

Het constructivistische perspectief op loopbanen

M. Savickas (2002, pp. 149) sluit aan op de benadering van Super, verwijzend naar de uitspraak van laatstgenoemde dat de theorie van het zelfbeeld beter kan worden gezien als een theorie van persoonlijke constructies. Dit betekent dat de individuele loopbaanontwikkeling niet zozeer wordt bepaald door innerlijke rijpingsprocessen als wel door aanpassingen aan omgevingsomstandigheden: loopbaanpaden ontvouwen zich niet, ze worden geconstrueerd.

De constructivistische theorie bestaat uit de volgende 16 kenmerken:

1. Sociale en institutionele structuren geven vorm aan de individuele levensloop door middel van sociale rolvereisten.
2. De functie staat centraal bij het vormgeven van de persoonlijkheid van de meeste mensen.
3. Het individuele beroepsmatige gedragspatroon (status, aspiratie, duur van de activiteit, mobiliteit) wordt bepaald door de sociaal-economische status van de ouders, opleiding, talenten, zelfbeeld en het gebruik van de geboden kansen.
4. Mensen verschillen in hun werkgerelateerde kenmerken, vaardigheden, persoonlijkheidskenmerken en zelfconcepten.
5. Elk beroep vraagt om specifieke eigenschappen, maar met voldoende individuele ontwikkelingsmogelijkheden.
6. Mensen zijn geschikt voor een breed scala aan beroepen.
7. Loopbaansucces hangt af van de mate waarin individuen voldoende ontwikkelingsmogelijkheden vinden voor hun belangrijkste loopbaangerelateerde eigenschappen.
8. Werktevredenheid is evenredig met de mate waarin het werkgerelateerde zelfbeeld kan worden gerealiseerd.
9. Het proces van loopbaanopbouw bestaat in wezen uit de ontwikkeling en implementatie van het beroepszelfconcept in de beroepsrollen. Het zelfbeeld ontwikkelt zich door de interactie van aanleg, fysieke condities, mogelijkheden om verschillende rollen te observeren en uit te voeren, en de mate waarin de uitkomsten van dit rolgedrag de goedkeuring krijgen van belangrijke referentiepersonen.
10. Hoewel het concept van het beroepsmatige zelf steeds meer wordt geconsolideerd, is het in de loop van de tijd aan verandering onderhevig, net als beroepsvoorkeuren, afhankelijk van ervaringen in verschillende levensgebieden.
11. Het proces van professionele verandering kan worden gekenmerkt door de maximale levensfasen: Groei, Exploratie, Vestiging, Onderhoud en Retraite.
12. Tegelijkertijd vindt deze fasering groei, exploratie, vestiging, onderhoud en retraite ook plaats tijdens elke overgang van de ene professionele levensfase naar de volgende.
13. Beroepsrijpheid is een psychosociaal construct dat kenmerkend is voor het niveau van beroepsontwikkeling van het individu op het continuüm van beroepslevensfasen.



14. Beroepsaanpassingsvermogen is een psychologisch construct dat kenmerkend is voor de individuele bereidheid en het vermogen om de huidige en toekomstige taken op het gebied van beroepsontwikkeling aan te kunnen.
15. Loopbaanopbouw wordt in gang gezet door professionele ontwikkelingstaken en wordt bepaald door de reacties op deze taken.
16. Loopbaanopbouw kan in elke levensfase worden bevorderd door een passende presentatie van ontwikkelingstaken, oefeningen om het aanpassingsvermogen te versterken en te helpen bij het evalueren van het zelfbeeld.

Stellingen 1-3 verwijzen naar de randvoorwaarden van ontwikkeling, stellingen 4-10 naar het professionele zelfbeeld en stellingen 11-16 naar de ontwikkelingstaken als schakel in loopbaanvorming (vgl. Savickas, 2002, pp. 157; Brown, 2007, blz. 73, 77, 444; Niles, Harris-Bowlsbey, 2005, pp.33; 321; Herr, Cramer, Niles, 2004, pp. 68, 164, 232; Gerstenmaier, 2014, pp. 675).

De huidige academische discussie op het gebied van constructivistische opvattingen wordt verrijkt door de life-designing-benadering, die de theorieën van zelfconstructie ('zelfconstructie') en loopbaanconstructie ('carrièreconstructie') combineert (cf. Savickas et al., 2009, 2011; Nota, Rossier (red.), 2015).

Vijf veronderstellingen kenmerken deze life-design-benadering van loopbaanbegeleiding:

1. De zogenaamde "matching-modellen" die in het eerste derde deel van de 20e eeuw zijn ontwikkeld en nog steeds gangbaar zijn, met als doel een persoon optimaal aan een beroep toe te wijzen op basis van gedifferentieerde testprocedures ("eigenschap en factor"), zijn nu achterhaald. Beroepsidentiteit is eerder een complex dynamisch proces van wederzijdse aanpassing tussen het individu en zijn of haar ecosysteem. Professionele identiteit wordt gevormd door zelforganisatie van de verschillende ervaringen in het dagelijks leven.
2. Op het gebied van loopbaaninformatie moet de loopbaanbegeleiding afstappen van de steeds meer gedifferentieerde beschrijvingen van individuele beroepen en overstappen op het verstrekken van informatiestrategieën. Aan de ene kant veranderen beroepen en arbeidsomstandigheden steeds sneller, en aan de andere kant bestaat het gevaar van een "informatie-overload" in plaats van een gebrek aan informatie. Wat nu nodig is, is een sterkere oriëntatie op de besluitvormingsheuristieken van degenen die begeleiding zoeken.
Een belangrijke voorwaarde voor succesvolle begeleiding in deze zin is het vermogen om een systemische kijk te hebben op de complexe, interactieve en dynamische processen tussen het individu en zijn of haar referentiepersonen of referentiesystemen (vergelijk ook Schiersmann et al., 2008, pp. 15).
3. Het is paradoxaal dat begeleiding nog steeds gebaseerd is op eenvoudige causale modellen, hoewel de praktijk anders leert. Zo moet de uit de geneeskunde afgeleide procedure "diagnose-indicatie-recept" voor loopbaanbegeleiding worden vervangen door

iteratieve strategieën voor het oplossen van problemen. Begeleidingszoekers en counselors moeten de dynamiek van het ontwerpen van het leven over een langere periode van interactie vormgeven, inclusief de referentiesystemen van de cliënt.

4. De vroegere methoden en instrumenten van loopbaanbegeleiding dwingen de hulpverlener om de subjectieve percepties van de werkelijkheid van zijn cliënten te vertalen in een technische taal die hij niet begrijpt. Maar in plaats van deze abstracte en onveranderlijke sociale of statistische normen, moet nu het linguïstische en persoonlijk relevante referentiekader van de persoon die begeleiding zoekt, worden gebruikt. Professionele modellen en methodieken moeten worden afgestemd op de permanent evoluerende reconstructie van de cliënt in zijn of haar subjectieve en complexe realiteit.
5. Meer dan in het verleden moeten de evaluatieprocedures voor de doeltreffendheid van de begeleiding worden aangepast aan de complexe omstandigheden. Daartoe moeten steeds meer multivariate en procesgerichte methoden worden gebruikt. De belangrijkste kritiek is momenteel gericht op het gebrek aan empirisch gevalideerde studies over de efficiëntie van loopbaanbegeleiding.

Als randvoorwaarden voor 'life-design' loopbaanbegeleiding, benadrukken de auteurs:

- het belang van duurzaamheid;
- de holistische benadering, die rekening houdt met zelfconstructie in alle rolreferenties, niet alleen die van de professionele rol;
- het betrekken van de gehele leefomgeving van de cliënt (contextueel);
- het beknopte karakter door het levensverhaal van de cliënt tot nu toe te bekijken.

Deze randvoorwaarden maken het mogelijk om de centrale doelen van life-design begeleiding te realiseren:

1. Het versterken van het vermogen van de cliënt om zich aan te passen aan veranderende ontwikkelingsbehoeften ("aanpassingsvermogen").
2. Verwijzing naar de vroegere en huidige biografie en zelfconstructie van de cliënt ("narratief").
3. Het versterken van de eigen activiteit van de cliënt in termen van het ontwikkelen van nieuwe dimensies van persoonlijkheid, bijvoorbeeld overtuigingen over zelfeffectiviteit ("activiteit").
4. Het vergroten van het bewustzijn van de individuele ontwerpprocessen en beslissingen in het leven van de cliënt, zodat deze verbindingen kunnen worden gebruikt voor toekomstige zelfconstructies ("intentionaliteit").

Het begeleidingsmodel in de zin van life-design bestaat uit de volgende zes stappen:

- Stap 1:** Cliënt en professional definiëren samen het probleem en bepalen de beoogde verwachtingen van de cliënt van de begeleiding.

- Stap 2:** Cliënt en professional onderzoeken hoe de cliënt op dit moment waarneemt en zich gedraagt in relatie tot zijn essentiële rolvereisten.
- Stap 3:** Voornamelijk door middel van narratieve methoden wordt de cliënt in staat gesteld om belangrijke levensreferenties te herdefiniëren en perspectieven uit te kristalliseren.
- Stap 4:** Het huidige probleem wordt in relatie gebracht tot de nieuwe perspectieven. Deze stap is succesvol wanneer de cliënt erin slaagt het oude en het verwachte nieuwe te synthetiseren.
- Stap 5:** Uitwerken van een actieplan en initiëren van concrete stappen, rekening houdend met de omgeving en ondersteuningsmogelijkheden van de klant.
- Stap 6:** Follow-up van de korte- en langetermijnresultaten van het implementatieproces (Savickas et al., 2011).

Met name aanpassingsvermogen, zoals geconceptualiseerd door Savickas (2005), is de laatste jaren steeds meer ter discussie gesteld. Volgens deze theorie zijn vier attitudes belangrijk voor individuen om hun zelfbeeld in een beroep te realiseren: toekomstgerichte planning ("Concern"), professionele daadkracht ("Control"), vertrouwen als een professionele zelfeffectiviteitsverwachting ("Confidence") en nieuwsgierigheid ("Curiosity").

Volgens Hirschi (2014a) hebben studies aangetoond dat deze vier factoren positief samenhangen met de individuele loopbaanontwikkeling, bijvoorbeeld bij het zoeken naar werk van werklozen of bij de overgang van school naar werk. Volgens hem wordt echter geen rekening gehouden met belangrijke componenten van succes, zoals sociale netwerken, in het concept van "aanpassingsvermogen".

In zijn eigen carrièremiddelenmodel (Hirschi, 2012) combineert hij vier doorslaggevende variabelen die van invloed zijn op carrièresucces: "Human resources" (met name professionele kennis en sleutelcompetenties), "Social resources" (netwerken en mentoren), "Psychological resources" (hoop) en "Professional identity resources" (zoals doelhelderheid en doelcongruentie).

In een studie vond Hirschi (2014b) "[...] dat hoop een belangrijke psychologische hulpbron is voor zelfgestuurd loopbaanmanagement, omdat hoop positief gerelateerd is aan professionele vastberadenheid, planning en zelfredzaamheid - evenals aan tevredenheid met het leven en werktevredenheid".

Bronverwijzingen

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

- Gerstenmaier, J. (2014). Konstruktivistische Beratung. In: Nestmann, F./Engel, F./Sickendiek, U. (Eds.), *Das Handbuch der Beratung*. Tübingen. dgvt- Verlag, S. 675-690.
- Herr, E. L.; Cramer, S. H.; Niles, S. G. (2004). *Career Guidance and Counseling through the Lifespan*, 6. Edition, Boston, New York: Pearson.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: an integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383.
- Hirschi, A. (2014a). Moderne Ansätze zur Förderung beruflicher Entwicklung. Nationale Tagung des BSLB 2014, Université de Fribourg, 23. Juni 2014 (Handout).
- Hirschi, A. (2014b). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, published online ahead of print. doi: 10.1997/s10902-013-9488-x.
- Niles, S.G.- & Harris-Bowlsbey, J.A. (2005). *Career Development Interventions in the 21st Century*, Upper Saddle River: Pearson.
- Nota, L. & Rossier, J. (eds.) (2015). *Handbook of Life Design – From Practice of Theory and From Theory to Practice*. Göttingen: Hogrefe.
- Savickas, M. L. (2002). *Career Construction – A Developmental Theory of Vocational Behaviour*. In: D. Brown (2002), *Career choice and development*. 4. Edition. 149-205. Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). *The Theory and Practice of Career Construction*. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. 42-70. Hoboken, NJ: John Wiley.
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Eduarda Duarte, M., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. & van Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (3), pp. 239-250.



Savickas, M.L. et al. (2011). Life-designing: Ein Paradigma für die berufliche Laufbahngestaltung im 21. Jahrhundert. Zeitschrift dvb-forum 1/2011 (Ertelt, B.-J., Ruppert, J.-J.: Deutsche Übersetzung und Anpassung des englischen Originalartikels 33-47).

Schiersmann, Chr., Bachmann, M., Dauner, A.- & Weber, P. (2008). Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.

