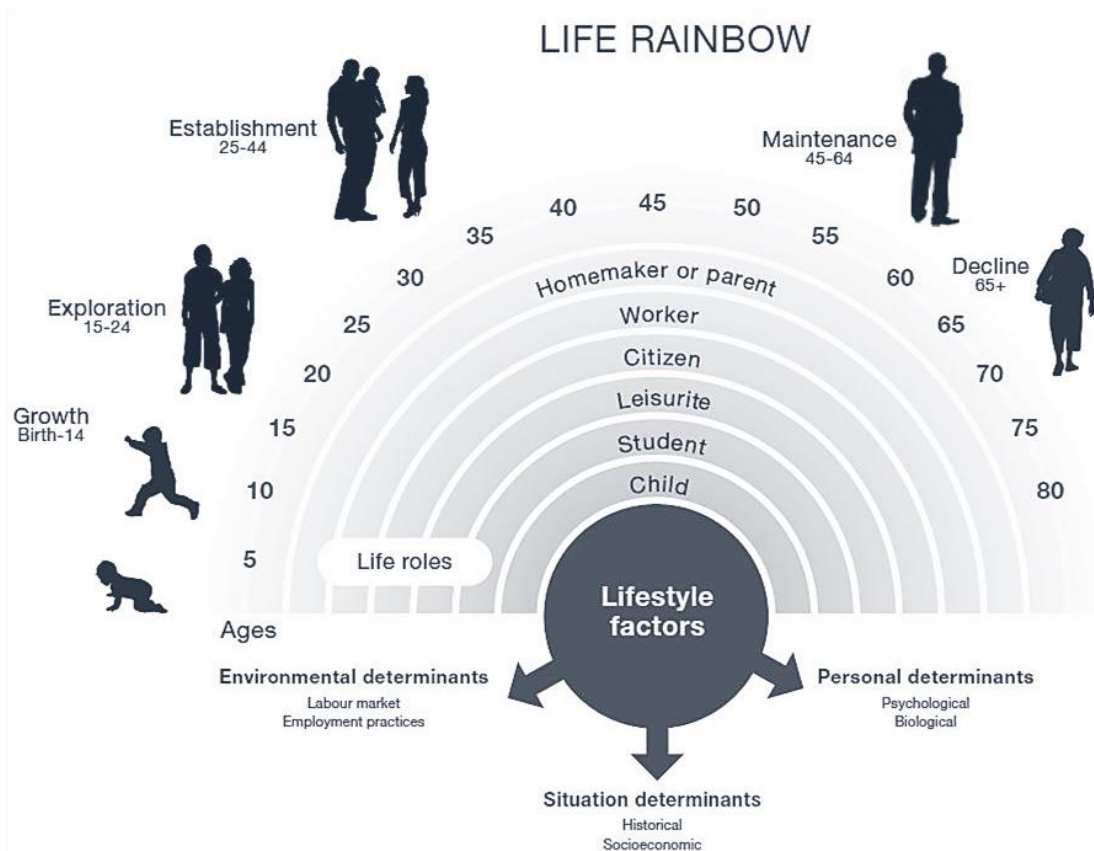


Loopbaan als een levenlang ontwikkelingsproces

Gezien het huidige belang van leven lang leren in de postindustriële samenleving, lijkt de vraag naar duurzame loopbaanbegeleiding uiterst gerechtvaardigd (zie o.a. "Memorandum on Lifelong Learning" van de Europese Commissie v. oktober 2000, ELGPN 2013 en 2015). Theorieën over ontwikkelingsloopbanen winnen dus aan belang, vooral wanneer ze betrekking hebben op het hele professionele leven. Donald E. Super, de belangrijkste vertegenwoordiger van deze richting, maakte duidelijk dat zijn ontwikkelingsbenadering geen op zichzelf staande theorie is, maar aspecten van ontwikkelings-, differentieel-, sociale en persoonlijkheidspsychologie combineert; de beugel wordt gevormd door de zelfconcepttheorie en de leertheorie (vgl. Super, 1994, pp. 215).



Tabel 1: Leven Regenboog volgens Super. Bron: <https://danniausten.blogspot.com/2016/03/super-life-career-rainbow.html>; Kleuren aangepast.

Niettemin is het een onafhankelijke theoretische benadering die de professionele levensgebieden en rollen samenvat in een model, de 'Life-Career Rainbow'. De levensfasen 'groei' zijn gerangschikt als een regenboog: kindertijd tot 14 jaar, 'verkenning': adolescentie 14-25 jaar, 'vestiging': 25-45, 'onderhoud': 45-65 jaar, 'terugtrekking': ouder dan 65 jaar. Afhankelijk van deze fasen zijn veranderingen op het gebied van het leven of rollen als kind, leerling en student, als privépersoon, als burger, als professional, als familielid.

Super vat zijn theorie van de beroepsontwikkeling samen in 15 basisstellingen (vgl. Super 1996, pp. 123; Holling et al., 2000, pp. 4):

1. Mensen verschillen in termen van hun capaciteiten, behoeften, interesses, waarden en zelfconcepten.
2. Daarom is iedereen geschikt voor verschillende beroepen.
3. Elk beroep heeft een karakteristiek eisenprofiel (patroon) in termen van vaardigheden en persoonlijkheidskenmerken, zij het met een bepaalde tolerantiebandbreedte.
4. Beroepsvoorkeuren en vaardigheden veranderen in de loop van de tijd, evenals de werk- en leefomgeving van de persoon. Als gevolg van sociaal leren blijft ook het zelfbeeld zich ontwikkelen, maar met toenemende stabilisatie vanaf de late adolescentie tot op volwassen leeftijd. Dit resulteert in een zekere continuïteit van keuze en aanpassing.
5. Dit veranderingsproces vindt plaats als gevolg van de hierboven genoemde levensfasen (maxi-cyclus). Tijdens de overgangen van deze fasen of bij het omgaan met speciale loopbaangebeurtenissen moeten deze fasen (stappen) echter ook als een minicyclus worden doorlopen.
6. Het individuele loopbaanpatroon (bereikt niveau, volgorde en duur van de activiteiten) wordt bepaald door sociaal-economische achtergrond, talenten, opleiding, persoonlijkheidskenmerken (interesses, waarden, zelfbeeld) en het scala aan carrièremogelijkheden.
7. Loopbaansucces hangt af van de bereidheid om het hoofd te bieden aan de ontwikkelingstaken waarmee het individu wordt geconfronteerd als gevolg van zijn biologische en sociale ontwikkeling en als gevolg van maatschappelijke verwachtingen in de respectieve ontwikkelingsstadia. Deze bereidheid wordt 'loopbaanvolwassenheid' genoemd.
8. Beroepsrijpheid als psychosociaal construct is moeilijk te operationaliseren. Als hulpmiddel kan het worden bepaald door de cognitieve en affectieve middelen van het individu te

vergelijken om een taak op te lossen met de objectieve vereisten die nodig zijn om dit te doen.

9. Het is mogelijk om de ontwikkeling van loopbaanrijpheid in de afzonderlijke levensfasen te beïnvloeden door de ontwikkeling en toetsing van vaardigheden, interesses en zelfbeeld aan te moedigen.
10. Professionele ontwikkeling betekent in wezen de vorming en implementatie van iemands professionele zelfbeeld.
11. Zelfbeeld komt voort uit de interactie van aanleg, mogelijkheden om te observeren en verschillende rollen te spelen, en de mate waarin de resultaten van deze proefrollen positief worden versterkt door belangrijke zorgverleners.
12. Synthese en compromis tussen het individu en sociale factoren, tussen zelfconcepten en realiteit, zijn dus gebaseerd op het voorlopig nemen van rollen en leren door middel van feedback.
13. Tevredenheid met werk en leven hangt af van de kansen die een individu heeft om te leven in overeenstemming met zijn of haar talenten, interesses, persoonlijkheidskenmerken en zelfconcepten.
14. De mate van individuele werktevredenheid is evenredig met de mogelijkheid om bij te dragen aan het eigen zelfbeeld.
15. Voor de meeste mensen zijn beroep en werk de belangrijkste oriëntatiegebieden van hun persoonlijkheidsoriëntatie.

Beroepsmatige volwassenheid markeert de levensloop als een beroepsmatige maximumcyclus; Het verwijst dus naar het longitudinale perspectief. Onder beroepsrijpheid wordt verstaan de affectieve en cognitieve bereidheid om het hoofd te bieden aan de ontwikkelingstaken waarmee het individu in de respectieve ontwikkelingsstadia wordt geconfronteerd als gevolg van zijn of haar ontwikkeling en maatschappelijke verwachtingen (vgl. Super, 1994, p. 228).

Het cross-sectioneel onderzoek verwijst naar hoe het individu omgaat met de verschillende rolvereisten in de respectievelijke levensperiode. Naast de beroepsrol gaat het hierbij vooral om de rol in partnerschap en gezin, op school en in het onderwijs, in de vrije tijd en in de samenleving. Afhankelijk van de fase in de levensduur - groei, exploratie, vestiging, onderhoud of onttrekking - ontstaan er verschillende uitdagingen als gevolg van de respectieve specifieke rolinteractie. Hiermee moet rekening worden gehouden bij duurzame loopbaanbegeleiding.

Om het proces van het kiezen en aannemen van rollen, met name beroepsrollen, te kunnen beschrijven, introduceert Donald Super de constructen 'beroepsidentiteit' en 'beroepszelfconcept'. Met behulp daarvan kan de 'fit' van persoonlijkheidskenmerken en beroepsvereisten in termen van vaardigheden en interesses worden bepaald. Beroepsidentiteit verwijst naar de objectieve kijk van een persoon op zijn of haar beroepsdoelen, interesses en talenten. Beroepsmatige zelfconcept, aan de andere kant, richt zich op de subjectieve weging van waargenomen vaardigheden, interesses en waarden. Een goede 'fit' van professionele identiteit en professioneel zelfbeeld resulteert in professioneel succes, tevredenheid en loopbaanstabieleit.

Loopbaanbegeleiding op basis van de theorie van Donald Super richt zich in het bijzonder op de ontwikkeling van loopbaanmaturiteit, die uit verschillende componenten bestaat (cf. Brown, 2007, p. 54):

- Actieve loopbaanplanning
- Verkenning van professionele mogelijkheden (loopbaanexploratie)
- Professionele besluitvorming (proces en gedrag)
- Uitgebreide voorlichtingsactiviteiten met betrekking tot de wereld van arbeid (arbeidsinformatie)
- Kennis van kansrijke beroepen
- Loopbaanoriëntatie als een alomvattende maatstaf voor loopbaanbereidheid.

Verkort de werktijd

Life stage	Adolescence 14-25 years	Early adulthood 25-45 years	Middle adulthood 45-65 years	Late adulthood over 65 years
Growth	Ontwikkeling van een realistisch zelfbeeld	Leren omgaan met anderen	De eigen beperkingen accepteren	Niet-professionele rollen ontwikkelen
Exploration	Kennismaken met uitgebreide actiemogelijkheden	De mogelijkheid ontdekken om het gewenste beroep uit te oefenen	Nieuwe professionele uitdagingen identificeren	Een geschikte leefruimte vinden voor de oude dag
Establishment	Het gekozen beroep uitoefenen	Vaste voet krijgen in de professionele positie	Nieuwe competenties ontwikkelen	Zaken realiseren die u altijd al hebt willen doen
Maintenance	Kritische beoordeling van huidige loopbaankeuzes	De professionele positie veiligstellen	Een professionele concurrentiepositie behouden	Trek u terug op wat plezier geeft
Retreat, Dismantling	Besteed minder tijd aan hobby's	Sportactiviteiten beperken	Concentreer u op het essentiële	Werktijd verkorten

Bronverwijzingen

Brown, D. (2007). *Career Information, Career Counseling and Career Development*. 9. Edition. Boston/N.Y.: Pearson.

EU-Kommission (2000). *Memorandum über Lebenslanges Lernen*, Brüssel European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2013): *Entwicklung einer Strategie zur Lebensbegleitenden Beratung; Eine Europäische Handreichung*. ELGPN Tools Nr. 1.

European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2015). *Leitlinien für die Entwicklung politischer Strategien und Systeme lebensbegleitender Beratung*. Ein Referenzrahmen für die Länder der Europäischen Union und für die Europäische Kommission. ELGPN Tools Nr. 6.

Holling, H.; Lüken, K.H.; Preckel, F. & Stotz, M. (2000). *Berufliche Entscheidungsfindung*, BeitrAB 236 (IAB/BA).

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

Super, D. E. (1994). *Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung*. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Karriere-Entwicklung*, 211-280. Stuttgart: Klett-Cotta.

Super, D. E. (1996). *A life-span, life-space approach to career development*. In D. Brown, L. Brooks, and Associates (Eds.), *Career choice and development*. 3. Edition, 197-245. Jossey-Bass.