

KU LEUVEN



Reflecties mbt “Recht op loopbaanbegeleiding”

Prof. Dr. Marijke Verbruggen
Associate professor FEB - KULeuven
Head of the Department of Work and Organisation Studies



Mijn achtergrond

Relevante projectervaring

- 2003-2004: onderzoeker op het VIONA-project “Loopbaanbegeleiding doorgeleucht” (promotor Luc Sels).
- 2004-2008: doctoraat “Career counseling in the new career era” (promotor: Luc Sels)
- 2009: promotor van het VDAB-project “De vraag naar loopbaanbegeleiding bij werkenden van allochtone origine” (VDAB/ESF)
- 2010-2011: promotor van het VIONA-project “Kansengroepen in werk en ondernemerschap”
- 2012-2015: co-promotor van het Centre for Career Research (CCR) van het Steunpunt Werk en Sociale Economie
- Lid van de stuurgroep van diverse ESF-projecten rond loopbaanbegeleiding
- 2017: Adviesrol bij VDAB-project “Data-analyse loopbaancheckgebruiker”

Relevante publicaties

- Verbruggen M., Dries N., Van Laer K. (2017). Challenging the uniformity myth in career counseling outcome studies: Examining the role of initial career counseling goals. *Journal of Career Assessment*, 25 (1), 159-172.
- Verbruggen, M., Dries, N., & Van Vianen, A. (2013). The counseling needs of employed adults: Implication for career counseling. In Maree et al. (Eds). *Psychology of career counselling* (101-116). Nova Sciences Publishers; New York (USA)
- Verbruggen, M., Sels, L. (2010). Social-cognitive factors affecting clients' career and life satisfaction after counseling. *Journal of Career Assessment*, 18, 3-15.
- Verbruggen, M., Sels, L. (2009). Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. De instroom in en effecten van loopbaanbegeleiding onder de loep genomen. Steunpunt WSE-report.
- Verbruggen, M., Sels, L. (2008). Can career self-directedness be learned through counseling? *Journal of Vocational Behavior*, 73, 2, 318-327.
- Verbruggen, M., Forrier, A., Sels, L., Bollen, A. (2008). Investeren in employability: Wiens verantwoordelijkheid? *Gedrag & Organisatie*, 21, 1, 56 – 73.
- Verbruggen, M., Sels, L., Forrier, A. (2007). Unraveling the relationship between organizational career management and the need for career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 1, 69-83.

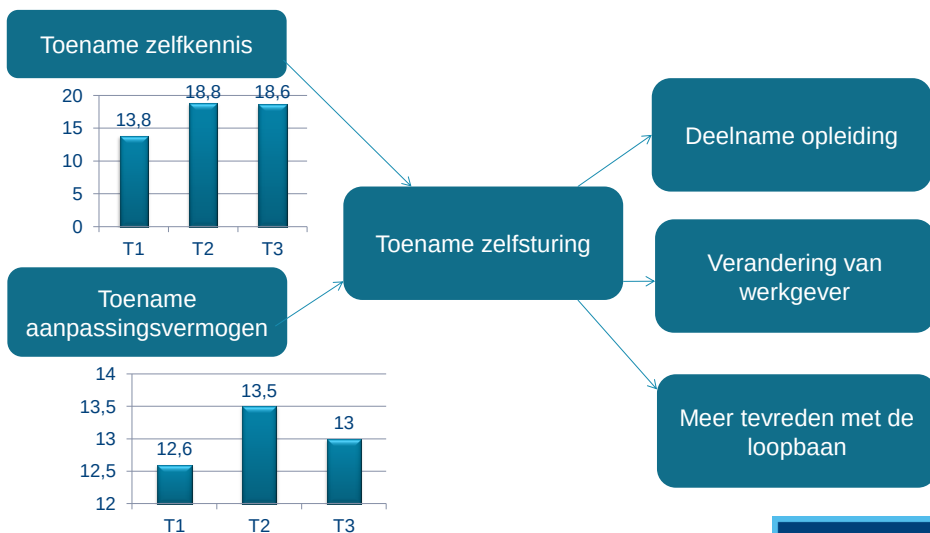
KU LEUVEN

Reflectie 1: Loopbaanbegeleiding werkt; en dat blijkt uit méér dan enkel tevredenheid

- Hoge tevredenheid met loopbaanbegeleiding. In 2016: gemiddelde van 8,17/10 (Cijfers VDAB)
 - Loopbaancompetenties nemen toe door lbb
 - Meer zelfkennis, meer zelfsturing, (deels) meer aanpassingsvermogen, meer zelfvertrouwen (Verbruggen & Sels, 2009)
 - Wie meer loopbaancompetenties heeft, neemt meer loopbaanacties, realiseert meer loopbaandoelen en is meer tevreden met loopbaan (Verbruggen & Sels, 2009, 2010; Kuijpers, Schyns, & Scheerens, 2006)
- ⇒ Focus op loopbaancompetenties is zinvol
- ⇒ Evalueren op méér dan enkel tevredenheid

KU LEUVEN

Illustratie 1

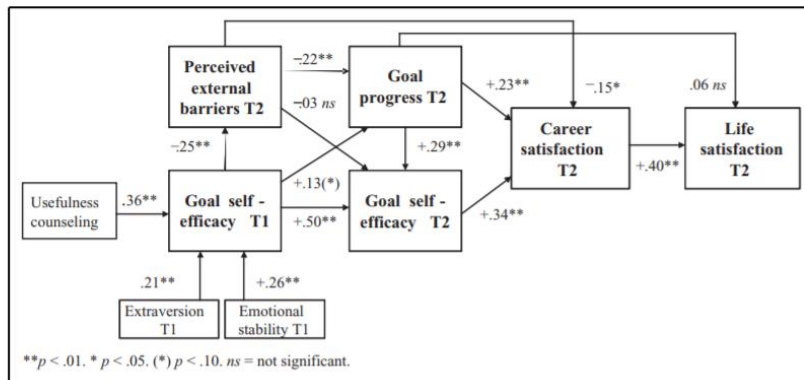


KU LEUVEN

Verbruggen & Sels (2009)

4

Illustratie 2



Verbruggen & Sels (2010)

5

KU LEUVEN

Reflectie 2: Traject op maat is zinvol

- Het traject (inhoud/tools) wordt bijna steeds aangepast aan de noden en kenmerken van de klant (o.a., de beginvraag, persoonlijkheid, voorkeuren) (Verbruggen & Sels, 2009)
- Werken op maat is zinvol: loopbaan- en levenstevredenheid na lbb zijn afhankelijk van mate waarin initiële verwachtingen tav lbb werden gerealiseerd [en niet van realiseren van *andere* effecten] (Verbruggen, Dries & Van Laer, 2017)

KU LEUVEN

Reflectie 2: Traject op maat is zinvol

- ⇒ Belang van een goed intakegesprek
 - Met daarin aandacht voor doelstelling van loopbaanbegeleiding: loopbaancompetenties verhogen
- ⇒ Tools als ondersteuning
- ⇒ Variatie aan methodieken is zinvol om te kunnen inspelen op specifieke behoeften en leerstijlen/persoonlijkheden/...

KU LEUVEN

Reflectie 3: Wat is “wetenschappelijk onderbouwd”?

- Verschillende “tools” (bv. loopbaanankers, MBTI, Big Five,...) zijn gevalideerd
 - Bv. Mensen met bepaald loopbaananker zullen beter functioneren in bepaalde jobs (Schein, 1990)
- Verschillende coachingstechnieken zijn gevalideerd
 - Bv. Solution-focused coaching zorgen voor betere aanpak van doelen, meer zelfvertrouwen en positievere ingesteldheid (Grant, 2012)
- Er zijn “randvoorwaarden” die bepalen of iets werkt; bv. goede relatie met coach, openheid van de counselee,...
 - “Context” (zoals natuur) kan hierbij invloed hebben (Kaplan, 1995)

KU LEUVEN

8

Reflectie 4: Nood aan bewegwijzering

- De markt heeft haar werk gedaan: de vraag is toegenomen en aantal centra is exponentieel gegroeid. **Maar:** hierdoor wordt het moeilijk voor een klant om “de weg” te vinden
- Nood aan ruimte voor centra om zich te profileren (in het zoekstelsel van de VDAB)
- Nood aan openheid door centra zodat klanten meer geïnformeerd kunnen kiezen
 - Ervaring coaches; aantal begeleidingen per jaar; tevredenheid klanten; aanpak en visie; specifieke ervaring; kenmerken klanten;...

KU LEUVEN

9

Reflectie 5: Professionalisering coaches

- Belang van de coach is groot; kwaliteit van de coach bepaalt voor groot deel de kwaliteit van de loopbaanbegeleiding
- Het kan daarom zinvol zijn :
 - om te bepalen welke kennis/competenties noodzakelijk zijn voor goede lbbegeleider
 - dat centra open communiceren over de opleiding, ervaring,... van hun coaches
 - om career counseling association (cf. USA, Australië, Nieuw-Zeeland,...) op te richten voor verdere professionalisering

KU LEUVEN

10