

Samenvatting: 10 voorstellen in 100 woorden

In dit rapport worden 10 concrete voorstellen gedaan aan de vice-decanen van de Faculteit Geesteswetenschappen om het thema arbeidsmarktvoorbereiding binnen twee jaar sterker dan voorheen te verankeren in een flexibele, inclusieve, realistische en duurzame leerlijn, zowel in de BA als in de MA. Curriculaire en co-curriculaire activiteiten en initiatieven worden nauw met elkaar verweven; de 10 voorstellen gaan uit van een gedeelde verantwoordelijkheid en samenwerking tussen opleidingen (docenten, studenten en studieverenigingen) en facultaire diensten (in het bijzonder FGW Career Services). Het rapport vertaalt het thema arbeidsmarktvoorbereiding zo concreet mogelijk naar 'Building Employability Awareness' en betreft hierbij de hele FGW organisatie.

1 Opdracht, samenstelling en werkwijze

In januari 2018 heeft het Bestuur van de Faculteit Geesteswetenschappen de werkgroep Arbeidsmarktvoorbereiding ingesteld als onderdeel van de uitvoering van de speerpunten die het heeft gekozen uit de acht ambities uit de Onderwijsvisie van de Universiteit Leiden.

1.1 Opdracht

De werkgroep is gevraagd om in de diverse werkzaamheden en initiatieven rondom arbeidsmarktvoorbereiding zo veel mogelijk focus en samenhang aan te brengen en zo concreet mogelijk te worden met het oog op de implementatie. Hierbij kijkt de werkgroep nadrukkelijk naar zowel de BA als de MA; het gaat immers om aparte opleidingen met ieder hun eigen uitstroombmoment.

De werkgroep levert het Faculteitsbestuur beredeneerde adviezen aan op basis van analyse en expertise van de werkgroepleden. De werkgroep prioriteert deze, schetst een gewenst tijdpad en spreekt zich uit over de benodigde middelen voor nieuwe initiatieven. Eventuele problemen worden benoemd, inclusief concrete bijdragen aan oplossingen. Het advies behelst in zijn totaliteit een bepaalde ambitie die het Faculteitsbestuur zou moeten nastreven.

De werkgroep houdt zich niet in detail bezig met het uitvoeringsproces van initiatieven op het terrein van arbeidsmarktvoorbereiding (bijvoorbeeld ontwikkeling lesmateriaal) en waakt ervoor om geen dubbel werk te leveren ten opzichte van andere (facultaire en universitaire) projecten die zich direct of indirect bezighouden met het onderwerp.

1.2 Samenstelling

De werkgroep is samengesteld uit

- vertegenwoordigers van de opleidingen, die het thema primair vanuit een *curriculaire* invalshoek bekijken;
- vertegenwoordigers van de facultaire diensten, die zich in een *co-curriculair* kader met verschillende onderdelen van het thema bezighouden.

Docenten, studenten, programmacoördinatoren en studietoördinatoren

1. Dr. Esther Op de Beek (LUCAS / Nederlands)
2. Dr. Nathal Dessing (LUCSOR / Religiewetenschappen)
3. Klaas Feij (MA student History)
4. Dr. Jaap Kamphuis (programmacoördinator BA International Studies)
5. Joëlle Koning MA (studietoördinator BA GLTC en MA Classics and Ancient Civilizations)
6. Prof. dr. Jos Schaeken (LUCL / Russische Studies; voorzitter)
7. Prof. dr. Ivo Smits (LIAS / Japanstudies)
8. Dr. Rico Sneller (PHIL / Filosofie)
9. Prof. dr. Ingrid Tiekens-Boon van Ostade (LUCL)
10. Dr. Adriaan van Veldhuizen (LUIH)
11. Anouk Ybema (BA student Religiewetenschappen)

Medewerkers van facultaire diensten

12. Drs. Sanne Arens (Projectcoördinator Onderwijsvisie FGW, OSZ-O&K)
13. Marlous Dekker-Regelink MSc (Onderwijsadviseur, OSZ-O&K – met name in het kader van het project *Transferable Skills*)
14. Drs. Gea Hakker-Prins (Directeur Academisch Talen Centrum – in het kader van het onderdeel Academische Vaardigheden)
15. Drs. Sanderien de Jong (Alumni Relations Officer Geesteswetenschappen, C&W)
16. Drs. Eelkje Meindersma (Beleidsmedewerker OSZ-O&K; secretaris)
17. Drs. Loes Nordlohne (Loopbaanadviseur, OSZ/Career Services)

1.3 Werkwijze

De werkgroep is vier keer plenair bijeengekomen. De gespreksthema's waren de volgende:

- Op 22 februari: nadere specificering van de opdracht; bespreking van de beschikbare informatie over universitaire en facultaire initiatieven rondom arbeidsmarktvoorbereiding; eerste rondgang onder de leden over hun ideeën en gedachten bij het thema.
- Op 20 maart: discussie over een quickscan van het aanbod *curriculaire activiteiten* binnen de faculteit op basis van informatie uit de e-gids en van de werkgroepleden.
- Op 19 april: discussie over het aanbod *co-curriculaire activiteiten* binnen de faculteit (met als gast Atse Fokkens MA, stagecoördinator bij Career Services); bespreking van de 'huiswerkopdracht' van de werkgroepleden.¹
- Op 15 mei: bespreking concept-eindrapport en vaststelling.

Daarnaast heeft de voorzitter van de werkgroep op 8 maart nog afzonderlijk gesproken met Olivier Fajenblat, assessor van het Faculteitsbestuur, over met name de rol van studieverenigingen bij activiteiten die gerelateerd zijn aan arbeidsmarktvoorbereiding. De voorzitter heeft ook deelgenomen,

¹ De opdracht voor docenten, studenten en coördinatoren: *Breng voor je eigen opleiding in kaart wat er al aan arbeidsmarktvoorbereiding wordt gedaan, wat er nog concreet wenselijk is (ook wat betreft het mogelijk 'verborgen curriculum'), en wat daar de mogelijke organisatorische en financiële consequenties van zouden zijn.* Voor medewerkers van de facultaire diensten: *Breng voor je eigen eenheid in kaart welke rol je weggelegd ziet om de verwevenheid met de opleidingsprogramma's te versterken (bijvoorbeeld als intermediair voor de inzet van alumni in het curriculum of een speciaal event), en wat daar de mogelijke organisatorische en financiële consequenties van zouden zijn.*

samen met Sanne Arens en Anouk Ybema, aan een door Olivier Fajgenblat op 4 mei georganiseerde *Humanities Lunch* voor studenten, met als thema arbeidsmarktvoorbereiding.

2 Opmerkingen vooraf

Hebben we een probleem?

De werkgroep constateert als eerste dat het thema arbeidsmarktvoorbereiding niet zomaar als ‘probleem’ neergezet moet worden. Een ‘probleem’ dat nu opeens moet worden opgelost. Uit het ‘Arbeidsmarktonderzoek FGW 2016’ blijkt eenduidig dat FGW-alumni het goed doen op de arbeidsmarkt, snel een baan vinden op niveau, en dat stage, bestuurlijke ervaring, een relevante bijbaan en buitenlandervaring lonen bij het vinden van een baan. Ook blijkt dat alumni zich onderscheiden van andere disciplines door: schriftelijk communiceren, zelfstandig werken, complexe informatie analyseren, interpreteren en presenteren.

Curriculaire en co-curriculaire gedeelde verantwoordelijkheden

Het voorgaande neemt niet weg dat het thema arbeidsmarktvoorbereiding systematisch laag scoort in de jaarlijkse NSE en dat er op meerdere vlakken verbetertrajecten kunnen worden ingezet. Deze trajecten worden hieronder benoemd en concentreren zich op co-curriculaire activiteiten zoals stage en curriculaire aangelegenheden zoals Academische Vaardigheden (en in het verlengde daarvan *Transferable Skills*).

Dit rapport

Dit rapport staat niet op zichzelf. In de afgelopen twee jaar zijn verschillende projecten uitgevoerd, zowel op facultair als universitair niveau. Er zijn intussen meerdere analyses gemaakt en brede denkrichtingen ontvouwd.² Wat de verbanden zijn tussen die projecten, georganiseerd door verschillende eenheden, is voor de werkgroep niet altijd duidelijk. Wie heeft het overzicht en verbindt de verschillende initiatieven? Worden alle initiatieven die aspecten van arbeidsmarktvoorbereiding inhouden wel onderkend (bijvoorbeeld het Leiden Leadership Programme of het Universiteit Leiden Mentor-netwerk)? Het is belangrijk dat het Faculteitsbestuur scherp het overzicht blijft houden binnen onze complexe organisatiestructuur en dat iemand de regie heeft over de vele aspecten van arbeidsmarktvoorbereiding, zowel binnen de opleidingen als bij de facultaire diensten.

² Zie behalve ‘Arbeidsmarktonderzoek FGW 2016’ bijvoorbeeld nog: ‘Eindrapportage Pilot Project Arbeidsmarktvoorbereiding’ (FGW 2017, Stolker & Van Moorsel); ‘Russische Studies: Project Arbeidsmarktvoorbereiding’ (FGW 2017, Schaeken); ‘Project Transferable Skills’ (FGW 2017-2018, Dekker & Wagenaar); ‘A practical guide for embedding employability’ (2018, Learning@Leiden); ‘Update Employability project’ (2018, Campagne & SOZ).

Tijd voor concrete daden, realistische doelen en regie

1. Stroomlijning en verdere synergie tussen alle projecten en initiatieven op het terrein van arbeidsmarktvoorbereiding zijn wenselijk. Richt je in het verdere verloop van dit aandachtspunt op concrete en realiseerbare doelen. Zorg daarbij voor verdergaande cohesie tussen het curriculaire en co-curriculaire aanbod binnen FGW. Wijs een 'hoeder' (thema-coördinator) aan die de hele keten van activiteiten overziet en het Faculteitsbestuur rechtstreeks adviseert over dit in de toekomst steeds belangrijker wordende thema. Zorg dat de thema-coördinator ook rechtstreeks met de opleidingen blijft communiceren; stel eventueel een stuurgroep in die de vorderingen op zowel het curriculaire als co-curriculaire vlak bijhoudt. Het mede-eigenaarschap van opleidingen en facultaire diensten moet voortdurend op de agenda blijven.

3 De kern van de zaak: van versnippering naar integratie

Er vindt van alles plaats binnen de faculteit dat gericht is op de verdere loopbaan van studenten. Veel meer dan we eigenlijk denken. Opleidingen, facultaire diensten en zeker ook studieverenigingen (naast studentenverenigingen) ontplooiën regelmatig verschillende activiteiten op dit terrein. Echter: het volledige aanbod is sterk versnipperd en (juist daarom) niet altijd bij studenten én bij docenten bekend in zijn volle omvang.

Wanneer het gaat om de betrokken partijen, dan levert verdere samenwerking met de studieverenigingen en alumniverenigingen absolute winst op voor het in kaart brengen en uitdragen van alles wat we samendoen in het kader van arbeidsmarktvoorbereiding. Studieverenigingen organiseren vaak gastlezingen van mensen uit het werkveld (en tevens alumni), excursies naar relevante organisaties en bedrijven, reizen naar het land van studie, enz.

Eén informatieplek, gericht op studenten en hun opleiding

2. *Als eerste stap.* Een systematisch opgebouwd overzicht van alles wat er gebeurt, waarbij activiteiten van alle betrokken partijen zijn geïntegreerd, is buitengewoon dringend gewenst. Laat dit overzicht deel uitmaken van het overzicht van het studieprogramma, zodat meteen helder is dat arbeidsmarktvoorbereiding een integraal deel is van de studie. Zet dit overzicht in de **e-gids**, in een aparte tab 'Arbeidsmarktvoorbereiding' (BA) / 'Career preparation' (MA). Maak voor opleidingen een sjabloon voor dit overzicht en gebruik daarbij als uitstekend voorbeeld wat er nu al staat in de e-gids bij Latijns-Amerikastudies / Latin American Studies. Maak systematisch links naar relevante programmaonderdelen en facultaire diensten. Betrek bij het invullen van het sjabloon niet alleen docenten, maar ook studenten (waaronder de studievereniging). Zie verder nog aanbevelingen 4 en 9 hieronder.

Als vervolgstap. Ga in een aparte rubriek op **Blackboard** verder in op het thema. Identificeer in detail alle componenten die bijdragen aan arbeidsmarktvoorbereiding, binnen en buiten het studieprogramma. Laat Career Services in samenwerking met de Alumni Relations Officer een basisformat ontwikkelen (nader in te vullen door de opleidingen) waarbij studenten een portfolio kunnen samenstellen, waar ze zelf verantwoordelijkheid voor dragen en dat tijdens de studie regelmatig terugkomt in het mentoraat, de studieplannen en op het eind bij het scriptie seminar.

Flexibiliteit en keuzemogelijkheden

Het gehele palet van activiteiten moet inzichtelijk maken dat er in het aanbod flexibiliteit en keuzemogelijkheden zijn voor studenten wanneer ze zich richten op hun toekomstige loopbaan. Het blijft altijd hun persoonlijke zoektocht. Hoewel het onderwerp arbeidsmarktvoorbereiding over het algemeen veel meer speelt dan enkele jaren geleden, heeft het niet voor alle studenten een hogere prioriteit gekregen. Er zijn ook veel studenten die meer hechten aan een vakinhoudelijke invulling van hun studie dan aan algemenere zaken zoals arbeidsmarktvoorbereiding binnen het programma. Als de laatste component binnen de studie substantieel zou worden, is van deze groep studenten én van meerdere docenten weerstand te verwachten.

In ieder geval moet de organisatie studenten meer dan tot nu toe het geval is de weg wijzen op een explicietere en coherenter manier: met het aanbod van keuzevakken; de invulling van de vrije keuzeruimte; praktische zaken als cv opstellen, professionele houding, omgaan met werkdruk, vacatures zoeken, netwerken, enz.; bewustwording van het 'verborgen curriculum' (zie verder onder). Dit moet een gezamenlijke inspanning zijn van opleidingen en facultaire diensten, meer dan tot nu toe het geval is.

4 Arbeidsmarktvoorbereiding binnen het studieprogramma

4.1 Speciale activiteiten

Binnen het curriculum komt het thema arbeidsmarktvoorbereiding zowel expliciet als impliciet aanbod. In het eerste geval gaat het vooral om speciale events als alumni- en carrièredagen en inzet van gastdocenten (alumni) uit het werkveld in specifieke cursussen.³ Deze activiteiten worden door de opleidingen zelf georganiseerd en zijn belangrijk; ze laten zien dat de opleiding zelf betrokken is bij en zich medeverantwoordelijk voelt voor het thema, samen met de faculteit en de diensten die zich hier ook voor inzetten (zie bijvoorbeeld het jaarlijkse *Humanities Career Event*). Echter, we zien dat er voor opleidingen in principe geen structurele middelen zijn voor dit soort activiteiten en dat ze de weg naar de relevante diensten niet altijd weten te vinden; het wiel wordt herhaaldelijk opnieuw uitgevonden.

Speciale activiteiten: dicht bij de opleiding, samen met professionals en een budget

3. Creëer voor speciale events als alumni-dagen en gastoptredens van sprekers (alumni) in de cursussen een structureel budget ten behoeve van de opleidingen. Zorg ervoor dat opleidingen gebruik maken van de expertise van de facultaire diensten (Career Services; Alumni Relations Officer). Zorg voor een praktisch draaiboek voor events als alumni-dagen, inclusief het gehele voortraject (waaronder de alumni-databank).

Wanneer het verder gaat om een expliciete en structurele plaats van het thema binnen het curriculum, zien we speciale cursussen op het terrein van arbeidsmarktvoorbereiding voornamelijk bij de nieuwe opleidingen. Zo heeft de BA International Studies een verplicht vak *Practising International Studies* (BA-3, 5 EC). Een vergelijkbaar voorbeeld bij een allang bestaande opleiding vinden we bij Japanstudies: *Practising Japanese Studies* (keuzevak BA-3, 5 EC). Dit soort vakken zijn zeer intensieve

³ Voorbeelden bij meerdere opleidingen zoals Engelse taal en cultuur, Russische Studies, en meest recentelijk (7 mei 2018) Nederlandse taal en cultuur.

investeringen, zowel voor de docenten als studenten, en kunnen zeker niet eenvoudig breed geïmplementeerd worden. Alleen een facultair keuzevak zou een mogelijkheid kunnen zijn; vergelijk het verplichte facultaire vak 'Geesteswetenschappen en samenleving' aan de Radboud Universiteit (BA-3, 5 EC).⁴ Maar ook voor een dergelijk facultair keuzevak moeten opleidingen zelf een inspanning leveren door de algemene kennis en vaardigheden te relateren aan het eigen vakgebied.

4.2 Het 'verborgen curriculum'

Zoals onder meer blijkt uit het 'Arbeidsmarktonderzoek FGW 2016', draagt een aantal studieonderdelen wezenlijk bij tot een betere voorbereiding op de arbeidsmarkt en het verhogen van de kans op een gewenste baan. Deze onderdelen komen hieronder systematisch aan bod, waarbij met name op basis van informatie uit de e-gids en van verdere input van de werkgroepleden gekeken is naar de huidige stand van zaken en mogelijke verbeterpunten.⁵ Voor al deze onderdelen, maar ook andere vakken, geldt dat veel van wat de studenten tijdens colleges of opdrachten leren heel toepasbaar is in andere contexten; studenten realiseren zich dit niet altijd en docenten zijn er ook wellicht niet altijd helder over. Dit is wat wel eens het 'verborgen curriculum' (*hidden curriculum*) wordt genoemd. Alleen wanneer dit 'verborgen' deel van het onderwijsprogramma zichtbaarder wordt gemaakt, kunnen er verdere stappen worden gemaakt in de ontwikkeling van een coherente leerlijn arbeidsmarktvoorbereiding.

De hieronder beschreven componenten (4.2.1-4.2.5) moeten herkend worden als een onderdeel van het 'verborgen curriculum'.

4.2.1 BA: Vrije keuzeruimte, minoren, en algemene informatie per opleiding

In de vrije keuzeruimte van elke studie kan een student zich bij uitstek specifiek richten op meer loopbaangeoriënteerde componenten. Informatie in de e-gids is momenteel behoorlijk heterogeen, van zeer summier (een enkele zin) tot zeer uitgebreid, met inderdaad opmerkingen over een weloverwogen invulling van de vrije keuzeruimte met het oog op de toekomst: MA-keuze en carrièrewensen. Soms is er een link in de e-gids naar de facultaire webpagina 'keuzeruimte' (maar niet altijd). En soms wordt de student verwezen naar de studiecoördinator als eerste contactpersoon (maar niet altijd). Er is momenteel weinig regie en stroomlijning.

Een speciaal punt van aandacht is het minorenaanbod: nergens staat vermeld dat een behoorlijk aantal een focus heeft op een specifieke beroepssector. We noemen hier als belangrijke voorbeelden: de Educatieve minor; Vertalen Engels-Nederlands; Digital Humanities; Journalistiek en nieuwe media; Boek, boekhandel en uitgeverij; Museums, Heritage and Collections; Internationaal en Intercultureel Management.

⁴ Zie <http://www.ru.nl/studiegids/letteren/cursussen/ba/ba-core-curriculum/cc3/let-letcc300/>.

⁵ Voor de e-gids is gekozen omdat deze een belangrijke informatiebron is voor studenten: wat vinden ze waar en in welke vorm? Ongetwijfeld zijn er dingen die niet (goed) zijn opgepikt uit de e-gids. Bestuurlijke en beleidsmatige conclusies moeten altijd op meer (directe) informatie gebaseerd worden. Alternatieven om informatie op te halen binnen de opdracht en het tijdspad van de werkgroep zijn overigens beperkt; een enquête onder docenten en studiecoördinatoren kan snel als belastend worden ervaren gezien de werkdruk en de dagdagelijkse prioriteiten die gesteld moeten worden.

Herzie de gehele ‘aanvullende informatie’ per opleiding in de e-gids

4. Integreer in de nieuwe aparte tab ‘Arbeidsmarktvoorbereiding’ (BA) / ‘Career preparation’ (MA) overlappende informatie die nu doorgaans te vinden is onder de tab ‘Meer info ...’ en in het bijzonder wanneer er gesproken wordt over de invulling van de vrije keuzeruimte. Kijk verder eens goed naar wat er allemaal onder ‘Meer info ...’ staat; de informatie is heterogeen terwijl het vaak om opleidingsoverstijgende thema’s gaat. Vermeld ook specifiek het aantal minoren met een focus op een specifieke beroepssector.

4.2.2 BA: Academische Vaardigheden

De meeste (maar niet alle) opleidingen hebben in BA-1 een vak dat Academische Vaardigheden heet. Een vak dat bij uitstek de grondslag legt voor de ‘talige meerwaarde’ en de *transferable skills* van studenten in de geesteswetenschappen.

De beschrijving en leerdoelen van Academische Vaardigheden komen in de opleidingen min of meer met elkaar overeen, maar de inbedding is buitengewoon heterogeen. In een paar gevallen verzorgt de opleiding dit vak zelf en geeft er ook apart studiepunten voor (5 EC). In enkele andere gevallen valt het vak onder Mentoraat, waarvoor gewoonlijk 0 EC staat. Soms wordt hierbij het Expertisecentrum Academische Vaardigheden (EAV) ingeschakeld. Engelstalige opleidingen (althans BA International Studies en binnenkort ook Urban Studies: 5 EC) laten het vak verzorgen door het Academisch Talen Centrum (ATC), maar soms ook niet (bijv. South and Southeast Asian Studies). Een substantieel aantal Nederlandstalige opleidingen heeft het vak opgenomen in het studierooster, maar geeft hier 0 EC voor en laat het (deels) verzorgen door het EAV. In de e-gids staat dan vaak een opmerking van het type “Studielast: De studielasturen worden berekend bij de vakken waaraan de colleges Academische vaardigheden gekoppeld zijn”, en “Toetsing: De academische vaardigheden komen aan bod binnen de genoemde cursussen uit het eerste jaar en worden op die manier getoetst.” Echter, als je dan kijkt naar de leerdoelen en de toetsing van de “genoemde cursussen” dan is de verdeling en relatie tussen datgene wat is geleerd bij het EAV en in de “genoemde cursussen” niet altijd transparant.⁶

Alles wat met academische vaardigheden te maken heeft, komt uiteraard bij heel veel andere vakken aan bod. Met name vakken van het type ‘Methoden en technieken’ of ‘Vaardighedenwerkcollege [naam van de discipline]’ hebben veel raakvlakken. Het gevaar bestaat dat wanneer het specifieke vak Academische Vaardigheden verzorgd wordt door een externe partij en de precieze afstemming met alle betrokken docenten van de opleiding niet optimaal is, er dingen dubbel of niet in dezelfde lijn gebeuren. Dat is altijd frustrerend, voor alle betrokken partijen. Het heeft een negatief effect op dit essentiële element van de studie.

Er is nog een specifiek element van Academische Vaardigheden dat we speciaal onder de aandacht willen brengen: teamwork competenties. Dit vinden we zelden expliciet terug in alle vakken die we hebben bekeken. Het is een weinig geliefde vaardigheid, zowel gezien vanuit studenten als docenten, om verschillende redenen. Toch gaan toekomstige werkgevers ervan uit dat je in teamverband (meestal met een heel diverse samenstelling) kunt werken.

⁶ Voorbeeld: de EAV-module Schriftelijke presentatievaardigheden (onderzoeksvraag, opbouw academische tekst e.d.) vormt bij de opleiding Italiaanse taal en cultuur deel uit van het vak ‘Taalvaardigheid Id’, waar deze zaken niet in de leerdoelen staan. Dit is een belangrijk punt van aandacht wat betreft kwaliteitszorg.

Academische vaardigheden

5. Waarborg dat alle opleidingen dit essentiële onderdeel in welke vorm dan ook expliciet aanbieden in het curriculum. Stroomlijn het externe aanbod Academische Vaardigheden van het EAV en ATC. Het ligt daarbij voor de hand dat dit aanbod niet versnipperd is en door één partij wordt verzorgd. Regel de bekostiging via EC of anderszins op efficiënte wijze. Indien opleidingen de inhoud en toetsing van Academische Vaardigheden rechtstreeks integreren in andere vakken of via de component Mentoraat, dient het aantal EC besteed aan Academische Vaardigheden binnen de relevante vakken altijd apart op concrete wijze vermeld en verantwoord te worden.
6. Zorg in het vak Academische Vaardigheden ook voor een component teamwork én een component reflectie (een of twee bijeenkomsten) waarin studenten zich bewust worden van de *transferable skills* die ze hebben opgedaan. Laat de component reflectie ontwikkelen door Career Services, samen met de Onderwijsadviseur van de faculteit (OSZ-O&K). Career Services kan ook binnen Academische Vaardigheden aandacht besteden aan hun diensten op het gebied van arbeidsmarktvoorbereiding (in het bijzonder stagemogelijkheden).

Wat betreft schrijfvaardigheden (schrijftaken/schrijfstijlen) zie onder, bij het onderdeel Scriptie seminar.

4.2.3 BA en MA: Buitenlandverblijf

Nagenoeg alle taal- en cultuuropleidingen en alle regiostudies hebben in de BA een buitenlandverblijf dat door de opleiding wordt geregeld. De omvang varieert van 15 tot 30 EC en het onderdeel wordt op het eind van het tweede of aan het begin van het derde jaar geroosterd. In sommige gevallen is het buitenlandverblijf zelfs verplicht, met een schaduwprogramma voor degenen die vrijstelling krijgen.

Dat in een enkel geval in de e-gids geen informatie staat over een studieverblijf in het land of de landen van de doeltaal, betekent overigens nog niet dat dit is uitgesloten. Een voorbeeld is Engelse taal en cultuur, waar die mogelijkheid wel degelijk bestaat.

In de eenjarige MA behoort een buitenlandverblijf slechts in een zeer beperkt aantal gevallen tot de mogelijkheden (bijvoorbeeld Egyptology en African Studies). Dit is jammer, maar gezien de beperkte studieduur ook begrijpelijk. Bij een tweejarige MA (niet ResMA) zijn er overigens eenjarige studieverblijven in China, Japan en Korea.

Hoewel een buitenlandverblijf misschien niet het meest directe effect heeft op carrièreperspectieven, blijft het een 'life experience' (een 'rite de passage'). Het is belangrijk de opgedane vaardigheden expliciet te benoemen en daarbij wellicht de verplichte onderdelen van de stage – bijvoorbeeld formuleren van leerdoelen en achteraf daarop reflecteren – ook op te nemen voor het buitenlandverblijf. Hierdoor wordt het 'arbeidsmarktnut' inzichtelijker gemaakt.

Buitenlandverblijf

7. Waarborg dat alle opleidingen het buitenlandverblijf in welke vorm dan ook expliciet aanbieden in het curriculum en ook als zodanig in de e-gids vermelden. Formuleer leerdoelen (inclusief soft skills) en laat studenten achteraf daarop reflecteren middels een rapportage of portfolio (bijvoorbeeld opgedane interculturele vaardigheden).

4.2.4 BA en MA: Scriptie seminar

De meeste opleidingen hebben een scriptie seminar (apart van het eindwerkstuk of als onderdeel ervan, met of zonder aparte weging). In de beschrijving/leerdoelen van dit seminar vinden we naast specifieke academische vaardigheden ook af en toe zaken van het volgende type: “Inzicht in de beroepsmogelijkheden binnen de kunstgeschiedenis. Het kunnen uitvoeren van diverse schrijftaken die zijn gerelateerd aan de beroepspraktijk ...” (Kunstgeschiedenis). Maar in de meeste gevallen gebeurt dit niet. Het seminar, dat doorgaans een flexibel karakter heeft wat betreft invulling, leent zich bij uitstek om op vrij natuurlijke wijze ook arbeidsmarktgeoriënteerde componenten op te nemen.

Overigens, het aandachtspunt “diverse schrijftaken” (of schrijfstijlen) gericht op de beroepspraktijk (Kunstgeschiedenis), hoort in principe bij een vak als Academische Vaardigheden, maar komt in de e-gids nauwelijks expliciet aan de orde. Soms vinden we deze vaardigheid wel terug in andere vakken, zoals bij Nederlandse taal en cultuur. Deze specifieke vaardigheid moet zo expliciet mogelijk worden benoemd, mede in het licht van de opleidings specifieke OER die hier onder de eindtermen (kopje ‘Communicatie’) vaak naar verwijst (“de vaardigheid om resultaten van eigen onderzoek op heldere wijze te verwoorden (mondeling of schriftelijk) naar een breder algemeen publiek”).

Verrijking van het scriptie seminar

8. Besteed in het scriptie seminar (BA en MA), dat doorgaans een flexibel karakter heeft, aandacht aan de beroepsmogelijkheden; bouw een aparte sessie in waarbij onder andere het portfolio wordt besproken (zie aanbeveling 2) en betrek daarbij eventueel ook gastsprekers uit een of meerdere specifieke werkvelden. Besteed ook aandacht aan communicatie naar een breder algemeen publiek; overweeg voor elke eindsctie een ‘publiekssamenvatting’.

4.2.5 BA en MA: Stage

Stages zijn bij uitstek relevant voor loopbaanvoorbereiding, maar de informatie hierover in de e-gids is niet expliciet zichtbaar; meestal vinden we deze in de rubriek ‘Meer info ...’ wanneer het gaat over de vrije keuzeruimte. In het bepleite totaaloverzicht van mogelijkheden (zie aanbevelingen 2 en 4) moet hier nadrukkelijk meer aandacht aan worden besteed. Ook en misschien wel met name vanuit de opleidingen moet de boodschap worden uitgedragen dat stage belangrijk is en dat de faculteit hier een unieke voorziening voor heeft; niet alle faculteiten hebben een eigen Career Services en dat van FGW biedt veruit de meeste diensten aan.

We stimuleren allemaal stages, maar we weten dat dit in de praktijk geen gunstig effect heeft op het ‘studierendement’. Dit wringt in de BA en met name in de eenjarige MA. Stageplaatsen binnen de vrije keuzeruimte van de BA zijn nog enigszins haalbaar zonder ‘afnemend studiesucces’, hoewel studenten vanwege roostering niet altijd aan de wens van bedrijven kunnen voldoen om het leeuwendeel van de week beschikbaar te zijn (zeker niet wanneer de vrije keuzeruimte is verdeeld over twee

semesters). Maar de ruimte in de eenjarige MA is bijzonder krap: 10 EC of helemaal niets. In dat geval moet de stage helemaal of gedeeltelijk extra-curriculair plaatsvinden. Er zijn veel actieve studenten die die ruimte nemen; ze vinden het (volledig terecht) belangrijk en kunnen de meerkosten van hun studietijd ook betalen. In de meeste gevallen zullen noch studieadviseurs noch docenten studenten afraden om een stage te doen. Er zit hier een stevig en allang bestaand spanningsveld. Dit is een brede discussie, waarvan we hopen dat het Faculteitsbestuur hier blijvend aandacht aan besteedt en een uitbreiding van de duur van de eenjarige MA naar anderhalf jaar op de agenda houdt.

Verder wat betreft stages: ze zijn over het algemeen bewerkelijk voor docenten, die bovendien niet altijd goed weten hoe het een en ander werkt en waar ze precies op moeten letten in termen van richtlijnen en kwaliteitszorg; scholing en begeleiding is vaak noodzakelijk. Het moet voor hen helder zijn dat Career Services begeleiding biedt aan studenten bij het zoeken van een stageplaats en het doorlopen van de stageprocedure. Het is verder niet duidelijk voor de werkgroep of deze taak ook door alle instituten systematisch wordt opgenomen bij de berekening van de werklast.

Verder vooruit met de stage

9. Zorg er voor dat elke MA minimaal 10 EC *discretionary space* heeft. Studenten moeten daarbij ook studieonderdelen kunnen kiezen die zij belangrijk vinden voor hun carrièreperspectieven, waaronder een stage, die geheel of partieel ondergebracht moet kunnen worden in de *discretionary space* (minimaal 10 EC curriculaire; meer EC extra-curriculair vermeld op de cijferlijst behorend bij het diploma). Maak dit alles expliciet in de e-gids onder de nieuwe MA-tab 'Career preparation'. Zorg er ook voor dat stagebegeleiding door docenten (BA en MA) systematisch wordt opgenomen in hun werklastberekening en geef de instituten facultaire richtlijnen die recht doen aan dit bewerkelijke onderdeel van hun taken.

4.2.6 Wat is eigenlijk voorbereiding op de arbeidsmarkt? Over het 'diep verborgen curriculum'

De voorafgaande lijst van aanbevelingen concentreert zich op elementen uit het studieprogramma die zich vrij evident lenen om het 'verborgen curriculum' te concretiseren in het kader van arbeidsmarktvoorbereiding. Maar laten we één ding goed voor ogen blijven houden: een gespecialiseerd vak binnen een bepaalde opleiding kan ook het verschil maken voor studenten die de arbeidsmarkt betreden: je moet op je tenen lopen om het vak succesvol af te ronden, je moet laten zien wat je kunt. Complexe vraagstukken zijn overal en altijd dezelfde, met als doel, in elke organisatie: je wordt verwacht om ze oplossen, binnen de gestelde termijn, met de beschikbare middelen. Er moet resultaat geboekt worden. Dus: vakken als *Klassiek Japans 2*, of *Late Modern English*, of *Holocaust Icons in Arts, Film and Literature* kunnen net zo belangrijk zijn als *Practising Japanese Studies* of *Practising International Studies*. De vertaalslag van specifieke kennis naar *transferable skills* is daarbij uiteraard essentieel. Die vertaalslag kan soms verrassend voor de hand liggen, zoals bijvoorbeeld in het geval van *Late Modern English*, waarbij studenten met het herkennen en duiden van verschillende teksttypen en -stijlen en met de meerwaarde van netwerkanalyses in aanraking komen. Voor alle gespecialiseerde vakken geldt dat gedetailleerde kennis (informatie) slechts een middel is om tot 'voortschrijdend inzicht' te komen, waarbij de complexiteit van het vraagstuk wordt onderkend en beredeneerd, hetgeen uiteindelijk leidt tot een afgewogen wetenschappelijk eindoordeel. Vertaald naar de toekomstige arbeidsmarkt van onze studenten: 'ik moet een probleem oplossen; wat zijn de feiten en omstandigheden? hoe kom ik daar achter? hoe analyseer en weeg ik alle factoren? hoe overtuig ik de

rest van de organisatie dat mijn analyse en oplossing van het probleem de juiste zijn?'. Dit type ver-
taalslag is wat wel eens 'academisch denk- en werkniveau' wordt genoemd als vereiste in vacature-
teksten. Het is niet meteen meetbaar en nauwelijks te vangen in concrete actiepunten. Maar het is
er wel degelijk. Het is een onderscheidende factor van wat de faculteit te bieden heeft.

5 Arbeidsmarktvoorbereiding buiten het studieprogramma

Hierboven hebben we al gekeken, bij het onderdeel Academische Vaardigheden, naar de facultaire
diensten die bijdragen aan het thema arbeidsmarktvoorbereiding: het ATC en EAV (zie aanbeveling
5). We gaan in deze paragraaf verder op dit thema en blijven benadrukken dat verdergaande syner-
gie tussen deze co-curriculaire diensten en het curriculaire programma van de individuele opleidin-
gen noodzakelijk is.

De belangrijkste spil in ons verhaal is de unieke FGW-voorziening Career Services. Medewerkers van
deze dienst werken structureel samen met de Alumni Relations Officer, hetgeen ook erg belangrijk
is want alumni en hun netwerk spelen een cruciale rol bij het thema arbeidsmarktvoorbereiding. Voor
een goed begrip voor iedereen wordt hierbij opgemerkt dat beide partijen tot verschillende diensten
van het Faculteitsbureau behoren (Onderwijs- & Studentenzaken en Communicatie & Werving).

We merken verder op dat het aantal studenten dat een stage wil volgen en meer loopbaanadvies wil
krijgen snel is toegenomen; ze zijn zich meer en meer bewust van het belang. We zien tegelijkertijd
dat Career Services in de organisatie nog te verborgen is: fysiek nauwelijks vindbaar of zichtbaar als
uitvoerende dienst voor studenten en diep begraven in de organisatiestructuur. Dit alles gaat ten
koste van de slagkracht van de dienst en de gewenste verdere aansluiting met de opleidingen.

It's a joint effort

10. Versterk verder de banden tussen Career Services en de Alumni Relations Officer. Herover-
weeg de positie van Career Services in de organisatie van het Faculteitsbureau. Plaats de
dienst ook fysiek op een veel zichtbaardere locatie in het Lipsius en geef het een prominente
plek in de nieuwbouwplannen. Anticipeer op capaciteitsuitbreiding van Career Services. Faci-
liteer de dienst om de voorgestelde initiatieven samen met de opleidingen te kunnen realise-
ren (zie met name aanbevelingen 3, 6 en uiteraard 9).

6 Tot slot: de ambitie

Alle bovengenoemde thema's en adviezen lijken 'klein' en zich voornamelijk te concentreren op 'de-
tails' binnen de organisatie. Niets minder is waar. Samen behelzen ze de gehele keten van activitei-
ten op het terrein van arbeidsmarktvoorbereiding en halen ze het gehele 'verborgen' curriculum naar
boven, vanaf het prille begin tot het eind van de studie, in de BA (van Academische Vaardigheden en
transferable skills in BA-1 tot stage in BA-3) en in de MA (van de invulling van de *discretionary space*
tot het *thesis seminar*). Dit advies is ook uitdrukkelijk geschreven vanuit het oogpunt van studenten
en met de input die zij voor de werkgroep hebben geleverd: de diversiteit van onze studentenpopu-
latie – hun achtergronden, capaciteiten, verwachtingen en idealen – vereist flexibiliteit, maatwerk,
en expliciet en in detail communiceren wat de organisatie hun te bieden heeft. Dat is heel veel, en:
the devil is in the detail. Dat duiveltje hebben we met dit rapport geprobeerd te ontmaskeren. We

hebben daarbij ook heel goed gekeken naar de rol van docenten en de urgente discussie over werkdruk. We hadden vergezichten over arbeidsmarktvoorbereiding kunnen formuleren, met nieuwe vakken, hervormingen van curricula, nieuwe taken voor docenten. Dat hebben we bewust niet gedaan.

Wat we wel bewust hebben gedaan, en waarin de grootste ambitie schuilt voor het Faculteitsbestuur: het systematisch identificeren, samenbrengen en integreren van curriculaire inspanningen door de opleidingen (docenten, studenten, en studieverenigingen) en co-curriculaire inspanningen door de verschillende facultaire diensten. Dit is de grootste uitdaging. Dit is het echte vergezicht.

7 Voorgestelde prioritering

Aanbeveling

- 1 (thema-coördinator)
- 2 en 4 (e-gids)
- 3 (special events: budget, draaiboek)
- 5 en 6 (Academische Vaardigheden)
- 7 (buitenlandverblijf: leerdoelen, reflectie)
- 8 (scriptie seminar: i.i.g. publiekssamenvatting)
- 9 (stage: verbeterpunten: i.i.g. 10 EC vrije keuze in MA)
- 10 (Career Services)

Tijdpad

- Invoeren najaar 2018
- Onderwijsvoorbereiding 2019-20
- Invoeren najaar 2018
- Invoeren in 2019-20 (pilots in 2018-19)
- Invoeren in 2019-20 (pilots in 2018-19)
- Invoeren in 2019-20 (pilots in 2018-19)
- Invoeren in 2019-20
- Uitvoeren in de loop van 2018-19