Annelies E.M. van Vianen

Heden en toekomst van loopbaanadvies en coaching

In Nederland, maar ook in Europa, is er geen helder beeld van de beroepspraktijk van loopbaanadviseurs. We weten niet wie hun opdrachtgevers zijn, welke uitgangspunten ze hanteren bij hun dienstverlening, wat de adviesvragen zijn, welke adviesmethoden worden gebruikt en hoe de toekomst van dit beroepsveld eruit ziet. De antwoorden op deze vragen kunnen de basis vormen voor het ontwikkelen van een visie op de verdere professionalisering van het vakgebied.

In het kader van de NSVP-leerstoel Loopbaancompetenties in Arbeids- en Leerloopbaan heeft de Universiteit van Amsterdam in 2006 een enquête onder loopbaanadviseurs gehouden. Dat leverde zo'n 100 bruikbare enquêtes op, waarvan 65% afkomstig van NOLOC-leden. De resultaten van deze enquête zullen binnenkort worden gecombineerd met die van een vergelijkbare enquête in enkele Europese landen. Nu alvast een voorproefje van de Nederlandse resultaten.
De enquête is ingevuld door een breed scala aan adviseurs die echter veelal werkzaam zijn op het terrein van outplacement, loopbaanbegeleiding en coaching. Gemakshalve brengen we ze samen onder de noemer: loopbaanadviseurs. Ongeveer een derde van de adviseurs heeft een eenmans/vrouwspraktijk, 20% werkt bij een grote adviesorganisatie en de overigen zijn aangesteld bij middelgrote bureaus. Kennelijk werken er in dit veld relatief veel solisten. De opdracht voor een adviestraject komt voor het merendeel van werkgevers en niet van individuele werknemers. Individuele cliënten die door de werkgever zijn gestuurd zijn doorgaans wel gemotiveerd.

Geen vernieuwing

Adviseurs zijn in hun dienstverlening niet altijd gericht op 'vernieuwing': 40% van hen vindt dit niet of nauwelijks belangrijk. Hoge prioriteit wordt gegeven aan goede kwaliteit en praktische aanpak van de advisering. De tijdsduur van een adviestraject doet er minder toe. Het gaat een adviseur vooral om het leveren van 'maatwerk'. Clienten, al dan niet gestuurd door hun werkgever, hebben vragen over hun ontwikkelmogelijkheden en willen inzicht krijgen in hun drijfveren en het soort werkomgeving dat bij hen past. Een deel van de cliënten worstelt daarnaast met praktische vragen zoals zijn/haar (toekomstige) mogelijkheden op de arbeidsmarkt.
Het advieswerk behelst dus in hoofdzaak het ondersteunen van zelfonderzoek en het aandragen van marktrelevante informatie. Adviseurs doen dit voornamelijk via gesprekken met de cliënt. Daarnaast worden er persoonlijkheids-, motivatie- en waardenvragenlijsten ingezet. Ongeveer 30% van de adviseurs gebruikt eigen ontwikkelde vragenlijsten al dan niet in combinatie met bestaande – wetenschappelijk gevalideerde – lijsten. Enkele adviseurs geven aan behoefte te hebben aan nieuwe of betere instrumenten. Zij noemen onder andere: digitale en cultuurvrije tests, methoden voor lageropgeleiden en praktische hulpmiddelen die inzicht bieden in de arbeidsmarkt. De meeste adviseurs zijn echter van mening dat de door hen gebruikte methoden in hoge mate toereikend zijn voor het beantwoorden van de adviesvraag. Het is onduidelijk of deze mening ook die van cliënten weerspiegelt. Alleen de grotere adviesbureaus hebben de tevredenheid van klanten wel eens onderzocht.

Lastige vraag

In de enquête is gevraagd naar verwachte toekomstige ontwikkelingen die relevant zijn voor de loopbaanadvisering. Een lastige vraag, want slechts 20% heeft hierop geantwoord. Het onderwerp digitalisering komt hier prominent naar voren. Zo wijst men op een mogelijke groei in het aanbod van snelle maar onbetrouwbare e-instrumenten. Men vermoedt echter dat deze zelfhulpmiddelen voornamelijk gebruikt zullen worden door personen die toch al zelfredzaam zijn. Dit zou kunnen betekenen dat adviseurs in de face-to-face contacten meer te maken krijgen met complexere loopbaanvraagstukken.
Hoe dan ook verwachten de loopbaanadviseurs een toename in de individuele behoefte aan steun en coaching. Dit komt doordat mensen in hun loopbaan vaker van functie of baan zullen wisselen en langer blijven werken. Van individuen vraagt dit om regelmatige reflectie op de loopbaan en van organisaties om een leeftijdbewust personeelsbeleid. Ook verwachten adviseurs dat ze in de toekomst frequenter te maken krijgen met thema's zoals internationalisering en diversiteit.

Professionalisering van het vakgebied van loopbaanadvies en coaching begint met een helder beeld van de beroepspraktijk van adviseurs die zich bezighouden met loopbaanbegeleiding en advies. Daarvoor is dit type onderzoek van groot belang. Daarnaast moet er een visie worden ontwikkeld op de rol van de toekomstige loopbaancoach. Is de loopbaancoach alleen ondersteuner of ook veranderaar? Mogelijk het laatste, maar daarover een volgende keer meer.