

1. Loopbaan vanuit het perspectief van de persoonlijkheidstypologie

Deze benadering heeft zijn wortels in Parsons idee van een optimale allocatie (matching) van mensen en beroepen. Het wordt gekenmerkt door drie veronderstellingen:

1. Vanwege specifieke psychologische kenmerken is ieder persoon het meest geschikt voor een bepaald type beroep.
2. Mensen in verschillende beroepen hebben verschillende psychologische kenmerken.
3. De keuze en tevredenheid voor een functie varieert met de match tussen de persoonlijke kenmerken van de professional en de functie-eisen.

De matching vindt plaats in een relatief open cognitief proces. De essentiële principes zoals vastgelegd door Parsons in zijn boek *Choosing a Vocation* (1909) kunnen als volgt worden samengevat.

- Is het beter om een beroep te kiezen dan alleen maar op zoek te gaan naar een 'baan'?
- Niemand mag zijn beroep kiezen zonder grondige en eerlijke zelfanalyse en begeleiding.
- De beroepkiezer moet een goed overzicht hebben van de beroepen en niet zomaar een gunstige of willekeurige kans grijpen.
- Voor elke persoon met een loopbaanvraag is het aan te bevelen om advies te vragen aan experts die zorgvuldige studies hebben gemaakt over persoonlijkheidskenmerken en beroepen, evenals kennis over de voorwaarden tot succesvolle matching.
- Elke persoon moet zijn eigen beslissingen nemen, maar ze kunnen worden geholpen om dit op een weloverwogen manier te doen, waarbij positieve en negatieve aspecten worden afgewogen.
- Een goede carrièrekeuze combineert drie belangrijke factoren: (1) Een nauwkeurige kennis van het zelf, de eigen capaciteiten, interesses, ambities, middelen en beperkingen; (2) Kennis van de vereisten en proeftijdcriteria, de voor- en nadelen, de ontwikkelingsmogelijkheden en inkomensmogelijkheden op verschillende werkterreinen; (3) Zorgvuldige reflectie op de verbanden tussen deze twee genoemde gebieden.
- De begeleider moet, met de grootst mogelijke openheid en vriendelijkheid, de persoon met een beroepskeuzevraag helpen om zichzelf waar te nemen zoals anderen hem zien en om mogelijke kenmerken te corrigeren die carrière succes in de weg staan.
- Loopbaanadviseurs moeten een hoge mate van kennis verwerven over de wereld van werk.

De trait-and-factor-benadering was altijd sterk gebaseerd op individuele uniciteit, wat leidde tot een voorkeur voor differentiaalpsychologie. Terwijl het doel van een optimale 'matching van mannen en banen' tot de jaren 1930 gericht was op de vereisten van de baan, richtte het onderzoek in de VS zich vanaf de jaren 1940 op individuele eigenschapskenmerken. Een belangrijke factor was het gebruik van factoranalyse bij het opstellen van tests en het evalueren van succescriteria, zodat het aantal onafhankelijke persoonlijkheidskenmerken op het gebied van capaciteiten (waaronder algemene intelligentie, speciale talenten, beroepsvaardigheden), beroepsinteresses en karaktereigenschappen kon worden beperkt tot 10 tot 20. Sinds de jaren 1940 zijn de termen 'eigenschap' en 'factor' onlosmakelijk met elkaar verbonden in de naam van deze theoretische oriëntatie. Vandaag de dag is de trait-and-factor-

visie terug te vinden in een aantal methodologische benaderingen in loopbaanbegeleiding. Waarschijnlijk de bekendste benadering is die van John Holland.

Holland (1997) wil met zijn theorie antwoord geven op drie fundamentele vragen:

- a. Welke kenmerken van de persoon en de omgeving zijn verantwoordelijk voor bevredigende loopbaanbeslissingen, een hoge betrokkenheid en bereidheid om te presteren op het werk?
- b. Welke kenmerken van de persoon en de omgeving zijn verantwoordelijk voor stabiliteit of verandering in iemands professionele leven?
- c. Wat zijn de meest effectieve methoden om te begeleiden bij professionele loopbaanvraagstukken?

De theorie is vooral gericht op het helpen van mensen van alle leeftijden met vragen over loopbaankeuze, loopbaanverandering, loopbaantevredenheid en, in mindere mate, educatief en sociaal gedrag en persoonlijkheidsontwikkeling.

Vier veronderstellingen kenmerken de kern van deze aanpak:

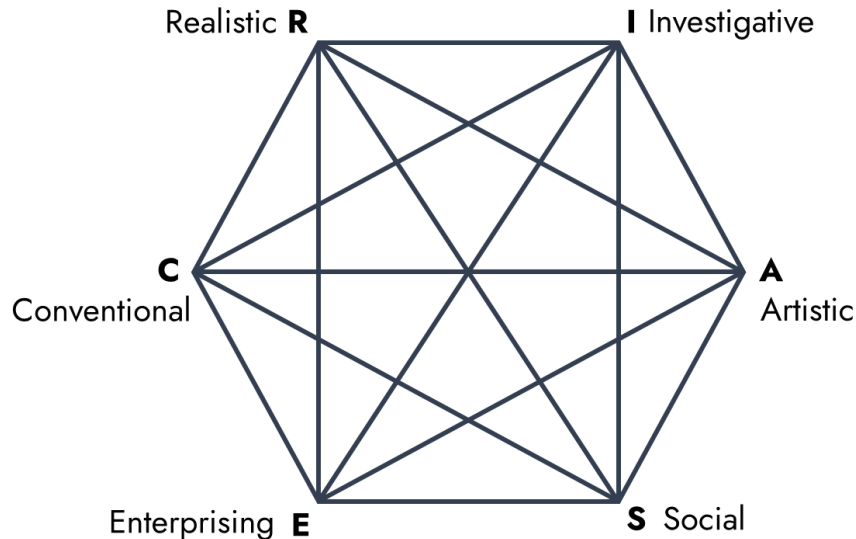
1. In onze westers georiënteerde industriële cultuur kunnen de meeste mensen worden ingedeeld in een van de zes persoonlijkheidstypen: het realistische, het onderzoekende, het artistieke, het sociale, het ondernemende of het conventionele type. Deze typen vertegenwoordigen modelopvattingen met behulp waarvan de bepaling van het individuele persoonlijkheidsprofiel van een concrete persoon en vooral hun probleemoplossende strategieën kunnen worden geclassificeerd.
2. De professioneel-sociale omgeving kan ook worden onderverdeeld in de zes hierboven genoemde typen. Elk van deze omgevingen wordt gedomineerd door mensen van het overeenkomstige persoonlijkheidstype.
3. Mensen zoeken die omgevingscondities op die hen in staat stellen hun vaardigheden en capaciteiten toe te passen, hun houding en interesses te herontdekken en passende rollen op zich te nemen.
4. Gedrag wordt bepaald door de wisselwerking tussen persoonlijkheid en omgeving. Kennis van de persoonlijkheid en de levenssfeer maakt het in principe mogelijk om voorspellingen te doen in termen van beroepskeuze, loopbaanverandering en educatief en sociaal gedrag.

De vier basisveronderstellingen worden aangevuld met secundaire uitspraken die bedoeld zijn om de toepassing op concrete situaties van voorspelling en verklaring te verbeteren:

Consistentie verwijst naar de mate van gelijkenis tussen de persoonlijkheidstypen en de omgevingstypen. Zo is iemand die tot het realistisch-onderzoekende type behoort gemakkelijker te beoordelen in zijn of haar professionele gedrag dan iemand met een realistisch-sociale oriëntatie. *Differentiatie* betekent de eenduidigheid en 'zuiverheid' waarmee mensen en professionele omgevingen aan een bepaald type kunnen worden toegewezen. *De identiteit* van een persoon betekent dat het individu een duidelijk en stabiel idee heeft van zijn of haar eigen doelen, interesses en bekwaamheden. Identiteit van de omgeving betekent organisatorische duidelijkheid, stabiliteit en integratie van doelen, taken en beloningen.

Congruentie is wanneer een persoon opereert in een omgeving die overeenkomt met zijn of haar type. Als een realistisch georiënteerd persoon daarentegen in een werkomgeving leeft met voornamelijk sociale eisen, is er sprake van incongruentie.

Het netwerk van relaties tussen de typen kan worden weergegeven als een zeshoekig model. De ruimtelijke ordening biedt de bepaling van zowel de consistentie (drie niveaus) als de congruentie (vier niveaus) van een persoon of een omgeving.



Cijfer 1: Hexagonaal model voor de relatie tussen persoonlijkheidstypen of omgevingstypen.

De mate van gelijkheid tussen typen wordt uitgedrukt door correlatiecoëfficiënten. Hoe dichter de type-uitdrukkingen die in een persoon zijn bepaald, in de zeshoek bij elkaar liggen, hoe groter de persoonlijkheidsconsistentie. De combinatie RIC wordt bijvoorbeeld als consistentier beschouwd dan de combinatie RES. In principe moeten de eerste twee letters van de zogenaamde Holland-codes worden beschouwd in termen van hun positie in de zeshoek. Als ze naast elkaar liggen, is er een hoge mate van consistentie.

Als implementatiehulpmiddel voor de counselingpraktijk worden de persoonlijkheidstypen, volgens

- professionele voorkeuren en afwijzingen,
- waarden en levensdoelen,
- Zelfperceptie,
- Probleemoplossende stijl,
- Gedrag in counseling en,
- voorkeursberoepen (voorbeelden), kort gekarakteriseerd.

Realistisch type (R)

Werkt het liefst met machines, materialen en gereedschappen; lost graag concrete problemen op; gaat om dieren; vermijdt sociale taken en samenwerking met mensen met andere interesses of opvattingen; Het spectrum van belangen is vrij smal. Beschikt over een traditioneel waardensysteem, werkt

het liefst in een vast organisatiekader, beschouwt ambitie en zelfbeheersing als belangrijke waarden. Legt de nadruk op eigen handmatige, technische en fysieke vaardigheden. Is zich bewust van hun beperkingen op het gebied van interpersoonlijke relaties en sociale taken. Geeft de voorkeur aan concrete, praktische en gestructureerde oplossingen of strategieën in plaats van theoretische, wetenschappelijke of fantasierijke benaderingen. Verwacht concreet advies over het oplossen van professionele problemen, maar aarzelt om hun emoties over professionele beslissingen te onthullen; Wanneer het gesprek over voorkeursbelangen gaat, wordt de nadruk gelegd op traditioneel op mannen gerichte activiteiten.

Monteur, elektricien, boswachter, tuinman, radio- en televisietechnicus, helikopterpiloot, boer, locomotiefmachinist.

Onderzoekende type (I)

Geeft de voorkeur aan beroepen of situaties waarin iets wordt onderzocht (bijv. geneeskunde, biologie, technologie); vermijdt ondernemerstaken. Waardeert activiteiten op school en in de wetenschap, evenals zelfbepaalde, intellectuele, logische en ambitieuze actie. Gezinsveiligheid, liefdevolle en loyale vriendschap lijken minder belangrijk; is liberaal ingesteld en staat open voor nieuwe ideeën. Is overtuigd van de eigen wetenschappelijke en wiskundige talenten; subjectief een breed spectrum aan interesses heeft; vindt het frustrerend om anderen ergens van te moeten overtuigen. Zoekt intellectuele uitdagingen en problemen; verzamelt en analyseert objectieve informatie. Besteedt weinig aandacht aan persoonlijke gevoelens en sociale oriëntatie. Geeft er de voorkeur aan om professionele problemen zelfstandig aan te pakken, met behulp van rationele methoden. De vertrouwenspersoon wordt meer gezien als een collegiale helper dan als een deskundige.

Bioloog, chemisch laborant, astronoom, geoloog, wetenschappelijk auteur, Medisch-technisch assistent

Artistiek type (A)

Geeft de voorkeur aan expressieve, non-conformistische, originele activiteiten; vermijdt taken van routinematige aard. Houdt van ervaringen en uitdagingen op esthetisch gebied, zelfexpressie en verbeeldingskracht; wil niet afhankelijk of verantwoordelijk zijn; staat erg open voor gevoelens en ideeën van anderen; extreem liberaal denken. Zelfperceptie: expressief, open, origineel, intuïtief, liberaal, non-conformistisch, onafhankelijk, getalenteerd voor drama, literatuur en muziek; waardeert minder economische activiteiten en repetitief werk. Probeert problemen nogal onconventioneel op te lossen met artistieke middelen. Benadrukt in counseling het belang van kunst, muziek en literatuur in hun leven; geeft de voorkeur aan ongestructureerde counselingbenaderingen; probeert zich te onderscheiden van andere klanten met originele uitdrukkingsmiddelen;

Brengt emoties sterker naar voren en bekijkt het besluitvormingsproces meer affectief dan cognitief logisch.

Auteur, decorateur, muzikant, fotograaf, bloemist, acteur, journalist

Sociaal type (S)

Wil anderen helpen met persoonlijke en professionele problemen door middel van informatie en direct geven; vermijdt activiteiten op technisch of wetenschappelijk abstract gebied. Sterke sociale en ethisch georiënteerde houding, geloof in de gelijkheid van iedereen; waarden religieuze oriëntatie. Zelfbeeld wordt gekenmerkt door de wens om anderen te helpen, hen te begrijpen en door het idee van de eigen goede onderwijsvaardigheden; gefrustreerd zou raken door abstracte taken of taken die geduld en precisie vereisen; neigt naar meer traditionele waarden en heeft een gemiddelde zelfbeoordeling. Problemen worden gezien in hun sociale context; Interpersoonlijke relaties spelen de hoofdrol. In contact met de hulpverlener, is zeer geïnteresseerd in wat de hulpverlener doet en probeert hem/haar te ondersteunen; is zeer geschikt voor professionele groepsbegeleiding omdat anderen daar geholpen kunnen worden; heeft de neiging om te veel te praten en de rol van helper op zich te nemen.

Counselor, leraar, logopedist, barman, maatschappelijk werker, opvoeder, verpleegkundige, kapper

Ondernemende type (E)

Geeft de voorkeur aan activiteiten die hij vrijelijk kan vormgeven, bijvoorbeeld in termen van commercieel succes, en vermijdt activiteiten met een systematisch verkennend of abstract karakter. Heeft de neiging om traditionele waarden te vertegenwoordigen met betrekking tot prestaties; wil anderen bepalen in termen van de te bereiken doelen. Zelfbeeld: agressief, hoog zelfvertrouwen, sterk in leiderschap, overtuigend taalgebruik, gebrek aan wetenschappelijke bekwaamheid; zou niet gelukkig zijn in posities met weinig invloed; legt de nadruk op het traditionele, relatief rigide waardesysteem. Lost problemen zo ondernemend mogelijk op, voornamelijk door anderen te beïnvloeden. Presenteert zich graag zelfverzekerd in counseling; praat graag over eerdere professionele successen. Soms hebben dit soort counselingzoekers moeite met de realistische inschatting van hun capaciteiten; Ze willen snel vooruit en zijn niet bang voor competitieve situaties.

Verkoper, Manager, Advertising Manager, Vertegenwoordiger, Sales Manager, Zelfstandig ondernemer

Conventionele type (C)

Werkt bij voorkeur met systematische planning, administratieve activiteiten en gegevensverwerking; vermijdt artistieke activiteiten. Werkt graag in duidelijk afgebakende organisatiestructuren en legt de nadruk op traditionele deugden in het professionele, politieke en privéleven (ambitueus, gehoorzaam, vriendelijk). Beschouwt artistieke activiteiten, nauwe persoonlijke samenwerking of naleving als ondergeschikte waarden; heeft een zeer smal waardesysteem.

Beschouwt zichzelf als goed aangepast, netjes en vooral bekwaam op het gebied van administratie, boekhouding en gegevensverwerking. Past beproefde methoden toe om problemen op te lossen; geeft de voorkeur aan richtlijnen omdat het moeilijk is om op eigen initiatief naar nieuwe wegen te zoeken; heeft moeite met dubbelzinnige taken of met het samenvatten van informatie uit verschillende bronnen. Houdt ervan om hun problemen in de counseling duidelijk te definiëren en duidelijke afspraken te maken over hoe verder te gaan; benadrukt graag hun organisatorische vaardigheden; wil duidelijke adviezen en uitvoeringsinstructies; reageert met frustratie en kritiek op organisatorische tekortkomingen.

Werkzaam bij financiële autoriteiten, banken, belastingadvies, controlling, gegevensverwerking, boekhouding

Er zijn een aantal instrumenten ontwikkeld om het persoonlijkheidstype van een persoon te bepalen en toe te wijzen aan de bijbehorende omgevingen. Hiervan is "Self-Directed Search (SDS)" (HZO- in Nederland) zeker het bekendste systeem. De concrete toewijzing van mensen aan beroepen wordt uitgedrukt met een drielettercode. De eerste letter geeft het type aan dat het meest uitgesproken is in de persoon, of dat vooral nodig is in het beroep. De volgende letters geven de tweede en derde sterkste 'fit' weer. Men moet altijd in gedachten houden dat de benadering van Holland gaat over ideaaltypen die dienen als schema's voor het classificeren van concrete personen. Eduard Spranger (1950, pp. 114), een van de intellectuele grondleggers van de Nederlandse typologie (1997, p. 6), wees hier al op. Spranger had in het begin van de jaren 1920 al de volgende zes 'ideale basistypen van individualiteit' ontwikkeld: "1. De theoretische mens, 2. de economische mens, 3. De esthetische mens, 4. De sociale mens, 5. De krachtpatser, 6. De religieuze mens".

Referenties

Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices – A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. 3. Edition, Odessa/Florida: PAR.

Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Houghton, Mifflin and Company

Post, J. (2010). *Van vast naar vloeibaar. Overzicht van een eeuw loopbaantheorie*. Loopbaanvisie (4) Uitgeverij Kloosterhof.

Spranger, E. (1950). *Lebensformen*, 8.Edition, Tübingen: Neomarius.