoe te gebruiken.....	8
6	Aan de slag!	12
7	Modulen en leerdoelen	13

1 Inleiding en welkom

Welkom bij het Erasmus Employment Plus leer- en ontwikkelingsprogramma, welke is gebaseerd op de uitgangspunten van Action Learning.

De in het leer- en ontwikkelingsprogramma opgenomen leermaterialen zijn ontwikkeld ten behoeve van de verdere professionalisering van jobcoaches en loopbaanbegeleiders in het kader van een Europees transnationaal samenwerkingsproject met de naam "**Erasmus Employment Plus: versterking van de veerkracht van laaggekwalificeerde mensen door middel van gerichte loopbaan- en beroepskeuzebegeleiding**".

Het programma wordt medegefinancierd door het Erasmus+-programma van de Europese Unie, met name in het kader van de thema's van kernactiviteit 2: "Strategisch partnerschap voor beroepsonderwijs en -opleiding, (referentienummer 2018-1-UK01-KA202-047955).

Projecten in het kader van het strategisch partnerschap Erasmus+ voor beroepsonderwijs en -opleiding worden gefinancierd om nieuwe oplossingen op transnationaal niveau te ontwikkelen en over te dragen, door middel van samenwerking tussen organisaties in verschillende landen. In het geval van dit project werken begeleidingsspecialisten en opleidingsorganisaties uit het Verenigd Koninkrijk, Oostenrijk, Nederland, Spanje, Polen en Bulgarije samen om het leer- en ontwikkelingsprogramma te ontwikkelen.

Meer informatie over de partnerorganisaties die bij het project betrokken zijn, vindt u via <http://erasmusemploymentplus.org/>.

Via <https://www.erasmusplus.org.uk/news/introducing-the-project-results-platform> krijgt u toegang tot de resultaten van andere Erasmus+ projecten, ontwikkeld door organisaties in heel Europa, waarvan vele zich ook bezighouden met loopbaanbegeleiding.

2 Waarom Erasmus Employment Plus?

Het binnen het project ontwikkelde leer- en ontwikkelingsprogramma is ontworpen omdat loopbaan- en beroepskeuzebegeleiding in het algemeen een generalistisch karakter kent. Bovendien is de begeleiding meestal gericht op degenen die schoolgaand of reeds geschoold zijn. Ook de beroepsopleiding die loopbaan- en beroepskeuzebegeleiders hebben genoten is vaak generiek van aard, in plaats van specifiek gericht op c.q. aansluitend bij de behoeften van bepaalde specifieke doelgroepen. Als gevolg daarvan zijn loopbaanprofessionals en jobcoaches vaak onvoldoende specifiek toegerust om volwassenen met beperkte vaardigheden en kwalificaties te ondersteunen. Met de term “volwassenen met beperkte vaardigheden en kwalificaties” bedoelen we diegenen die ongeschoold zijn of geen of weinig opleidingskwalificaties hebben (of ze nu werkloos zijn of on- of laaggeschoold werk verrichten). Het project en het binnen het project ontwikkelde curriculum richt zich op het versterken van de arbeidsmarktgerichte begeleiding ten behoeve van specifiek deze groep volwassenen.

Volwassenen met beperkte vaardigheden en kwalificaties hebben zelden toegang tot loopbaanbegeleiding die relevant is voor hun specifieke omstandigheden. In veel gevallen hebben zij nooit enige begeleiding gehad. Daarom zijn nieuwe benaderingen voor de ondersteuning van loopbaanbegeleiders en jobcoaches nodig die hen in staat stellen actueel, relevant, toegankelijk en effectief begeleiding te bieden aan degenen die anders het gevaar lopen steeds verder achterop te raken.

Loopbaanbegeleiding in Europa is in het algemeen echter gericht op mensen die al met een zekere mate van vakbekwaamheid of formele kwalificatie werkzaam zijn. De begeleidingsmethoden die voor deze doelgroep zijn ontwikkeld zijn meer gericht op het zoeken naar werk en het op elkaar afstemmen van werk dan op beroepsoriëntatie, werkbegeleiding en het verkrijgen van toegang tot opleidingen die zich richten op het versterken van algemene werkgerelateerde vaardigheden. Er is daarom grote behoefte aan het ontwikkelen van begeleidingsinstrumenten die specifiek zijn afgestemd op de behoeften van mensen met beperkte vaardigheden en kwalificaties.

3 Voor wie is dit leer- en ontwikkelingsprogramma bestemd?

De modules in het leer- en ontwikkelingsprogramma zijn ontworpen om de ontwikkeling van de kennis en vaardigheden van loopbaanbegeleiders en jobcoaches in hun eigen begeleidingspraktijk te ondersteunen. Ze zijn specifiek ontworpen voor begeleiders¹ die werken met mensen met beperkte vaardigheden en kwalificaties en die te maken hebben met bijzondere barrières om de arbeidsmarkt te kunnen betreden of er vooruitgang te boeken.

Het programma is ontworpen met uw specifieke behoeften als loopbaanbegeleider of jobcoach in het achterhoofd. Het is ontworpen als een op action learning gebaseerd doorlopend professioneel leer- en ontwikkelingsprogramma, dat u samen met andere begeleiders kunt doorlopen.

Het programma is niet gericht op degenen die nieuw zijn in het vak en die nog nooit eerder als loopbaanbegeleider of jobcoach hebben gewerkt. We gaan er vanuit dat u beschikt over een relevante beroepsopleiding of -training op het gebied van loopbaanbegeleiding dan wel jobcoaching, en zich van daaruit verder richt op de begeleiding van volwassenen met beperkte vaardigheden en kwalificaties.

¹ Loopbaanbegeleiders en jobcoaches

4 Loopbaan- en beroepskeuzebegeleiding voor mensen met beperkte vaardigheden en kwalificaties

De redenen waarom mensen minder vaardigheden en kwalificaties hebben, kunnen complexe sociale oorzaken hebben: langdurige werkloosheid, vergrijzing, slechte afstemming van vaardigheden op de vraag, vaardigheden die overbodig zijn geworden, sociaaleconomische achtergrond, migrantenstatus, een gebrek aan taalvaardigheid in het gastland, leermoeilijkheden, medische oorzaken, ras en geslacht zijn allemaal factoren die van invloed zijn op het gemiddelde vaardigheidsniveau van werknemers. Een kansarme achtergrond houdt meestal sterk verband met een laag opleidingsniveau en/of de veroudering van vaardigheden, wat op haar beurt vaker leidt tot armoede en sociale uitsluiting binnen zowel de eigen omgeving als de (Europese) samenleving.

In een wereld waarin banen veranderen als gevolg van vele factoren, waaronder digitalisering en automatisering, lopen werknemers met beperkte vaardigheden en kwalificaties een veel grotere kans om de daarvan de nadelige gevolgen te ondervinden. Deze risico's omvatten het ervaren van onzekere werkgelegenheid, onzekere en ongezonde werkomstandigheden en frequente perioden van werkloosheid, met de bijbehorende kosten voor het individu en de samenleving in het algemeen.

Aangezien deze groep volwassenen het meest wordt bedreigd door de veranderingen die zich op de Europese arbeidsmarkt voltrekken, zijn zij de mensen die wellicht het meest behoefte hebben aan specifieke loopbaanbegeleiding. Om zo het risico te verminderen dat ze worden geconfronteerd met de nadelen van een laaggekwalificeerd beroep met weinig of geen vooruitzichten, zelfs als ze aan het werk zijn.

Het hebben van toegang tot passende mogelijkheden om uit deze omstandigheden te breken is in hoge mate afhankelijk van de beschikbaarheid van deskundige, relevante en effectieve loopbaan- en arbeidsmarktbegeleiding. Loopbaanbegeleiders en jobcoaches vormen een cruciale schakel in het versterken van vooruitzichten voor deze specifieke groep volwassenen.

5 Een action learning leer- en ontwikkelingsprogramma: hoe te gebruiken

Het in het Erasmus Employment Plus project ontwikkelde leer- en ontwikkelprogramma bestaat uit vier modules, en is ontworpen volgens de principes van action learning. Het programma is ontworpen voor loopbaanbegeleiders en jobcoaches die werken met volwassenen met beperkte vaardigheden en kwalificaties, en kent een opzet waarbinnen deze begeleiders samen kunnen werken en (van elkaar) leren. Ze zijn zo ontworpen dat ze in overeenstemming zijn met het Europees kwalificatiekader op niveau 5 en 6, (EQF5/EQF6), wat overeenkomt met een hbo denk- en werkniveau.

Het Erasmus Employment Plus leer- en ontwikkelprogramma bestaat uit vier modules:

1. CLIËNTORIËNTATIE EN BEHOEFTEANALYSE
2. HET MAKEN VAN BEROEPSGERICHTE KEUZES
3. LEERMOTIVATIE EN LEERSTIJLEN
4. PROFESSIONEEL WELZIJN EN BURN-OUT PREVENTIE

Elk van de modules is ontworpen om de specifieke kennis, vaardigheden en attitudes die belangrijk zijn in het begeleiden van volwassenen met beperkte vaardigheden en kwalificaties samen te brengen, met als doel loopbaanbegeleiders en jobcoaches die met deze specifieke doelgroep werken in hun begeleidingsactiviteiten te ondersteunen.

Iedere module bevat leerdoelen. De leermaterialen in de modules bevatten zowel achtergrondkennis als leeractiviteiten die zijn afgestemd op het bereiken van deze leerdoelen. Ze zijn ontworpen om u als loopbaanbegeleider of jobcoach in staat te stellen cliënten met beperkte vaardigheden en kwalificaties gericht te ondersteunen.

In elk van de modules vindt u leermaterialen die zijn ontworpen om u te ondersteunen bij het behalen van de leerdoelen. Het materiaal is ontworpen om zelfreflectie te stimuleren en om

peer-based, action learning activiteiten aan te moedigen. De leermaterialen bestaan uit discussiethema's, opdrachten, oefeningen en reflecties.

Het leer- en ontwikkelingsprogramma is ontworpen om actiegericht leren (action learning) te ondersteunen en te bevorderen. Deze aanpak richt zich op het oplossen van reële problemen en het aanpakken van complexe problemen door samen aan de slag te gaan en daarvan te leren door bewust te reflecteren op de gevolgen van eigen en andermans acties. Mensen leren samen door samen te werken aan problemen en hun onderliggende processen en door een teambenadering te hanteren bij het ontwikkelen van oplossingsrichtingen.

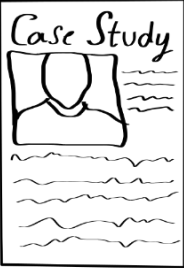
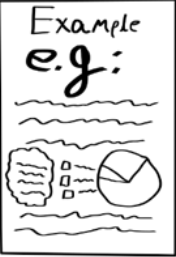
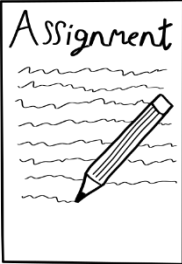

In het Erasmus Employment Plus programma houdt deze action learning aanpak in dat het programma is gericht op leren vanuit ervaring, groepsleren en samenwerkend leren. In het programma wordt het verwerken van de verkregen inzichten uit de leermaterialen ondersteund door een facilitator, die verantwoordelijk is voor het bevorderen, faciliteren en stimuleren van het (gezamenlijke) leerproces van deelnemer en groep.



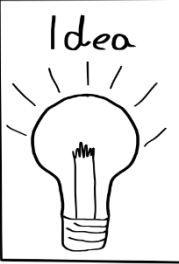
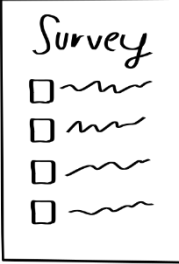
De activiteiten, oefeningen, opdrachten en richtlijnen in elk van de modules zijn gestructureerd en gericht op de werkelijke situaties en uitdagingen die u waarschijnlijk zult tegenkomen in het begeleiden van volwassenen met beperkte vaardigheden en kwalificaties. Ze bevatten daarnaast discussiethema's die bedoeld zijn om peer-to-peer uitwisselingen te bevorderen door middel van gedeelde leerervaringen.

Het is ons doel dat het action learning leer- en ontwikkelprogramma loopbegeleiders en jobcoaches zal aanmoedigen om de eigen vaardigheden te blijven ontwikkelen door middel van het delen van best practices en het leren van andere professionals.

Elke module start met een inleiding om belang en context van de module te schetsen, leerdoelen toe te lichten en de module kort te beschrijven. De modules zelf bestaan uit een reeks oefeningen en opdrachten. Veel van deze leeractiviteiten zijn bedoeld om in (kleine) groepjes uit te werken. Sommige zijn zeer interactief en omvatten rollenspelen en groepsdiscussies, terwijl andere leeractiviteiten bestaan uit het uitwisselen van ervaringen via tweegesprekken, of het doornemen van en reflecteren op een casestudy waarbij u uw inzichten vervolgens met de groep deelt.

Iedere leeractiviteit valt binnen een van de volgende categorieën:

	<p>CASE STUDY – Een case study geeft door middel van het bestuderen van een casus inzicht in de problematiek van het leermateriaal. Case studies bestaan meestal uit een beschrijving van een casus, een praktijksituatie. Een case study wordt gevolgd door een aantal vragen of oefeningen die betrekking hebben op hetgeen u in de casus is opgevallen of bijgebleven.</p>
	<p>EXAMPLE – Tijdens het bediscussiëren van concepten of problemen, bestaat er soms geen betere manier om tot de kern te komen dan dit met een voorbeeld te illustreren</p>
	<p>ASSIGNMENT - Wanneer u dit symbool ziet, wordt u gevraagd om een opdracht te voltooien, normaal gesproken in de vorm van een schriftelijke verklaring of oefening.</p>
	<p>RESEARCH - U wordt gevraagd een onderwerp te onderzoeken en zelf onderzoek te doen naar het betreffende onderwerp.</p>

	<p>GROUP DISCUSSION - U wordt gevraagd groepsgewijs een vraag of onderwerp te bespreken.</p>
	<p>ROLE PLAY - In deze situatie wordt u gevraagd om in tweetallen of kleine groepjes te werken, waarbij u wordt verzocht een specifieke rol aan te nemen.</p>
	<p>IDEA – In deze situatie wordt een probleem voorgelegd en wordt u gevraagd om met ideeën komen om dit probleem op te lossen.</p>
	<p>SURVEY – Er wordt u een vragenlijst voorgelegd met het verzoek deze in te vullen.</p>

U kunt de modulen en de daarin opgenomen leeractiviteiten zelfstandig doorlopen. Voor uw leerproces is het echter productiever - en leuker - om de modulen, gebruikmakend van de principes van action learning, samen met andere loopbaanbegeleiders en jobcoaches door te nemen.

6 Aan de slag!

Hoewel het mogelijk is om een action learning programma zonder aanvullende begeleiding te doorlopen, is dit programma ontworpen met het idee dat groepssessies zullen worden ondersteund door een of meerdere facilitators. Daarom is er ook een handleiding voor facilitators ontworpen, waarin hints, tips, middelen en materialen zijn opgenomen waarmee een facilitator in staat is om de groep te helpen het meeste uit elke module en leeractiviteit te halen. De handleiding voor facilitators bevat aanwijzingen waarmee de facilitator de groep kan helpen met het terugkoppelen van de uitkomsten van de oefeningen naar de groep.

Erasmus Employment Plus is niet opgezet als een programma waarin u wordt beoordeeld of geëxamineerd. Wij begrijpen de voordelen van een vorm van certificering waarbij deelnemers worden beoordeeld, en dit is wellicht ook iets voor de toekomst. Bij Erasmus Employment Plus ligt de focus echter niet op een externe certificering, maar op het leerproces van de deelnemers. Daarom hebben we het programma zo ontworpen dat deze gericht is op de daadwerkelijke beroepspraktijk, insteekt op participatief leren, gericht is op het (beter) begeleiden van een specifieke doelgroep en – naar wij hopen – plezierig is om te doorlopen!

In ieder werk-gebaseerd, flexibel leerprogramma dat is gebaseerd op het bereiken van individuele leerdoelen, is het moeilijk om eenduidig de studiebelasting te definiëren. De studiebelasting is namelijk mede gebaseerd op een ieders voorafgaande ervaring.

De hoeveelheid tijd die u besteedt is mede afhankelijk van het aantal modules en activiteiten dat u doorloopt, de tijd die u besteedt aan vervolgactiviteiten en de tijd die u besteedt aan het toepassen van het geleerde in uw eigen praktijk.

Ook kan het zijn dat u reeds gekwalificeerd bent op bepaalde onderdelen of onderwerpen, of beschikt over de nodige ervaring hebben op bepaalde gebieden die direct relevant zijn voor de begeleiding van volwassenen met beperkte vaardigheden en kwalificaties. Daarom zijn de modules en de leerinhouden zo ontworpen dat u als lerende zelf centraal staat, en het door u te doorlopen programma kan worden aangepast aan uw eigen individuele leerbehoeften.

7 Modulen en leerdoelen

Elke module kent haar eigen werkboek om de toegang tot elke module en de daarin opgenomen leeractiviteiten zo eenvoudig mogelijk te maken. Elk werkboek bevat een gedetailleerde beschrijving van de module, de doelstellingen, de nagestreefde leerdoelen en de leeractiviteiten waardoor deze leerdoelen worden gerealiseerd.

Het leer- en ontwikkelprogramma kent de volgende modulen en leerdoelen:

MODULE 1: CLIËNTORIËNTATIE EN BEHOEFTEANALYSE

- 1.1 Leerdoel 1: Cliënten aanmoedigen om positief te reflecteren op hun huidige persoonlijke en professionele situatie
- 1.2 Leerdoel 2: Positief verkennen van eerdere leer/opleidingservaringen met cliënten
- 1.3 Leerdoel 3: Cliënten ondersteunen bij het stellen van SMART-doelen die in overeenstemming zijn met hun waarden en levenscontext

MODULE 2: HET MAKEN VAN BEROEPSGERICHTE KEUZES

- 2.1 Leerdoel 1: Op de hoogte zijn van de beroepsvaardigheden van typische beroepen voor laag- en ongeschoolde cliënten
- 2.2 Leerdoel 2: Cliënten ondersteunen bij het vergroten van hun bewustzijn van bestaande kennis en vaardigheden
- 2.3 Leerdoel 3: Combineren van het bestaande potentieel van cliënten met de gewenste werkomstandigheden voor het maken van beroepsgerichte keuzes
- 2.4 Leerdoel 4: Bevorderen van het besluitvormingsproces van de cliënten in het kader van opleiding en beroep

MODULE 3: LEERMOTIVATIE EN LEERSTIJLEN

- 3.1 Leerdoel 1: Cliënten ondersteunen bij het reflecteren op eerdere persoonlijke negatieve leerervaringen
- 3.2 Leerdoel 2: Cliënten ondersteunen bij het gebruik van nieuwe kennis en vaardigheden
- 3.3 Leerdoel 3: Cliënten helpen hun leermotivatie te verhogen
- 3.4 Leerdoel 4: Cliënten ondersteunen bij het reflecteren op eigen ervaringen ten aanzien van het sociale proces binnen onderwijs en opleiding
- 3.5 Leerdoel 5: Reflecteren op de voorkeursleerstijlen van cliënten en het aanbieden van bijbehorende leertechnieken
- 3.6 Leerdoel 6: Begeleiden van cliënten binnen een opleidingssetting, teneinde de leer- en werkmotivatie te verhogen en het risico op voortijdig schoolverlaten te verminderen

MODULE 4: PROFESSIONEEL WELZIJN EN BURN-OUT PREVENTIE

- 4.1 Leerdoel 1: Reflecteren op het eigen professionele handelen en beoordelen van de mate van evenwicht tussen werk- en privéleven
- 4.2 Leerdoel 2: Passende zelfzorg uitoefenen en passende professionele en persoonlijke grenzen stellen
- 4.3 Leerdoel 3: Begrijpen en herkennen van stresssignalen en onderzoeken van technieken voor stressvermindering teneinde het eigen welzijn te bevorderen
- 4.4 Leerdoel 4: Vertrouwd raken met het concept van mindfulness en in staat zijn mindfulness technieken toe te passen in het dagelijks leven
- 4.5 Leerdoel 5: (H)erkennen wanneer en waar aanvullende ondersteuning en advies nodig is