

Jouw plek in de wereld van het werk

Uitvoering <ul style="list-style-type: none"> ✓ Klassikaal ✓ Kleine groep ✓ Individueel 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Begeleid ✓ Als huiswerkopdracht ✓ Duur: 45/90 min. 	Middelen <ul style="list-style-type: none"> ✓ Werkbladen ✓ (Facultatief) Holland test
CDDQ schalen <ul style="list-style-type: none"> - Gebrek aan motivatie - Niet kunnen beslissen - Belemmerende overtuigingen 	<ul style="list-style-type: none"> - Welke stappen zetten ✓ Jezelf onvoldoende kennen ✓ Gebrek aan info tav studies - Moeilijk goede info vinden 	<ul style="list-style-type: none"> - Onbetrouwbare informatie - Innerlijke tegenstrijdigheden - Externe tegenstrijdigheden - Niet CDDQ specifiek
ACT categorie <ul style="list-style-type: none"> - Acceptatie - Hier en nu ✓ Waarden 	<ul style="list-style-type: none"> - Betrokken actie - Zelf als context - Defusie - Niet ACT specifiek 	Moeilijkheidsgraad voor begeleider <ul style="list-style-type: none"> ✓ Direct toepasbaar - Oefening - Scholing

Doel

Het doel van deze oefening is drieledig:

1. De leerling beseft waar het bij werken in wezen om gaat.
2. De leerling krijgt een overzicht over de wereld van het werk in zijn totaliteit.
3. De leerling bepaalt een of enkele zones binnen de wereld van het werk die aantrekken.

Werkwijze

- > Deel de werkbladen uit en moedig de leerlingen aan om het goed te lezen en de stappen van de opdracht uit te voeren.
- > Bespreek de ervaringen en conclusies.
- > Als de leerlingen al eerder een Holland-test hebben gedaan, zorg dan dat ze de uitslag bij de hand hebben.

Als leerlingen een dergelijke test niet eerder gemaakt hebben, dan is deze tool een aanleiding om een afname voor hen te organiseren. Verschillende sites, onder andere van instellingen voor hoger onderwijs, bieden gratis beroepskeuzetests op basis van de Holland typen aan. De kwaliteit hiervan is moeilijk te achterhalen.

- > Een online test die in ieder geval voldoet aan enkele minimeisen, is te vinden op 123test.com.
- > Een meer uitgebreide en nog beter gevalideerde online test is de LINC, de LDC Interesses en Competentie vragenlijst. Gebruik van dit instrument vereist training incl certificering.
- > Een goed gevalideerde versie is de [HZO \(Hollands Zelfonderzoek voor beroeps- en loopbaankeuzes\)](https://www.hzo.nl/). Hiervan is zowel een papieren als een online versie beschikbaar.

Wanneer het niet realiseerbaar of wenselijk is om de afname van een Holland-test te organiseren, dan is het eventueel ook mogelijk om op basis van de beschrijvingen van de persoonstypes van Holland (zie Werkbladen) tot een rangorde te komen. Vraag de leerling simpelweg de beschrijvingen in volgorde te zetten aan de hand van de vraag: in hoeverre passen ze bij je?

Achtergrond

Eén van de problemen bij het kiezen van een studie is dat de wereld van het werk gecompliceerd en onoverzichtelijk is. "Vocational psychology has shown that it helps tremendously to have 'a more compact view of the world of work at a more manageable level of abstraction' " (Dawis in Savickas, 2000, p. 61). In de keuzebegeleiding krijgen de latere beroepsperspectieven weinig aandacht (Borghans, 2008). Toch draagt het hebben van een toekomstperspectief sterk bij aan studiemotivatie, zelfgestuurd leren en studiesucces (De Bilde, Vansteenkiste, & Lens, 2011; Walker & Tracey, 2012).

De tool 'Jouw plek in de wereld van het werk' is gebaseerd op een idee van Gerard Wijers om de steeds gecompliceerder en veranderlijker wordende wereld van het werk inzichtelijk te maken op een manier die opgaat voor alle culturen en tijden (Wijers, Luken, & Van der Bom, 1991). Wijers c.s. ontwierpen voor dit doel een tweedimensionale matrix. Werken wordt door Wijers c.s. opgevat als het realiseren van universele, op algemene menselijke behoeften gebaseerde doelen (eten en drinken, een dak boven het hoofd, ontspanning, een ordelijke staat, enzovoort). Hierop is de ene dimensie gebaseerd, die bestaat uit veertien sectoren. De andere dimensie is in de oorspronkelijke versie van de matrix opgebouwd volgens een universele productiecycclus (ontwikkelen, produceren, controleren, verkopen, enzovoort). Voor een praktische vertaling van deze tweede dimensie sluiten wij aan bij de theorie van John Holland. "Holland's theory of career choice is the most widely studied and influential theory of vocational interests in history and it remains a cornerstone of theory development and career counselling practice" (Tracey & Gupta, 2008, p. 527).

De matrix van Wijers c.s. laat dus aan de ene kant zien waarom we werken: het bevredigen van collectieve behoeften. Aan de andere kant laat de matrix zien dat verschillende typen mensen samenwerken om dit te bereiken. Deze manier van kijken benadrukt het sociale zingevingaspect van arbeid: we werken samen, in verschillende rollen en fasen van het productieproces, aan het realiseren van doelen die voor ons allemaal van levensbelang zijn.

Een voordeel van deze manier van kijken is dat het de motivatie voor werk bevordert en verdiept. Een tweede voordeel is dat het systeem is gebaseerd op universele en tijdonafhankelijke behoeften en daarom in uiteenlopende culturen naar verwachting lang mee kan gaan. Samen bieden de twee dimensies een redelijk overzichtelijke 'landkaart' voor de wereld van het werk.

Verschillende varianten van de classificatie van Wijers c.s. zijn verwerkt in diverse methoden, instrumenten en boeken op het gebied van (studie)loopbaanbegeleiding (zie bijvoorbeeld Vincken, 1996; LDC, 1997; Kuijpers, 2005) en ook daarbuiten (Luken, 2008; Wagter, 2013).

Literatuur

Borghans, L., Coenen, J., Golsteyn, B., Huijgen, T., & Sieben, I. (2008). Voorlichting en begeleiding bij de studie- en beroepskeuze en de rol van arbeidsmarktinformatie. Onderzoek uitgevoerd door Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt van de Universiteit Maastricht in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen. Maastricht: ROA. De Bilde, J., Vansteenkiste, M., & Lens, W. (2011). Understanding the association between future time perspective and self-regulated learning through the lens of self-determination theory. *Learning and Instruction*, 21(3), 332–344. Kuijpers, M. (2005). *Breng beweging in je Loopbaan*. Den Haag: Academic Service. LDC (1997). *Zicht op Arbeid: Een nieuwe representatie van de wereld van arbeid, beroep en opleiding*. Leeuwarden: LDC. Luken, T. (2008). Hoe meetbaar zijn competenties? *Methoden, technieken & analyses*, 91, 1.5.2.1.1501-1522. Alphen aan den Rijn: Kluwer. Savickas, M. L. (2000). Career development and public policy: The role of values, theory, and research. In B. Hiebert & L. Bezanson (Eds.), *Making waves: Career development and public policy* (pp. 52-68). Ottawa, Canada: Canadian Career Development Foundation. Tracey, T. J. G., & Gupta, S. (2008). Interest assessment in an international context. In J. A. Athanasou & R. van Esbroeck (eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp.

525-537). Dordrecht: Springer Science + Business Media. Vincken, A.J.R. (1996). Een betere toegang tot beroepenland: De theorie van Wijers als uitdaging voor een nieuwe indeling. In: Handboek Studie- en Beroepskeuzebegeleiding, 3750-1 t/m 3750-37. Alphen a/d Rijn: Samsom H.D. Tjeenk Willink. Wagter, R. (2009). Sturen op samenhang op basis van GEA: Permanent en event-driven. Zaltbommel: Van Haren. Walker, T. L., & Tracey, T. J. G. (2012). The role of future time perspective in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 150–158. Wijers, G., Luken, T., & Van der Bom, C. (1991). Zicht op verandering van arbeid. Een nieuwe classificatie van en manier van kijken naar arbeid. In: A.J. Blommers & W.I. Lucassen (red.), *Standpunt en Horizon* (pp. 83-91). Lisse: Swets en Zeitlinger