

# Professionalisering: een lastig appeltje om te schillen

Jouke Post

Hoe scheiden we het kaf van het koren? Om de zoveel tijd vlamt deze discussie binnen het vakgebied van de loopbaanbegeleiding weer stevig op. Hoe voorkomen we dat iedereen zomaar een bordje in zijn tuin kan zetten en zich loopbaanbegeleider noemt? Hoe borgen we kwaliteit en professionaliteit?

In België ligt het grote succes van de loopbaancheques, waarmee individuele werknemers hun recht op loopbaanbegeleiding kunnen verzilveren bij bureaus voor loopbaanbegeleiding, onder stevig parlementair vuur. Aanleiding was een artikel van hoogleraar bedrijfspsychologie Frederik Anseel, in de *Tijd*, *Coaching*, we have a problem. Hierin plaatst hij zeer kritische kanttekeningen bij de gehanteerde instrumenten, zoals wandelcoaching en andere 'alternatieve' methoden. Zijn pleidooi is meer wetenschappelijke gevalideerde instrumenten te kiezen en vooral te werken aan een evidence-based praktijk. Een goede zaak uiteraard, maar we kunnen op voorhand beter geen al te hoge hooggestemde verwachtingen koesteren. Want waar wringt de schoen?

## Onhaalbaar ideaalbeeld

De verwarring wordt ten eerste veroorzaakt door een onhaalbaar ideaalbeeld van professionalisering. Veel nieuwe professies, bijvoorbeeld coaching, organisatieadvies en ook loopbaanbegeleiding, spiegelen zich aan de zogenaamde 'sterke' professies zoals arts, notaris of advocaat (van Aken, 2001). Deze sterke professies kenmerken zich door een helder vakgebied en hebben daardoor bepaalde werkzaamheden exclusief naar zich toe gehaald. Sterke professies bezitten dus een zeker monopolie, dat de klant afhankelijk maakt. Veel nieuwe professies zijn vanuit dit perspectief eerder als 'zwak' te beoordelen: zij kenmerken zich juist door een diffuus vakgebied. De klant is niet verplicht de professional in te schakelen. Daarnaast is voor veel zwakke professies de expertise niet exclusief, want gemakkelijk toegankelijk voor andere professionals. Soms heeft de

cliënt zelfs toegang tot de expertise, bijv. via internet. De journalist, organisatieadviseur, HRM-er en zeker ook de loopbaanbegeleider zijn voorbeelden van zwakke professies.

Een tweede punt van de stevige verwarring betreft de roep om ‘evidence-based’ te werken. Hierachter zit vaak eenzelfde ideaalbeeld: serieus meedoen en voor vol worden aangezien in bijv. gezondheidszorg of hulpverlening door de aangetoonde effectiviteit van de gehanteerde interventies.

### **Belemmeringen**

Er zijn minstens drie redenen waarom ‘sterke’ professionaliteit en evidence-based werken binnen loopbaanbegeleiding moeizaam tot stand zullen komen. De eerste reden is dat sterke professionaliteit zich vooral goed kan ontwikkelen in een stabiele en eenduidige institutionele context, met duidelijke eisen qua op te leveren dienstverlening (bijv. de gezondheidszorg met de zgn. diagnose behandelcombinaties). Hoe stabielere de context en meer gestandaardiseerd de dienstverlening, hoe beter (sterke) professies zich kunnen ontwikkelen. De contexten waarin loopbaanbegeleiding wordt uitgeoefend zijn juist zeer divers (bijv. middelbaar onderwijs, ROC's, HRM, mobiliteitsbevordering, re-integratie). Ook de gevraagde dienstverlening kenmerkt zich door een grote mate van variëteit en het belang van maatwerk.

Een tweede complicatie voor het bereiken van een evidence based praktijk, waarin het (bewezen) effect van de interventie centraal staat, hangt hier sterk mee samen. Gewenste effecten (zgn. ‘outcomes’) kunnen uitsluitend worden bepaald en gedefinieerd door en voor een specifieke (beleids)context, zoals bijv. het UWV en re-integratiedienstverlening. Evidence-based werken is dus niet zozeer een generiek professioneel doel, maar een streven om in een bepaald domein bepaalde opbrengsten te bewerkstelligen. Anders gesteld: evidence-based werken is primair gebonden aan de bestuurlijke en instrumentele logica van een bepaalde context en verschilt fundamenteel van de zgn. professionele logica (Freidson, 2001).

Een derde hangijzer betreft vervolgens de begripsmatige verwarring rond dit objectieve ‘effect’ voor de context en de subjectieve ‘betekenis’ voor het individu. Of een gebruiker waarde toekent aan een loopbaantraject dan wel een gebruikt instrument, staat in principe los van de vraag of het traject ook het gewenste effect (bijv. een andere baan) heeft gehad. Deze zogenaamde ‘harde’ en ‘zachte’ uitkomsten kunnen niet klakkeloos op een hoop worden gegooid of met elkaar worden gelijkgesteld. Dit gebeurt echter keer op keer, ook in het Belgische debat. Illustratief gegeven in deze discussie is bovendien dat de door de zogenaamde ‘kwakzalvers’ gebruikte instrumenten – die volgens sommige critici absoluut niet door de wetenschappelijke beugel kunnen (bijv. wandelcoaching, reiki) – voor de klanten wel degelijk zinvolle inzichten kunnen bieden. Hier is het zogenaamde Thomas-theorema van toepassing: wanneer mensen situaties als werkelijk definiëren, hebben die situaties ook werkelijke gevolgen. Effect en betekenis zijn twee totaal verschillende zaken; ook in het artikel van Anseel wordt dit punt volledig gemist.

### **Stappen vooruit**

Betekenen deze drie complicaties dat het lastige appeltje van de professionalisering helemaal niet moet of kan worden geschild? Zeker niet! Allereerst is het nuttig en nodig dat het vakgebied zich meer robuust en toekomstbestendig weet te profileren, al was het maar om voor o.a. HRM-professionals meer indicaties te

kunnen geven van de kwaliteit en de effectiviteit van de in te kopen dienstverlening. Het belang van loopbaanbegeleiding op een transitionele arbeidsmarkt zal immers alleen maar toenemen, zie bijvoorbeeld het terugkerende pleidooi voor de zgn. loopbaan-apk's (o.a. Kalshoven, 2018).

Daarnaast zijn er al aansprekende voorbeelden van professionalisering te vinden. De beroepsvereniging in de loopbaanadviesbranche NOLOC (Nederlandse Orde van Loopbaanadviseurs, Outplacementconsultants en Carrièrecoaches) is bijvoorbeeld zeer goed bezig. Het NOLOC zet de laatste jaren belangrijke en krachtige stappen wat betreft professionalisering en certificering en zit internationaal gezien in de kopgroep, temidden van vooral Angelsaksische landen. Ook in België werd tijdens de hoorzitting verwezen naar Nederland als een voorbeeldland en het NOLOC treffend aangeduid als een 'valabele piste'.

Maar de glorieuze toekomst van het vak, zoals hoogleraar loopbaanmanagement Judith Semeijn die in haar oratie voor zich ziet, is in mijn overtuiging gebaat bij realistische verwachtingen en geen al te grote illusies. Dat bordje in tuin zal er om de hier boven geschetste redenen wel blijven staan, en zo erg is dat nu ook weer niet.

### Literatuur

- Aken, J. van, De body of knowledge van de organisatieadviseur. In: Caluwé, L. de, *Organisatieadvies, wat is dat?* Scriptum Management, 2001.
- Anseel, F. (2018). Coaching, we have a problem. *De Tijd*, 3 mei 2018.
- Kalshoven, F. (2018, 24 augustus). 'Hoe dan?' (3): Samen op weg naar 1 miljoen banen extra.' *Volkskrant*. Geraaspleegd van: <https://www.volkskrant.nl/columns-opinie/-hoedan-3-samen-op-weg-naar-1-miljoen-banen-extra~b797181e/>
- Freidson, E. (2001). *Professionalism. The third logic*. Cambridge: Polity Press.
- Semeijn, J. (2018). Loopbanen op weg naar duurzaamheid: over paden, hobbels en gidsen. *Gedrag en Organisatie* 31 (2).

---

Jouke Post MSc, is docent theorie en methoden loopbaanbegeleiding aan Saxion Hogescholen en verbonden aan het lectoraat Strategisch HRM.