

Loopbaanadvisering een vak apart

Citation for published version (APA):

Tielenius Kruythoff, P. (2019). *Loopbaanadvisering een vak apart: op weg naar een professie?*. Maastricht University. <https://doi.org/10.26481/dis.20190329pk>

Document status and date:

Published: 01/01/2019

DOI:

[10.26481/dis.20190329pk](https://doi.org/10.26481/dis.20190329pk)

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

ADDENDUM:

DE WAARDE VAN HET PROEFSCHRIFT VOOR DE MAATSCHAPPIJ

Dit proefschrift bevat verschillende aspecten die voor de maatschappij van waarde zijn. Deze aspecten zullen hieronder kort besproken worden.

Relevantie van het proefschrift

Dit proefschrift onderzoekt de kwaliteit van loopbaanadvisering in de private sector in Nederland. Indirect wordt hierdoor de waarde van het vakgebied voor de maatschappij onderzocht en met name in welke mate loopbaanadvisering zich ontwikkeld heeft tot een professie. Maar in feite is het proefschrift een pleidooi om loopbaanadvisering serieus te nemen als instrument om werkloosheid effectief aan te pakken. Het proefschrift laat een aantal relevante resultaten en ontwikkelingen zien.

1) *De verbetering van de ontwikkelaspecten van cliënten door begeleiding*: het functioneren van de cliënten verbetert door de begeleiding aanzienlijk. Ook de communicatie van de cliënten met derden verbetert; tevens ontstaat een verbeterde relatie met de werkomgeving. 2) *Tevredenheid met de begeleiding*: de hoge mate van tevredenheid van de cliënten over de begeleiding werd zowel op de korte als op de middellange termijn aangetoond. De tevredenheid van de cliënt op middellange termijn werd al lange tijd vermoed, maar werd nog niet eerder aangetoond. 3) *Baantevredenheid*: met name de hoge mate van baantevredenheid toont aan dat loopbaanbegeleiding zeer relevant is voor cliënten in werknoed en dat deze begeleiding daardoor van grote waarde is voor de maatschappij als geheel.

4) *Ethiek en Arbeidsmarktbegeleiding*: het proefschrift laat zien dat zowel het omgaan met een ethisch dilemma als de begeleiding van de cliënten naar de

arbeidsmarkt door loopbaanadviseurs nog onder de maat zijn. Het is voor de maatschappelijke waarde van het vakgebied van groot belang dat deze resultaten gekend worden. Bovendien zou er prioriteit gegeven dienen te worden aan het verbeteren van deze beide aspecten door voor beide meer aandacht te vragen in het curriculum van zowel de hbo- als de wo-opleidingen.

5) *Preventieve periodieke loopbaanbegeleiding*: In Hoofdstuk 2 van dit proefschrift werd gewezen op de trend om meer preventief te begeleiden. Ook het SER-advies (2017) 'Leven Lang Ontwikkelen' wijst op het grote belang van een preventieve loopbaancheck voor de employability van de Nederlandse beroepsbevolking, zoals dat in België al een aantal jaren in de praktijk gebracht wordt. Een periodieke preventieve loopbaancheck door vakbekwame loopbaanadviseurs zou voor de maatschappij een zeer goed middel zijn om werkloosheid te beperken. Hopelijk zal dit proefschrift ertoe bijdragen dat een periodieke APK-check op korte termijn gerealiseerd wordt. Dat zou een waardevolle maatschappelijke bijdrage zijn.

Doelgroepen

De onderzoekresultaten zijn interessant voor een aantal doelgroepen in het kader van loopbaanadvisering, te weten: voor de loopbaanadviseurs zelf, de cliënten, de opdrachtgevers, de overheid en opleidingsinstituten, en dan met name voor wo-opleidingen. Vanzelfsprekend zijn de resultaten ook belangrijk voor de branchevereniging, de beroepsvereniging en de certificerende instelling op het gebied van loopbaanadvisering. Voor de *loopbaanadviseurs* zelf is het proefschrift interessant; door het lezen van het proefschrift zouden de adviseurs meer vertrouwen kunnen krijgen in hun eigen vakgebied. Het proefschrift toont aan dat het vakgebied zich in de afgelopen veertig jaar goed heeft ontwikkeld in de richting

van een professie, maar dat er nog wel onderwerpen binnen het vakgebied zijn waar meer aandacht aan besteed moet worden, zoals ethiek en arbeidsmarktbegeleiding.

Voor (*potentiële*) *cliënten* is het proefschrift zeker ook relevant. Het proefschrift maakt duidelijk dat cliënten er baat bij hebben om begeleid te worden. Cliënten blijken vaak zeer tevreden over de begeleiding zelf, maar zeker ook over de baan die ze na begeleiding hebben verworven. HRM-managers zouden dit veel duidelijker naar voren moeten brengen. Vooral aan vertrekkende medewerkers zou het belang van de begeleiding veel duidelijker gemaakt moeten worden. Helaas kiezen medewerkers veelal voor een geldpremie in plaats van voor begeleiding. HRM-managers met de kennis van de resultaten van dit proefschrift zouden aan deze medewerkers veel duidelijker moeten maken dat loopbaanbegeleiding voor hun toekomst van veel grotere waarde is dan een eenmalig bedrag als vertrekpremie.

Voor (*potentiële*) *opdrachtgevers en hun HRM-managers* is het proefschrift zeker ook belangrijk. Het toont aan dat er een hoge mate van tevredenheid is bij opdrachtgevers over de begeleiding van hun medewerkers. In de perceptie van die opdrachtgevers die ervaring met loopbaanadvisering hebben, heeft loopbaanbegeleiding een positief effect op zowel het functioneren van hun medewerkers, als ook op hun communicatieve vaardigheden en op hun relatie met hun werkomgeving.

Ook voor de *overheid* is dit proefschrift interessant. Door de inzet van loopbaanadvisering kan, waar nodig, de mobiliteit binnen de overheid aanzienlijk vergroot worden. Dat is zeker van belang voor de overheid als werkgever van medewerkers waarvan het functioneren dient te verbeteren. Bovendien geeft dit proefschrift aan dat het belangrijk is om loopbaanadvisering door betere opleiding en scholing van de loopbaanadviseurs goed op de kaart te zetten. Dat is een typische overheidstaak. Dat er na veertig jaar ervaring met loopbaanadvisering als vakgebied

in Nederland nog maar vier hbo-opleidingen zijn en voor de enige wo-opleiding nog maar één parttime hoogleraar beschikbaar is, is in vergelijking met het buitenland mager. Universiteiten zouden meer wo-opleidingen gericht op loopbaanadvisering moeten aanbieden, aangezien de markt behoefte heeft aan professionals op dit niveau. Gezien de doelmatigheid van het vak, die onder meer uit het onderhavige proefschrift zo duidelijk blijkt, kan de financiering van wo-opleidingen dan niet lang uitblijven. Dat de overheid daarnaast belang heeft bij een verdere ontwikkeling van loopbaanadvisering in de commerciële sector ligt voor de hand. Traditioneel was de financiering van mensen die om wat voor reden dan ook in de knel kwamen, een overheidstaak. Begeleiding van mensen in werknood zonder hulp van de publieke sector is nog steeds ondenkbaar. Op zich is dat een goede zaak. Meer begeleiding op commerciële basis zou echter een besparing van publieke middelen met zich mee brengen. Maar dan zou de overheid er wel eerst voor moeten zorgen dat er voldoende loopbaanadviseurs op wo-niveau worden opgeleid.

Ten slotte is dit proefschrift zeker ook relevant voor loopbaanadvisering als sector. Dus voor de *branchevereniging* en de *beroepsvereniging*, maar zeker ook voor CMI, als *certificerende instelling*. Het proefschrift heeft immers aangetoond dat cliënten over het algemeen zeer tevreden zijn met de door hen dankzij de begeleiding nieuw verworven baan. En dat deze waardering ook drieënhalf jaar na de begeleiding beklijft. Dat is voor de gehele sector en dus met name voor de branche- en beroepsvereniging van grote betekenis om aan de maatschappij te laten zien hoe relevant het vakgebied is voor de werkende gemeenschap in Nederland. Dat ook de certificerende instelling als toetsende instelling voor vakbekwaamheid van de loopbaanadviseurs daar een belangrijke kwalitatieve rol in kan vervullen, behoeft nauwelijks betoog.

Concrete producten

Dit onderzoek heeft geleid tot meerdere concrete producten. Het onderzoek laat ten eerste zien hoe sterk de onderlinge samenhang tussen de verbetering van de vijf belangrijke ontwikkelaspecten van de cliënt door de begeleiding is. Bovendien geldt deze samenhang niet alleen in de ogen van de cliënt, maar ook vanuit het perspectief van zowel de adviseur als vanuit dat van de opdrachtgever. Ook laat het proefschrift zien dat de tevredenheid over de loopbaanbegeleiding niet alleen op de korte termijn, maar ook op de middellange termijn hoog is. In de perceptie van de adviseur blijkt de tevredenheid van de cliënten na een periode van drieënhalf jaar zelfs zeer hoog. Voorts blijkt ook de tevredenheid van de cliënten na een periode van drieënhalf jaar even hoog te zijn als kort na de begeleiding. Voor de cliënt kan dat nauwelijks anders verklaard worden dan door de sterke emotie van de cliënt als gevolg van werknoed, die in ieder geval nog drieënhalf jaar na de begeleiding doorwerkt.

Ook is voor het eerst aangetoond dat opdrachtgevers zowel op de korte als de middellange termijn zeer tevreden zijn over de begeleiding van hun medewerkers. Bovendien is de tevredenheid van opdrachtgevers over de begeleiding van de adviseur na drieënhalf jaar zelfs hoger dan de tevredenheid op de korte termijn. Gezien de resultaten van dit proefschrift zouden de loopbaanadviseurs zelf de maatschappelijke waarde van loopbaanadvisering aan potentiële opdrachtgevers (met name ook voor coaching) zeer goed duidelijk kunnen maken. Met name door te wijzen op de verbeteringen die door de advisering teweeggebracht worden in van het functioneren van de cliënt, alsmede in diens communicatieve vaardigheden en in diens relatie met de (bestaande) werkomgeving.

Innovatie

Het proefschrift geeft op een aantal punten nieuwe inzichten. Belangrijk voor de wetenschap is het feit dat aangetoond kon worden dat de *hoge tevredenheid* van zowel de cliënt als van de opdrachtgever over de begeleiding van de adviseur niet alleen op de korte termijn speelt maar zeker ook op de middellange termijn. Daarnaast is het voor het vak van loopbaanadvisering van belang te weten dat er zowel ten aanzien van *ethiek* als van *arbeidsmarktbegeleiding* nog een slag gemaakt moet worden om adviseurs voor deze twee belangrijke deelgebieden beter te positioneren. Inzake ethiek laat het proefschrift zien dat er nog veel schort aan de herkenning van ethische dilemma's door de loopbaanadviseurs. Daarom zal CMI het omgaan met ethische dilemma's niet alleen moeten toetsen bij de initiële certificering, maar eveneens bij de eerste en tweede re-certificering.

Het proefschrift laat ook zien dat loopbaanadviseurs te weinig kennis van de arbeidsmarkt in huis hebben. Zo blijkt dat de kwaliteit van de casusvoorbeelden van de arbeidsmarktbegeleiding over het algemeen tegenvalt: 10% van de casusvoorbeelden bevat een onvoldoende professioneel voorbeeld van de arbeidsmarktbegeleiding. Ook werden casusvoorbeelden inzake psychologische begeleiding gegeven in plaats van de gevraagde voorbeelden over de arbeidsmarkt. Door *specialisatie* zou de kwaliteit van de begeleiding verbeterd kunnen worden. Dit zou de arbeidsmarkt voor de loopbaanadviseurs ook veel overzichtelijker maken. Daarbij moet ook het opdoen van praktijkervaring door middel van stages gestimuleerd worden.

Naast nieuwe inzichten die in het proefschrift tot innovatieve resultaten geleid hebben, zijn er als gevolg van het onderzoek tevens nieuwe inzichten gekomen die niet direct leiden tot nieuwe resultaten, maar die door nader onderzoek daartoe wel aanleiding kunnen geven. De belangrijkste suggesties voor verder

veldonderzoek volgen hieronder, zodat de geïnteresseerde lezer, in het korte bestek van dit addendum, de suggesties voor verder innovatief veldonderzoek snel op een rij heeft.

De controlegroep: In het onderzoek in Hoofdstuk 7 was het niet mogelijk om met een controlegroep te werken. Derhalve werd gewerkt met ‘the Theory of Change’ van Weiss (1972), waardoor korte en middellange effecten zo goed mogelijk konden worden onderzocht zonder controlegroep. Om het resultaat op basis van de methodiek van Weiss te verifiëren, zou het nuttig zijn om de uitkomsten van het onderhavige onderzoek, dat plaatsvond met een groep cliënten die door gecertificeerde loopbaanadviseurs begeleid werden, te vergelijken met een groep cliënten die niet begeleid werden, maar voorts van dezelfde samenstelling is. Wordt voor deze twee groepen een verbetering van het loopbaanperspectief onderzocht, dan zouden er verschillen in uitkomsten moeten optreden. Het verschil zou dan bijvoorbeeld tot uiting moeten komen door een verschil in de gevonden verbetering van de ontwikkelaspecten en de baantevredenheid van cliënten op korte of (middel)lange termijn. Ook de stabiliteit van het tevredenheidseffect als gevolg van de begeleiding zou op deze wijze op korte en middellange termijn geverifieerd kunnen worden.

Loopbaanadvisering op weg naar een professie: In dit proefschrift werd op basis van zestien criteria op kleine schaal onderzocht in hoeverre loopbaanadvisering verschilt van andere beroepsgroepen die in de volksmond een professie genoemd worden. Het mini-onderzoek betrof elf deelnemers, te weten: drie experts voor loopbaanadvisering en acht experts voor acht beroepsgroepen die een professie genoemd worden. De uitkomsten van het onderzoek kunnen slechts een eerste indruk geven van de ontwikkeling van loopbaanadvisering tot nu toe. Om de betrouwbaarheid te vergroten zou een veel groter onderzoek nodig zijn om de

ontwikkeling van loopbaanadvisering op weg naar een professie op de voet te volgen. Dat zou kunnen door periodiek aan de beroepsgroep via de beroepsvereniging de genoemde zestien criteria voor te leggen.

Wijze van begeleiding: Het onderzoek in dit proefschrift heeft zich beperkt tot het effect van loopbaanbegeleiding. We weten als gevolg van het onderzoek dat zowel de verbetering van het functioneren als de verbetering van de relatie met de werkomgeving een sterke samenhang hebben met de baantevredenheid van de cliënt. We weten ook dat door deze twee ontwikkelaspecten de baantevredenheid voor 44% wordt verklaard. Maar we hebben niet onderzocht op welke wijze de adviseurs dit hebben weten te realiseren. Om loopbaanadvisering goed op de kaart te zetten, zou verder onderzoek naar de wijze van de begeleiding een zeer nuttige aanvulling zijn op de vraag welke methode van begeleiding het meest effectief is voor een optimaal resultaat.

Ontwikkeling van competenties van de loopbaanadviseur: In dit proefschrift zijn vijf specifieke competenties onderzocht. De voorbeelden die de gecertificeerde loopbaanadviseurs inzake de specifieke competenties gaven werden over het algemeen als 'goed' beoordeeld. Er was echter weinig samenhang tussen de mate van ontwikkeling van de specifieke competenties onderling. Mogelijk zouden andere competenties die van belang zijn voor de begeleiding van cliënten beter werken. Ofman (1992) noemt 160 competenties. Onderzoek naar welke van deze competenties het meest effectief zijn om cliënten goed te begeleiden, kan voor het vakgebied van grote betekenis zijn.

Verbetering van het zelfsturend vermogen: Dit onderzoek heeft laten zien dat de verbetering van het zelfsturend vermogen sterk gerelateerd is aan de verbetering van het zelfbeeld. Andere auteurs laten zien dat er tevens sterke relaties zijn tussen de verbetering van het zelfinzicht en de zelfsturing als ook tussen de verbetering

van het zelfvertrouwen en van het zelfsturend vermogen. Nieuw zou zijn om de relatie tussen alle vier ontwikkelaspecten, zelfbeeld, zelfinzicht, zelfvertrouwen en zelfsturend vermogen voor loopbaanadvisering te onderzoeken inzake de mate van sterkte van de onderlinge relaties.

Communicatieve vaardigheden: Uit dit onderzoek is gebleken dat cliënten die minder verbetering ervaren in hun communicatieve vaardigheden als gevolg van de begeleiding, ook minder verbetering zien optreden in hun functioneren. Omdat goede communicatieve vaardigheden ook in het proces van het vinden van een passende werkkring uiterst belangrijk zijn, zou verder onderzoek nuttig zijn voor de vraag op welke wijze deze vaardigheden verder geactiveerd kunnen worden. Beide aspecten, de verbetering van de communicatieve vaardigheden van de cliënt én de verbetering van het functioneren, zouden daar baat bij hebben. Naast verder onderzoek zouden de loopbaanadviseurs zelf de training van hun cliënten inzake de verbetering van communicatieve vaardigheden ter hand dienen te nemen. Dat verbetert meteen het functioneren van de cliënt. Voor zover de adviseurs moeite hebben een dergelijke training te geven, zouden zij zelf ook training dienen te volgen: "train de trainer".

Masteropleiding: Wil loopbaanbegeleiding zich ontwikkelen tot een professie, dan zal het vakgebied een goed ontwikkelde opleiding op wo-niveau dienen te verkrijgen. De auteur van dit proefschrift vindt het een vereiste dat zelfstandig opererende loopbaanadviseurs zowel een masteropleiding als, na een drietal jaren ervaring, een certificaat voor vakbekwaamheid van Career Management Institute (CMI) hebben verkregen om zelfstandig te kunnen opereren.

Ethiek: Zoals in het onderhavige proefschrift is aangetoond, is de kwaliteit van ethisch handelen door loopbaanadviseurs nog onder de maat. De voorbeelden inzake het ethisch dilemma geven dat duidelijk aan. Zelfs de casusvoorbeelden van

een ethisch dilemma die werden gegeven door adviseurs werkzaam op het breedste CMI-niveau werden maar voor de helft met een 'voldoende' beoordeeld. Dit kan mogelijk deels toegeschreven worden aan het feit dat adviseurs nog onvoldoende ervaring hebben, waardoor zij het ethische dilemma onvoldoende herkennen. Meer en beter onderwijs op dit vlak ligt voor de hand.

Arbeidsmarktbegeleiding: Ook de casusvoorbeelden die adviseurs gaven van arbeidsmarktbegeleiding bleken over het algemeen nog van onvoldoende kwaliteit te zijn. De complexiteit en de grootte van de arbeidsmarkt hebben daar invloed op, alhoewel het inzicht in de arbeidsmarkt door toedoen van de sociale media vereenvoudigd is. De aanbeveling is dan ook om toch tot meer specialisatie te komen. Een specialisatie in de arbeidsmarkt beperkt de kennisfactor voor dat gedeelte van de arbeidsmarkt, waardoor de kwaliteit van de begeleiding aanzienlijk zal stijgen.

Planning en realisatie

Maatschappelijke erkenning: De realisatie van maatschappelijke erkenning van het vakgebied is noodzakelijk om beschouwd te worden als een professie. Die erkenning voor loopbaanbegeleiding zal dan voor de maatschappij als geheel moeten gelden. Het opvolgen van de aanbevelingen van dit proefschrift zal bijdragen om het vakgebied naar een hoger plan te tillen, waardoor loopbaanadvisering op den duur als professie kan worden erkend. Om dat te bereiken zal dit proefschrift door veel meer onderzoek opgevolgd moeten worden. In dit proefschrift werden vele aanbevelingen voor verder wetenschappelijk onderzoek gedaan als ook aanbevelingen die kunnen bijdragen tot het verbeteren van de praktijk van alle dag. De aanbeveling om niet alleen wetenschappelijk onderzoek te doen naar de korte- en middellange-termijneffecten van loopbaanadvisering, maar

ook naar de lange-termijneffecten, is voor het vakgebied belangrijk. Dit temeer omdat er momenteel ook veel meer aandacht is voor het belang van de duurzame inzetbaarheid van de werkzame bevolking. Ook is het in dat kader belangrijk om meerdere aspecten van loopbaanadvisering in het onderzoek te betrekken. Dit vergroot de maatschappelijke betekenis van het onderzoek en draagt bij tot verdere maatschappelijke erkenning van het vakgebied.

Kennis assimilatie: Het onderhavige proefschrift wijst op de noodzaak van meer kennis assimilatie als het gaat om de ontwikkeling van het vakgebied in Europa. Zeker in Nederland is er weinig bekend over de ontwikkelingen die zich in de rest van Europa afspelen op het gebied van loopbaanbegeleiding. In dat verband wordt erop gewezen dat stichting NICE daar een betekenisvolle rol in speelt. Een voorbeeld daarvan is de wijze waarop de European Competences Standards for Academic Training of Career Practitioner tot stand kwamen. Via NICE waren er in de periode 2009 – 2015 in 30 Europese landen 46 universiteiten die actief meewerkten aan het project om tezamen drie doelen te realiseren: 1) de behoefte aan universitaire training van loopbaanadviseurs op basis van gezamenlijke competenties, waarvoor ook gezamenlijke Europese competentie standaarden zijn gerealiseerd; 2) de behoefte aan interdisciplinair onderzoek op het gebied van loopbaanadvisering en de training van onderzoekers en de bevordering van een internationale onderzoeksgemeenschap in Europa; 3) de behoefte aan het overbruggen van de kloof tussen theorie/onderzoek en praktijk/beleid. Hoe meer onderlinge uitwisseling van kennis er in Europa plaatsvindt, hoe meer het vakgebied zal profiteren van de kennis die op sommige plekken in Europa bestaat, zoals in Engeland, Duitsland, Italië, Polen en Finland. Nederland is hierin achteropgeraakt, maar moet in de toekomst bij de top kunnen behoren.

Disseminatie

Gezien de bestaande contacten met de overheid en met name met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, zal de verspreiding van de kennis uit dit proefschrift betrekkelijk eenvoudig te realiseren zijn. De auteur van dit proefschrift zal daarin als adviseur en gewezen voorzitter van het CMI-bestuur ook een rol spelen, door collegae in zowel de branchevereniging als de beroepsvereniging ervan te overtuigen dat het proefschrift relevant is voor de verdere ontwikkeling van het vakgebied als geheel.

Voorts zal het proefschrift in het Engels worden vertaald, waardoor het beschikbaar wordt voor onderzoekers en wetenschappers in loopbaanadvisering, vooral in Europa, maar ook wereldwijd. Bovendien zal de auteur van dit proefschrift zelf een Engelstalig managementboekje samenstellen en publiceren, zodat de innovaties die in het proefschrift worden beschreven in een grotere collegiale kring bekend worden. De auteur van dit proefschrift is voorts bestuurslid van NICE (stichting 'Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe), waarin hij verantwoordelijk is voor het opzetten van de certificering van loopbaanadviseurs in Europa op basis van ISO. Dat geeft een extra mogelijkheid om zowel de wetenschappelijke wereld op het gebied van loopbaanadvisering als de loopbaanadviseurs zelf bekend te maken met de inzichten die uit het proefschrift naar voren komen.