

PROFESSIONELE COUNSELLING

*Onderwerp 5a –
Wetenschappelijke benaderingen*

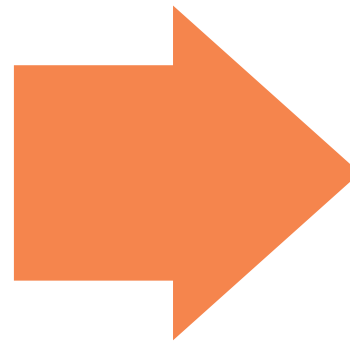
**DIGI
GEN**



**Medegefinancierd door
de Europese Unie**

Clusters van Begeleidingstheorieën

Wetenschappelijke
theorieën



Theorie
Professional
handelen

Theorieën en benaderingen van vraagstukken waarbij de grondslag is gebaseerd op hypothesen over relaties tussen oorzaak en gevolg

Benaderingen voor het ontwerpen van begeleidingsprocessen, op basis van toepassing en analyse van wetenschappelijke theorieën

Wetenschappelijke theorieën I

1. Persoonlijkheidstypologie (o.a. RIASOC van Holland)
2. Ontwikkelingsgerichte loopbaantheorieën (Levenlang ontwikkelen)
3. Een constructivistische kijk op professionele ontwikkeling (Life design)
4. Besluitvorming als sociaal leerproces
5. Sociaal-cognitieve loopbaantheorie
6. Theorie van werkaanpassing
7. Concept van Proteïsche Carrière (Protean Career)
8. Loopbaanbeslissingen als cognitief informatieproces / informatieverwerking

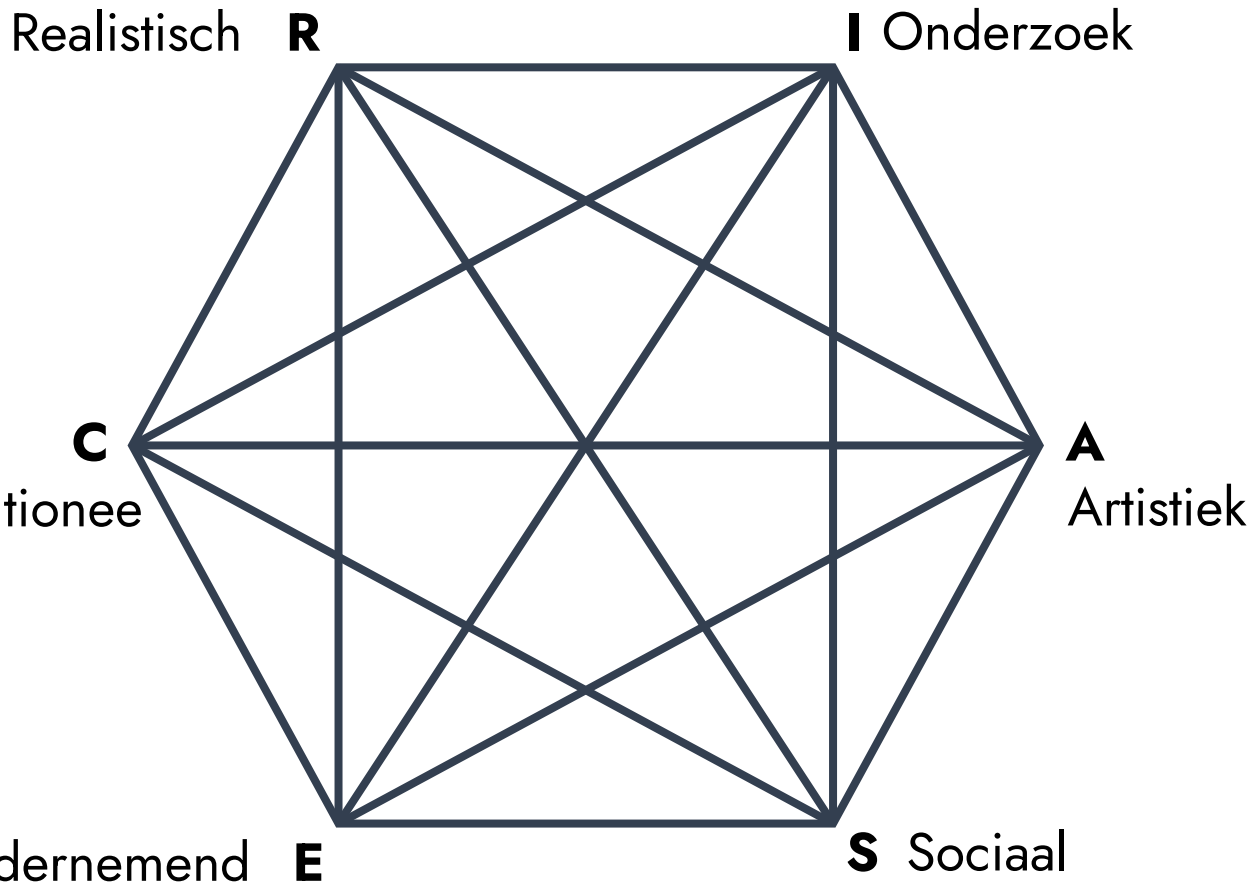
Evidence based theorieën

9. Basisprincipes van operationele counseling
10. Deskundig hulpverleners van Egan
11. Oplossingsgerichte begeleiding & fasering
12. Informatievergarende modellen

Wetenschappelijke Theorieën

RIASEC-model (Nederland)

(Nederland 1997)



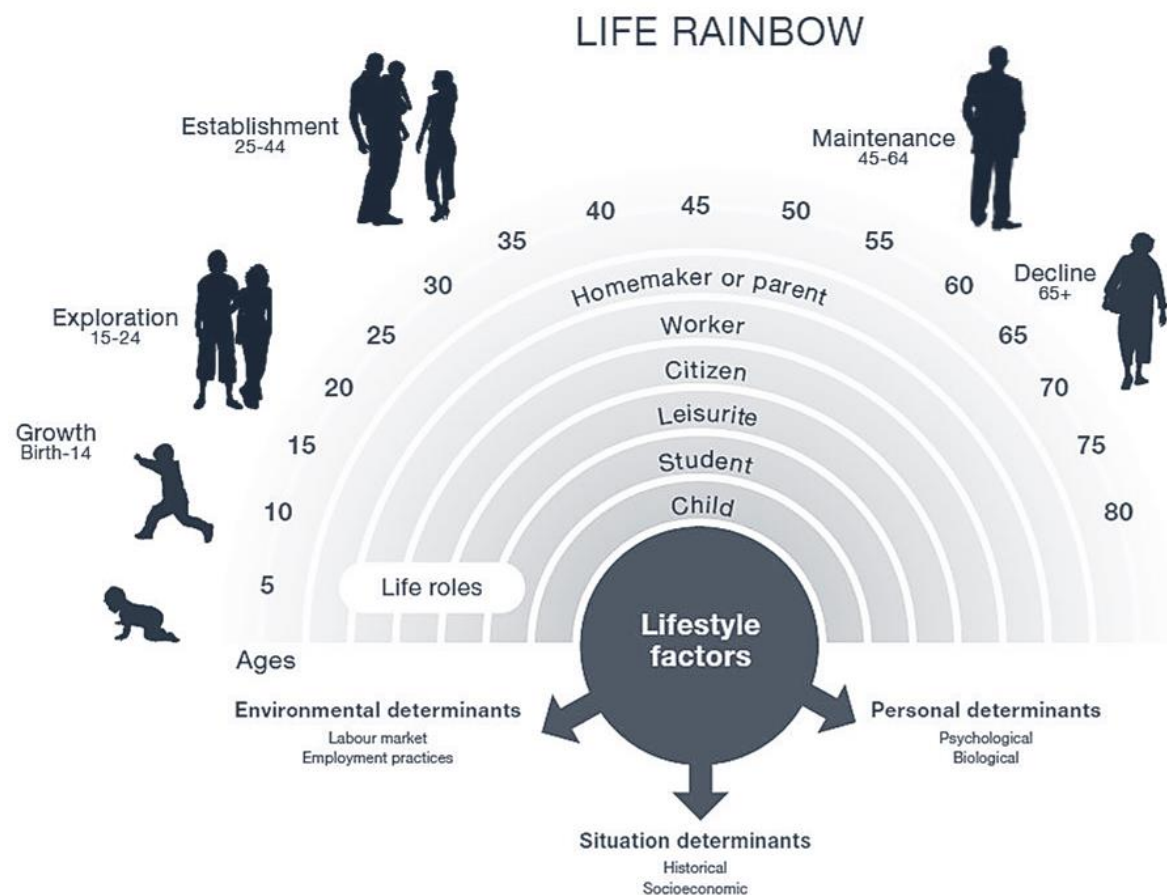
PERSOONLIJKHEIDSTYPOLOGIE BENADERING

(volgens PARSONS, 1909)

- Specifieke, psychologische kenmerken bepalen het soort beroep
- Mensen met verschillende beroepen hebben verschillende psychologische kenmerken
- De tevredenheid over het werk is direct afhankelijk van de mate waarin de persoonlijke eigenschappen van de professional overeenkomen met de functievereisten.

Ontwikkelingspsychologie (Super)

(Super 1994 & Super 1996)



LOOPBAANBEGELEIDING OP BASIS VAN SUPER

- Actieve carrièreplanning
- Verkenning van professionele mogelijkheden (loopbaanverkenning)
- Actief professioneel besluitvormingsgedrag
- Uitgebreide informatieactiviteiten over de wereld van werk (informatie over de wereld van werk)
- Kennis van voorkeursberoepen
- Loopbaanoriëntatie als een uitgebreide maatstaf voor loopbaanbereidheid.

Bron: <https://danniausten.blogspot.com/2016/03/super-life-career-rainbow.html>; kleur aangepast.

Levensontwerpen (Savickas)

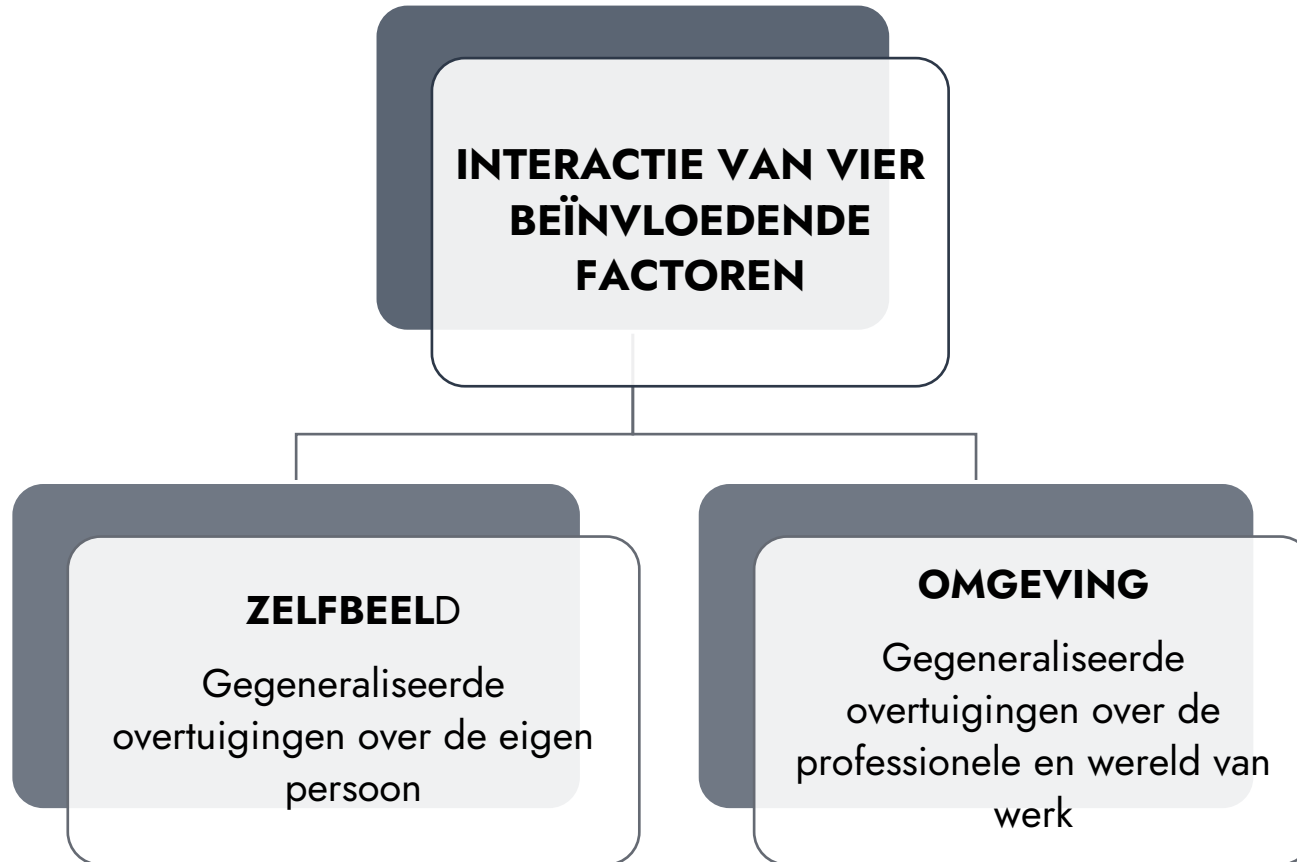


(Savickas 2002)

- Levenslange begeleiding en ontwikkeling
- Holistische benadering die zelfconstructie beschouwt in alle rollen van de counselee, niet alleen die van de professionele rol.
- De hele leefomgeving van de cliënt meenemen (contextueel)
- Beknopt karakter door het levensverhaal van de cliënt tot nu toe door te nemen
 - Aanpassingsvermogen, persoonlijke verhaal, activiteit, intentionaliteit

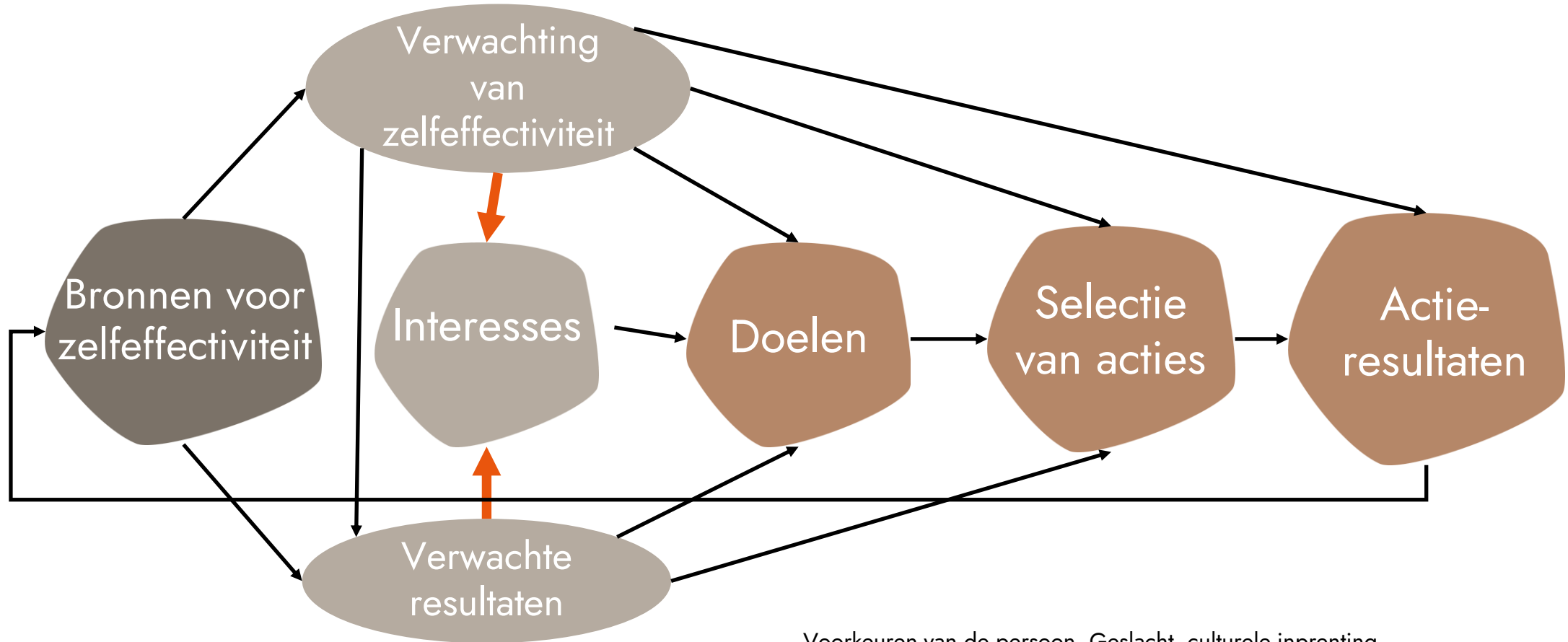
Besluitvorming (Krumboltz)

(Mitchell/Krumboltz 1996)



4 BEÏNVLOEDENDE FACTOREN

- Genetische make-up
- Milieuomstandigheden en gebeurtenissen
- Individuele leerervaringen
- Vermogen om problemen en taken op te lossen



- Voorkeuren van de persoon. Geslacht, culturele inprenting, enz.
- Milieuomstandigheden

Theorie van werkaanpassing (Dawis et al.)

(Dawis/Lofquist/Weis 1968)

GESELECTEERDE GEHEUGENSTEUNTJES

- I. Werkaanpassing blijkt in elke fase uit een overeenkomst van werktevredenheid en bevredigend werk- en prestatiegedrag.
- II. Bevredigend werk- en prestatiegedrag wordt bepaald door de overeenstemming tussen individuele capaciteiten en de vereisten op de werkplek
- III. Werktevredenheid is gerelateerd aan de versterking van de waarden van de werknemer door zijn/haar werkomgeving
- IV. Duur van het dienstverband is positief gerelateerd aan werktevredenheid en bevredigend werk- en prestatiegedrag
- V. De waarschijnlijkheid van aanpassingsbehoeften in de werkomgeving is negatief gerelateerd aan werk- en prestatiegedrag
- VI. De behoefte aan individuele werkaanpassing heeft een negatieve invloed op werktevredenheid

Proteïsche loopbaan I (Hall)

(Hal 1998)

Elementen	Proteïsche carrière	Traditionele loopbaanpatronen in organisaties
Wie staat er centraal?	Individueel	Organisatie
Centrale waarden	Vrijheid, persoonlijke ontwikkeling	Doorgroei- en promotiekansen
Mate van mobiliteit	Hoog	Laag
Criteria voor succes	Psychologisch succes	Positie, betaling
Belangrijkste instellingen	Werkplezier, professionele betrokkenheid, psychologisch contract	Organisatorische betrokkenheid

Proteïsche carrière II (Hall)

Het **psychologisch contract** beschrijft de wederzijdse verwachtingen en verplichtingen die **verder** gaan **dan het wettelijke** arbeidscontract en wordt gedefinieerd door de perceptie van het individu dat de **verwachtingen van het individu** vervult in ruil voor hun **inzet voor de organisatie.**

(Hecker 2010)

FASEN VAN BESLUITVORMING

Vorbereidende besluitvormingsfase

Besluitvormingsfase

Fase na de beslissing



INFORMATIE BEÏNVLOEDING

Feitelijke kennis

- Mogelijke alternatieven
- Tevredenheidsaanbiedingen
- Realisatiepaden
- Kans op realisatie

Waarderingskennis

- Criteria van ideeën over jezelf vergeleken met de waargenomen professioneel-sociale omgeving

Strategieën voor probleemoplossing

- Leidraad voor welke feitelijke en evaluatieve informatie met elkaar moet worden verbonden en hoe

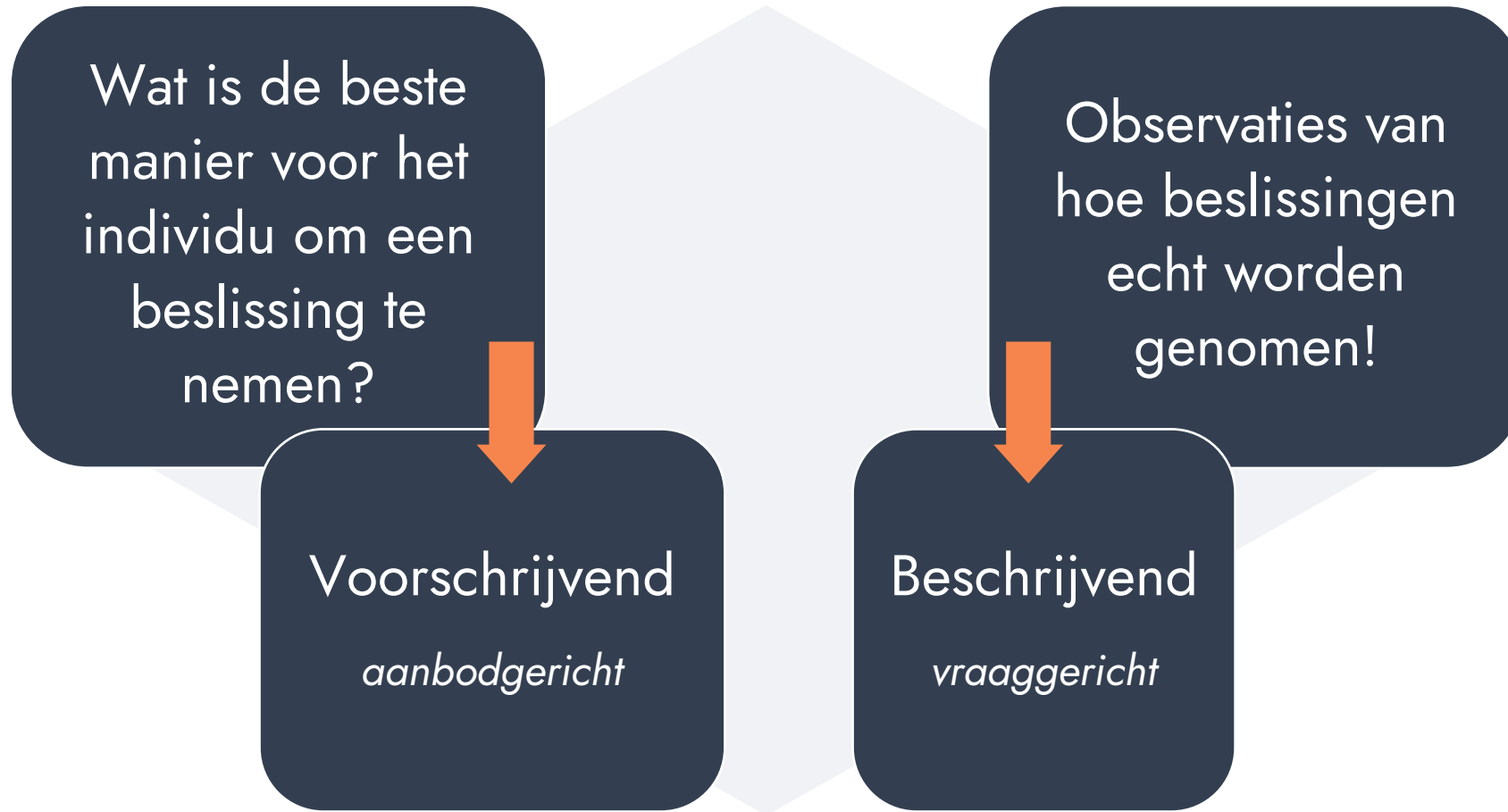
SCHEMA VOOR HET CLASSIFICEREN VAN DE SPRAAKUITINGEN VAN DE CLIËNT TIJDENS HET ADVIESGESPREK

Verklaringen over feiten en alternatieven

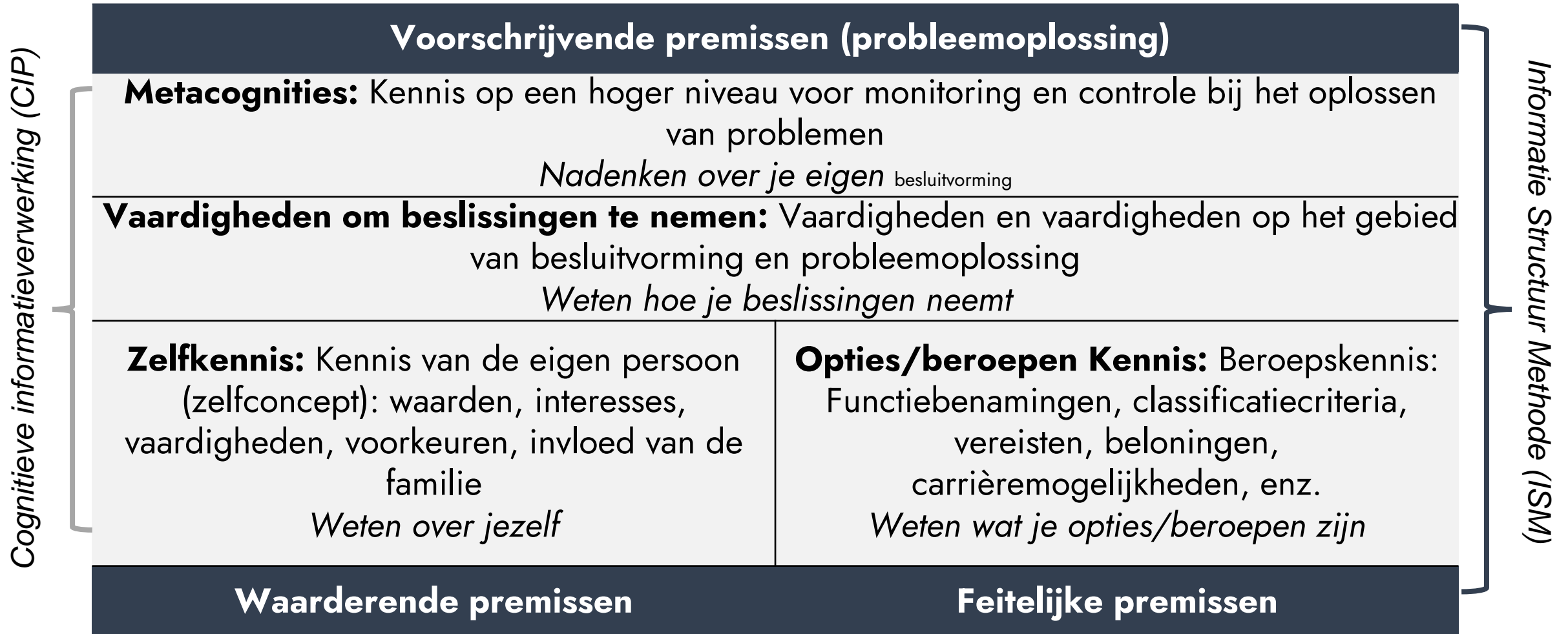
Verklaringen over evaluaties, criteria, voorkeuren, afwijzingen

Verklaringen over probleemoplossend gedrag en concrete procedures

Uitspraken over emoties, conflicten, probleemdruk, angsten, verwachtingen



ISM koppelen aan CIP



Vijf stadia van counseling

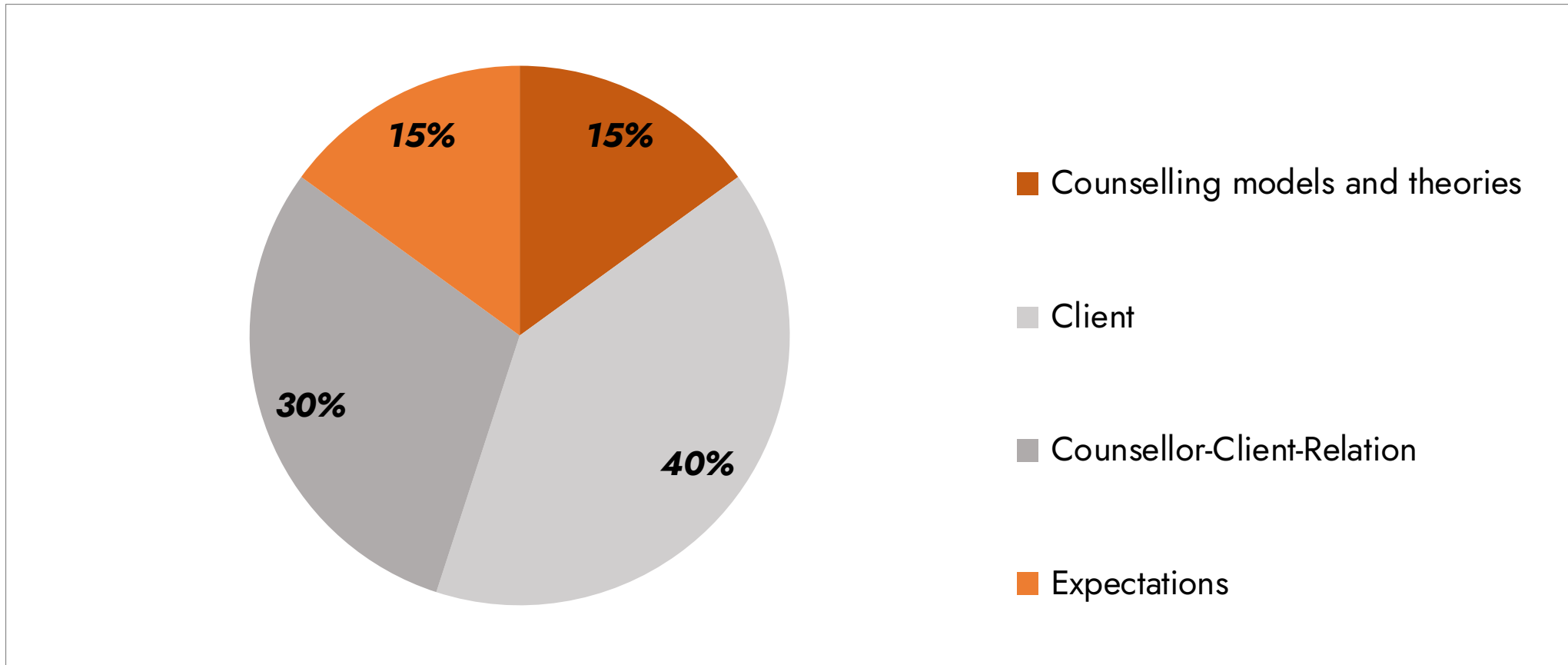
(Sampson et al. 1996 & Peterson et al. 1996)

Communicatie	Zich bewust worden van een problematische situatie en de noodzaak inzien om een beslissing te nemen
Analyse	Analyse van de oorzaken van het probleem en verkenning van de eigen persoonlijkheid (begrip van het zelf) en mogelijke oplossingen
Synthese	Een reeks mogelijke alternatieve handelwijzen ontwikkelen (uitwerken) en deze terugbrengen tot een paar realistische mogelijkheden (kristalliseren)
Evaluatie	De opties vergelijken op basis van persoonlijke kosten-batenoverwegingen, in relatie tot de mening van belangrijke anderen of de culturele referentiegroep; een rangorde vormen en voorlopig een bepaald alternatief bepalen
Ontwerp	Een uitvoeringsplan opstellen met tussentijdse doelen en bijbehorende activiteiten; dit plan uitvoeren en de resultaten vergelijken met de Ausgangssituatie

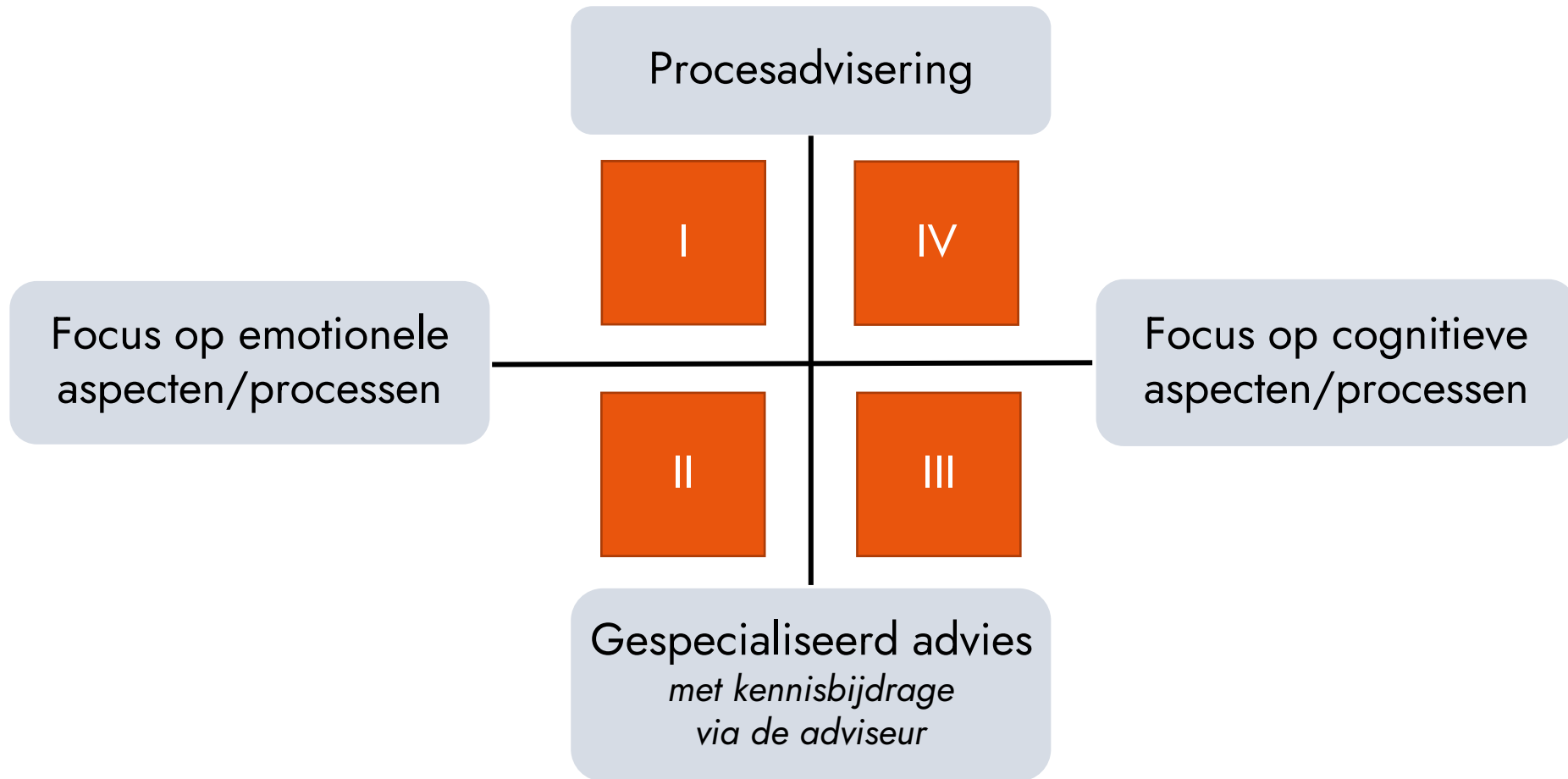
Theorie Professioneel handelen

Succesfactoren (Lambert)

(Lambert 2013)



Begrip van counselling



Systematische aanpak

(Crites 1981)

Stap 1:	Huidige status	<i>Cliënt en counsellor definiëren samen het probleem en stellen vast wat de cliënt van de counseling verwacht</i>
Stap 2:	Professionele ontwikkeling	<i>Cliënt en counsellor onderzoeken hoe de cliënt op dit moment waarneemt en zich gedraagt in relatie tot zijn essentiële rolvereisten</i>
Stap 3:	Professioneel probleem	<i>Voornamelijk door middel van narratieve methoden wordt de cliënt in staat gesteld om belangrijke relaties in het leven te herdefiniëren en perspectieven te kristalliseren.</i>
Stap 4:	Probleemgerelateerde factoren	<i>Het huidige probleem wordt in relatie gebracht met de nieuwe perspectieven. Deze stap is succesvol als de cliënt erin slaagt een synthese te bereiken tussen het oude en het verwachte nieuwe.</i>
Stap 5:	Beroepsbegeleiding	<i>Uitwerken van een actieplan en initiëren van concrete stappen, rekening houdend met de omgevingsomstandigheden en ondersteuningsmogelijkheden van de cliënt.</i>
Stap 6:	Begeleidingsproces	<i>Follow-up van de resultaten van het implementatieproces op korte en langere termijn.</i>

Deskundig hulpverleningsmodel van Egan

(Egan 1975/2018)

VIER BASISVRAGEN OM HET PROBLEEM VAN EEN KLANT TE BEGRIJPEN

1.	Huidig scenario	<i>Aan welke problemen moet ik werken?</i>
2.	Voorkeursscenario	<i>Wat heb ik nodig of wat wil ik in plaats van wat ik heb?</i>
3.	Strategieën	<i>Wat moet ik doen om te krijgen wat ik nodig heb of wil?</i>
4.	Act	<i>Hoe breng ik dit allemaal in de praktijk?</i>

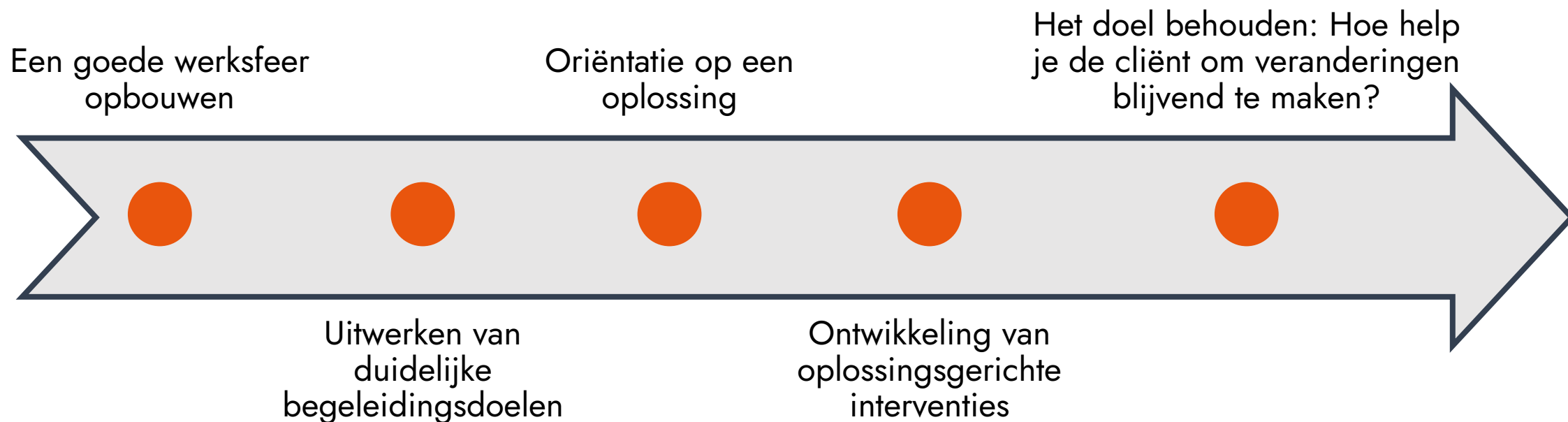
Oplossingsgerichte benadering

(Ertelt/Schulz/Frey 2022)

- Veranderen zonder dieper zelfinzicht
- Klanten motiveren om hun eigen doelen te stellen
- Problemen zijn iets normaal
- Complexe problemen vereisen niet altijd ingewikkelde oplossingen
- Uitzonderingen zoeken
- Terugkijken is niet essentieel voor het oplossen van problemen
- Zelfs kleine veranderingen hebben blijvende effecten
- Als het vooruit gaat, stop dan niet; zo niet, richt je dan op iets anders!

Fasen van oplossingsgerichtheid

(Ertelt/Schulz/Frey 2022)



Informatie Structurele Methodologie (ISM) als begeleidingsmethode

(Ertelt/Schulz/Frey 2022)

Fase 1	Zoekgedrag naar informatie <u>vóór</u> de beslissing	<p>Niveau 1: Informatie over de definitie van de situatie</p> <p>Niveau 2: Alternatieve handelwijzen genereren</p> <p>Niveau 3: Evaluatie-informatie; criteria</p>
Fase 2	Resolutie met een persoonlijke verbintenis (Commitment)	<p>Niveau 4: Informatie om selectieconflicten te verminderen</p> <p>Niveau 5: Informatie over implementatietrajecten en -mogelijkheden (actieruimte)</p>
Fase 3	Resolutie realiseren en ermee omgaan (Cognitieve dissonantie)	<p>Niveau 6: Informatie over de interpretatie van discrepanties tussen wens en werkelijkheid</p> <p>Niveau 7: Informatie over hoe de kansen en risico's van een verkiezingsverandering realistisch kunnen worden ingeschat.</p>



Medegefinancierd door
de Europese Unie

DISCLAIMER:

Gefinancierd door de Europese Unie. De hier geuite ideeën en meningen komen echter uitsluitend voor rekening van de auteur(s) en geven niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Europese Uitvoerende Agentschap onderwijs en cultuur (EACEA) weer. Noch de Europese Unie, noch het EACEA kan ervoor aansprakelijk worden gesteld.



ANDRÁSSY
UNIVERSITÄT
BUDAPEST



PROJECTINFORMATIE

hochschule.digigen@arbeitsagentur.de
<https://digi-gen.eu/>

LICENTIE

DIGIGEN © 2024 licentie onder
CC BY-NC-SA 4.0.

Om de licentie in te zien, ga naar
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Referenties I

- Crites, J.O. (1981). *Career counselling – Models, methods and materials*. New York: McGraw-Hill.
- Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1968). *A theory of work adjustment (A revision)*. Minnesota studies in vocational rehabilitation Nr. XXIII. University of Minnesota.
- Egan, G. (1975/2018): *The Skilled Helper – A Problem-Management and Opportunity-Development Approach to Helping*. Brooks/Cole.
- Ertelt, B.J., Schulz, W. (2019). *Das integrative Modell von Ertelt und Schulz*. In: *Handbuch Beratungskompetenz*. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Ertelt, B.-J., Schulz, W.E. & Frey, A. (2022). *Counsellor Competencies – Developing Counselling Skills for Education, Career and Occupation*. Springer Nature Switzerland
- Hall, D.T. & Moss, J.E. (1998). *The new protean career contract: Helping organisations and employees adapt*. *Organisational Dynamics*, 22 - 37.
- Holland, J. L. (1997): *Making Vocational Choices – A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. 3. Auflage, Odessa/Florida: PAR.
- Hecker, D. (2010). *Merkmale psychologischer Verträge zwischen Beschäftigten und Organisationen*. Universität Erlangen-Nürnberg, Diss.
- Lambert, M.J. (2013). *The efficacy and effectiveness of psychotherapy*. In M.J. Lambert (Ed.), *Bergin and Garfield's Handbook of Psychotherapy and Behavior Change (6th Edition)*. New York: Wiley, 169-218.
- Lent, R. W. (2013). *Social Cognitive Career Theory*. In: St. D. Brown/R. W. Lent (Eds.): *Career Development and Counseling. Putting Theory and research to Work*. 2nd ed. Chapter 5, 115-146. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Referenties II

Mitchell, L.K. & Krumboltz, J.D. (1996). Krumboltz's Learning Theory of Career Choice and Counseling. In: Brown, D. et al. (2002), 233-280.

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

Peterson, G. W., Sampson Jr., J. P., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1996). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In: D. Brown, L. Brooks, & Ass (Eds.), *Career choice and development* (3rd Edition). San Francisco: Jossey-Bass, 423-475.

Sampson, J. P., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996). *Career Thoughts Inventory (CTI)*. Odessa: PAR.

Savickas, M. L. (2002). Career Construction – A Developmental Theory of Vocational Behaviour. In: In D. Brown (2002), *Career choice and development*. 4. Edition. 149-205. Jossey-Bass.

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.