

DE VIER FASES VAN JOB TWINNING

De ervaringen die de afgelopen jaren zijn opgedaan, laten zien dat [Job Twinning](#) een waardevolle activiteit is, maar niet vanzelf gaat. Gemotiveerde deelnemers zijn een belangrijke succesfactor en ook de omgeving waarin Job Twinning plaatsvindt, bepaalt het succes van het traject. De school, de andere deelnemende organisatie en/of persoonlijke zaken vormen de context van Job Twinning die de nodige aandacht verdient.

Onderstaand model beschrijft vier fases waarin het Job Twinning-traject in te delen is. Per fase bespreken we de knelpunten die uit de (tussentijdse) monitoring van eerdere Job Twinning-trajecten zijn gekomen en de ad-hoc-oplossingen of 'knelpunt-verzachers' die door de deelnemers zelf zijn toegepast, maar ook randvoorwaarden van het Job Twinning-proces die de kans op knelpunten kunnen verkleinen.

Het Job Twinning-proces is vanuit het perspectief van de organiserende partij uiteen te zetten in een **viertal fases**. Een mogelijke vijfde fase 'werving' is binnen dit document buiten beschouwing gelaten vanwege het grote aantal mogelijke varianten en opties.



[Fase 1](#)

[Fase 2](#)

[Fase 3](#)

[Fase 4](#)

Fase 1: matching

In **fase 1** vindt de matching van deelnemers plaats; een belangrijk onderdeel voor het slagen van Job Twinning. Is er géén enkele sprake van een persoonlijke klik, dan is de kans dat de deelnemers hun afzonderlijke doelen behalen waarschijnlijk kleiner dan wanneer er een uitstekende match is en de Job Twinning-partners zin hebben om veel activiteiten samen te ondernemen. Goede matching staat dus aan de basis van succesvolle Job Twinning.

Vakinhoudelijke match

Bij de eerste Job Twinning-trajecten, werden deelnemers aan elkaar gekoppeld op basis van vakgebied. Een docente wiskunde werd bijvoorbeeld gekoppeld aan de digital sales manager van IT-bedrijf IBM en een docente natuurkunde werd gekoppeld aan een ingenieur bij de RET. De wereld van de wis- en natuurkunde is immers nauw verwant aan de wereld van het programmeren en de werktuigbouwkunde. De kans dat deze deelnemers dus ook iets van elkaar kunnen leren, elkaars taal spreken en ze ook mogelijkheden voor samenwerking zien of in elk geval nieuwsgierig zijn naar elkaars werk(inhoud) lijkt groter dan wanneer de gematchte vakgebieden erg ver uit elkaar liggen. Voor sommige deelnemers is een (vak)inhoudelijk match met hun Job Twinning-partner daarom belangrijk voor een succesvol traject. Hierbij kan gedacht worden aan een vergelijkbare vooropleiding (een match tussen een natuurkundedocent en iemand die werktuigbouwkunde heeft gestudeerd) of vergelijkbare doelgroep waarmee de deelnemers werken (een match tussen een vmbo-docent en iemand die veel met (v)mbo-stagiairs werkt).



Ook andere matching mogelijk

Tijdens evaluaties gaven deelnemers echter aan dat het niet noodzakelijk is om op vakinhoudelijke criteria te matchen. Uitgangspunt is dat bij een match tussen twee enthousiaste professionals altijd synergie ontstaat: “Het maakt niet uit met wie je gematcht wordt, er gebeurt altijd wel wat”. Er zijn enkele deelnemers die een strikt vakinhoudelijke match dan ook zouden willen ontmoedigen: “Ik ben er juist voor om niet voor een vakinhoudelijke match te gaan. Buiten de perfecte match is het meest te leren. Dat is buiten je comfortzone.”

Deelnemers kwamen tijdens evaluaties met veel nuttige tips en ideeën voor alternatieve vormen van matching. Zij gaven bijvoorbeeld aan dat het interessant is deelnemers zelf invloed te geven op de keuze van hun Job Twinning-partner. Hierbij kunnen deelnemers zelf een keuze maken in matching-criteria. Vakinhoudelijk, persoonlijk, soort bedrijf, soort onderwijs of op andere criteria? Vakinhoudelijk kijkt de deelnemer veel meer naar de functie en (bedrijfs)achtergrond van elkaar. Op persoonlijk vlak mikt de deelnemer meer op een match op (leer)motivatie (twee mensen die een andere wereld willen leren kennen of die een nieuwe loopbaanstap overwegen). In ieder geval moet de kans op een goede ‘startmatch’ zo groot mogelijk worden gemaakt.

In aanvulling op de voorkeur van deelnemers om zelf invloed te hebben op de keuze-criteria van matching, gaf een aantal deelnemers aan de mogelijkheid te willen hebben om profielen van geïnteresseerde Job Twinning-kandidaten zélf te bekijken en zélf een voorkeur van partner te kunnen aangeven. Een vorm van open matching dus, waarbij de keuze van een Job Twinning-partner volledig aan de deelnemers zelf is.

Om de ‘startmatch’ te optimaliseren en de mogelijkheid te creëren voor deelnemers om zelf te matchen, zijn wij op dit moment bezig met het ontwikkelen van een soort ‘matchings-’ of ‘Job Tinder’ tool. Deze verschijnt spoedig op de website jobtwinning.nl.

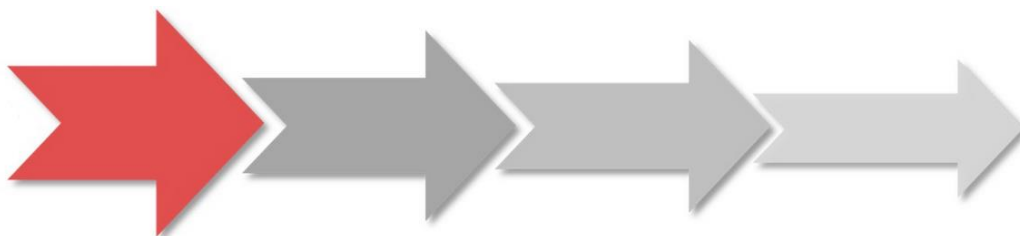
Fase 2: Kennismaking en tot (werk)afspraken komen

Fase 2 bestaat uit de kennismaking tussen de deelnemers met aandacht voor het formuleren van individuele en gezamenlijke ontwikkeldoelen, het maken van een planning en het maken van werkafspraken. De kennismaking heeft tot doel goed zicht te krijgen op verwachtingen en het maken van een overzichtelijk plan, waarbij de deelnemers (ook) bespreken welke Job Twinning-activiteiten zij gaan willen ondernemen. Heldere communicatie (en een duidelijk verwachtingenmanagement) is hierbij van groot belang.

Deelnemers dienen rekening te houden met doelen van hun Job Twinning-partner en de tijd die nodig is om die doelen te bereiken. Sommige opbrengsten kunnen behaald worden met een relatief kleine tijdsinvestering, terwijl voor andere opbrengsten een grotere investering nodig is. Wanneer Job Twinning-partners langetermijndoelen nastreven, dan is het voor te stellen dat deelnemers langer aan elkaar verbonden zijn. Willen Job Twinning-partners juist in korte tijd verrast worden door het traject en bijvoorbeeld vooral nuttige contacten of een positieve leerervaring opdoen, dan kunnen enkele ontmoetingen in een periode van drie maanden ook voldoende zijn.

Maatwerk in duur en timing kunnen het verschil maken in het helemaal niet van de grond komen van het Job Twinning-traject en een traject waarin deelnemers de rust hebben om er genoeg uit te halen. Bij het maken van de planning dienen deelnemers er rekening mee te houden wat een goede periode in het jaar is voor de Job Twinning-activiteiten.

Richtlijn voor het maken van een planning is dat deelnemers elkaar gedurende de looptijd van het traject (sterk aanbevolen is een traject van minimaal drie maanden) zes tot acht maal te ontmoeten (met een tijdsinvestering van minimaal 20 uur). De periode van drie maanden, met een gemiddelde tijdsinvestering van 20 uur, leent zich vooral voor het plukken van 'laaghangend fruit'. Het onderstaande figuur toont aan wat uit evaluatie naar voren komt. De eerste reeks opbrengsten (in het rood) blijken goed haalbaar. De opbrengsten die rechts daarvan staan blijken vereisen intensiever of langduriger contact.



- | | | | |
|--|---|---|---|
| › Positieve leerervaring | › Nieuwe kennis/
vaardigheden | › Een zakelijke relatie | › Concrete ingang naar een
nieuwe baan |
| › Nuttige contacten | › Beter weten wat je
goed kan of graag wil | › Een intensief samen-
werkingsverband | › Concrete stap naar een
nieuwe hybride loopbaan |
| › Concrete ideeën voor het
eigen werk | › Reflectie op het eigen
functioneren | › tusschen bedrijf &
school | |
| › Iets wat je graag doet el-
ders hebben gedaan | › Een goed beeld wat
het werken in bedrijf
of onderwijs inhoudt | | |
| › Iets vernieuwends doen in
andere organisatie | | | |

Fase 3: Activiteiten

In **fase 3** vinden de daadwerkelijke Job Twinning-activiteiten plaats die Job Twinning-partners samen of met elkaars hulp ondernemen. Activiteiten die ondernomen kunnen worden, zijn divers en afhankelijk van de organisaties waar deelnemers werkzaam zijn. Voorbeelden van activiteiten die ondernomen kunnen worden, zijn:

- Elkaars werkplek bezoeken, bijvoorbeeld het bijwonen van lessen of meelopen op kantoor om te kijken hoe een vak als Wiskunde of Economie gebruikt wordt in de bedrijfspraktijk (door een overleg over de kwartaalcijfers bij te wonen);
- gastlessen verzorgen, bijvoorbeeld over de toepassing van theoretische kennis in de praktijk (theorie over remmen en remenergie in de praktijk van een OV-bedrijf);
- samenwerken aan opdrachten voor leerlingen, bijvoorbeeld in het kader van profielwerkstukken;
- sparren over drijfveren (in een baan);
- training door docent laten verzorgen bij bedrijf of vice versa v.v. (bijvoorbeeld een docent Nederlands die een training 'overtuigen' verzorgt bij een Marketing- en Communicatieafdeling);
- reflectie op eigen handelen door 'vreemde ogen' van buiten de eigen organisatie (door met diverse mensen in een bedrijf te spreken en/of interviews te houden en deze te verwerken);
- uitwerken van plannen voor verdergaande samenwerking tussen beide organisaties.

De kans van slagen van een Job Twinning-traject hangt buiten de Job Twinning-activiteiten die worden ondernomen door de deelnemers ook af van de context waarbinnen deze activiteiten worden bedacht en al dan niet plaats vinden. Deelnemers signaleren in de context belangrijke aandachtspunten: afspraken met leidinggevende, flexibiliteit en vertrouwelijkheid.

Afspraken met leidinggevende: gebrek aan tijd en ruimte kunnen een blokkade vormen voor effectieve deelname aan Job Twinning. In dit licht is het verstandig goede afspraken te maken met de leidinggevende van een deelnemer over een stimulerende context waarin men tijd en ruimte krijgt om deel te nemen en die afspraken ook goed te bewaken. Het geven van een realistisch beeld van de te verwachten tijdsbesteding is daarbij erg belangrijk. Als een leidinggevende de waarde van Job Twinning erkent (en dit bijvoorbeeld ziet als professionaliseringsactiviteit), is de kans groter dat een deelnemer bijvoorbeeld lessen mag laten uitvallen of vergaderingen mag missen. Hierbij gaat het dus om het gevoel dat men tijd heeft of krijgt van de werkgever om te investeren in Job Twinning activiteiten.



Flexibiliteit: om activiteiten op het gebied van Job Twinning te kunnen ontplooiën, dienen deelnemers op zoek te gaan naar momenten in de agenda waarop het normale werk dit toelaat. Studiedagen, toetsweken of projectweken zijn bijvoorbeeld voor docenten momenten waarop de roosters een minder belangrijke rol spelen. Ook kan er bijvoorbeeld gedacht worden over het wisselen van lessen met collega's of het verzetten van lessen naar een ander moment.

Vertrouwelijkheid: zowel het werk bij bedrijven als op scholen kent aspecten waarbij vertrouwelijkheid een rol speelt. Het is raadzaam om activiteiten zo te kiezen dat vertrouwelijkheidsissues worden vermeden, omdat anders de voortgang (en mogelijk ook het plezier) van Job Twinning in het gedrang kan komen.

Fase 4: Afronding traject

In **fase 4** wordt afgerond, teruggekeken en vooruit gekeken naar de toekomst door zowel de deelnemers als door de organisaties van waaruit ze deelnamen. Zijn de vooraf gestelde (leer)doelen en de beoogde opbrengsten van de deelnemers behaald? In welke mate hebben de verschillende stappen in het Job Twinning-proces daaraan hebben bijgedragen? En welke juist niet? Behalve dat deelnemers hun eigen balans kunnen opmaken, heeft de evaluatie ook tot doel meer inzicht te krijgen in de meerwaarde van het Job Twinning-proces (en een eventueel vervolg hierop) voor de werkgevers.

Er zijn diverse manieren om de (gezamenlijke) ervaringen in kaart te brengen, zoals blogs, interviews of het opleveren van 'producten' waar samen aan gewerkt is (bijvoorbeeld een lessenserie of opdrachten). Ook kan gedacht worden aan het geven van een presentatie voor collega's en leidinggevende(n) waarmee ervaringen worden beschreven en gedeeld.

Job Twinning is een initiatief van [Hybride Docent](#).