

Hoofdstuk 3

Loopbaanknooppunten: hoe gaan we er als loopbaanprofessional mee om?

Praktijkgericht onderzoek naar de inzet van een conceptueel- en handelingskader voor loopbaanbegeleiding van mensen met verliessituaties.

Door Doreen Admiraal-Hilgeman en Rianne Wolberink- van Aanholt

In dit hoofdstuk willen we verslag doen van een praktijkgericht onderzoeksproject. Na een korte inleiding en beschrijving van de in onze eigen werkpraktijk gelegen aanleiding, wordt ingegaan op de onderzoeksvragen, doelstellingen en onderzoeksoptzet. Daarna wordt een korte schets gegeven van het onderzoekskader van Andriessen (2007) en de opvattingen van Veerman en Van Yperen (2004, 2008) over praktijkgericht, data-based onderzoek. Omdat het onderzoek nog in volle gang is, is er in het bestek van dit hoofdstuk voor gekozen om vooral te focussen op het onderzoeksproces. Door te reflecteren op het doorlopen onderzoeksproces tot nu toe hopen we aan te kunnen geven of het ontwerpgerichte onderzoeksmodel van Andriessen potentieel bruikbaar lijkt voor het domein van loopbaanontwikkeling en -begeleiding.

Ter illustratie van het door ons doorlopen leerproces benoemen we een aantal concepten (inhoudelijke kennisontwikkeling), ervaringen en ideeën rond concrete toepassingen en onze opgedane inzichten hieromtrent. Gezien de tussenfase in het onderzoek is deze inperking realistisch.

Inleiding

Veel mensen worden tijdens hun levensloop, tijdens hun loopbaan geconfronteerd met een of andere vorm van verlies. Zij worden dan geconfronteerd met wat wij aanvankelijk venijnige vraagstukken noemden, die verder gaan dan de gangbare loopbaanvragen, zoals: Wat wil ik? Wat kan ik? Welke baan, werk- of leefomgeving pas goed bij mij? Welke plek wil ik in de samenleving innemen? Er blijkt bij loopbaanprofessionals en bij de Fontysopleiding HRM en Psychologie behoefte aan kennis, aan een ‘nieuwe, verdiepende’ manier van begeleiden van loopbaanontwikkeling van mensen die het zwaar te verduren hebben

Aanleiding

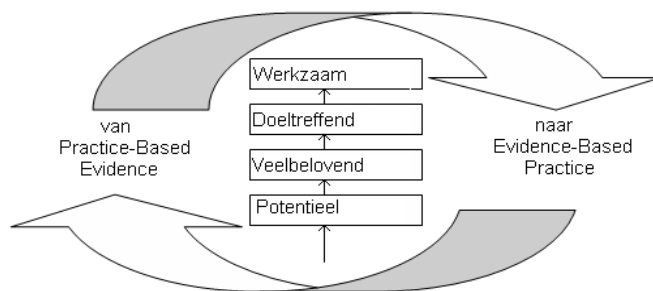
Een viertal loopbaanprofessionals heeft vanuit eigen praktijkervaringen gemerkt dat verlies in loopbanen voor praktisch iedere loopbaanprofessional een ervaringsgegeven is. We hebben er allen in ons werk mee te maken en tegelijkertijd vinden we in loopbaanliteratuur en -methodieken nog niet veel terug dat ons kan ondersteunen bij een benaderingswijze van cliënten die te kampen hebben met (ernstig) verlies.

De aanleiding van ons project was heel direct. Een naaste collega heeft een ernstig verlies gekend, zij is haar partner verloren. Wij, collega-loopbaanprofessionals, zagen

haar behoefte om terug te keren naar het werk, maar zagen ook dat er veel voor nodig was om dit voor elkaar te krijgen. In overleg met haar is een groep ontstaan, allereerst om haar een plek en platform te geven om dit verlies in relatie met haar werk en loopbaan te kunnen plaatsen. Zij wilde dit ook graag, voeling houden met een deel van haar werkomgeving, haar ervaringen delen, onderzoeken en registreren wat dit betekent voor je levensloopbaan en hierover schrijven. De collega heeft zich na enkele maanden terug getrokken uit onze groep, omdat bleek dat ze in die fase in haar rouwproces, de gezamenlijk afgesproken benadering niet aankon. Vaste overlegmomenten en het doelgerichte streven om toe te werken naar een publicatie belemmerden haar in haar behoefte aan ruimte, tijd om zelf te bepalen wanneer ze waar, met wie de dialoog wilde aangaan over haar ervaringen. Wij hebben er toen voor gekozen als groep door te gaan met praktijkgericht onderzoek met betrekking tot ernstige tegenslag en verlies bij en binnen loopbanen. Een vierde loopbaanprofessional met specifieke interesse in deze problematiek bij jongeren is toegevoegd aan de groep.

Onderzoekskader

In het kader van het praktijkgerichte onderzoek wordt gebruik gemaakt van de zogenaamde ‘Effectladder’, door Veerman en Van Yperen (2006, 2008) ontwikkeld in het werkveld van de Jeugdzorg. Zij beschrijven dat effectonderzoek van professionele interventies, waarbij gebruik wordt gemaakt van experimentele en controlegroepen in de jeugdzorg vaak geen haalbare kaart is. Veerman en Van Yperen geven aan dat dit het veld niet ontslaat van de plicht te laten zien wat werkt (potentieel goede interventies) en waarom iets werkt (veelbelovende interventies). Dat betekent dat professionals, de werkers op de vloer, uitgedaagd moeten worden stil te staan bij wat ze eigenlijk doen en te verwoorden waarom zij een bepaalde werkwijze hanteren. Kunnen ze zo hun impliciete kennis mogelijk toch expliciet maken? Veerman en Van Yperen hebben het dan over stappen omhoog zetten op de ‘Effectladder’ door vanuit het dagelijks handelen op zoek te gaan naar data, naar empirisch bewijs, naar “practice-based evidence” en zo steeds verder opbouwen naar een “evidence-based practice” (2008, p.32). Al is dit een eigen keuze, omdat soms een veelbelovende aanpak voor de betrokken organisatie voorlopig al voldoende is. Figuur 1 is een illustratie van deze effectladder, waarbij men onderaan begint.



Figuur 1 Effectladder, Van Yperen en Veerman(2008)

Wij zien een vergelijking tussen de Jeugdzorg met het werkkerrein en domein van de loopbaanbegeleiding in brede zin, zowel de studieloopbaanbegeleiding binnen het onderwijs als loopbaanbegeleiding en –ontwikkeling binnen arbeidsorganisaties. De dienstverlening van loopbaanprofessionals met haar grote diversiteit aan interventies, heeft immers steeds betrekking op mensen (in situaties), die sterk aan verandering onderhevig zijn. Het traditionele wetenschappelijke onderzoek blijkt ook in onze praktijk vaak niet haalbaar en op ethische bezwaren te stuiten: men wil voor iedereen de best mogelijke aanpak en niet omwille van onderzoeksbevindingen met ‘placebo’ of controlegroepen werken. Bovendien zijn de onderzoekscondities vaak nauwelijks te standaardiseren.

Ons sprak de aanpak van Veerman en Van Yperen sterk aan, omdat zij professionals willen ondersteunen bij het expliciteren en evalueren van hun dagelijkse handelen. Door hierbij te onderzoeken wat in het dagelijks handelen van loopbaanprofessionals leidt tot handelingsverlegenheid en met andere professionals de dialoog aan te gaan over wat mogelijke werkwijzen zijn die helpen die handelingsverlegenheid te verminderen, wordt ‘tacit knowledge’ geëxpliciteerd. Vervolgens kunnen professionals hiermee gaan experimenteren en kan nader onderzoek gedaan worden naar de doelrealisatie, naar de effecten van hun handelen. Met handelingsverlegenheid wordt bedoeld dat professionals vaak wel de nodige ervaringen hebben opgedaan en hiermee kennis, inzicht en vaardigheid hebben ontwikkeld, maar door de complexiteit van de situatie en een nog onduidelijke (diepere) cliëntvraag toch niet zo goed weten hoe te handelen. Met andere woorden de grote diversiteit en complexiteit van de problematiek kan professionals ‘handelingsverlegen’ maken, onzeker over de te kiezen aanpak, onzeker over de eigen deskundigheid, terwijl alle ingrediënten voor ‘competent’ gedrag aanwezig lijken te zijn. In figuur 2 is beschreven welk type onderzoek volgens Veerman en Van Yperen bij de verschillende stappen op de Effectladder van toepassing is (schuingedrukt is aangegeven waar wij ons in dit onderzoek op gericht hebben).

Soort effect	Omschrijving	Soorten onderzoek
4. Werkzaam	Als 1 t/m 3, maar nu is er evidentie dat positieve uitkomsten veroorzaakt worden door de interventie en is er zicht op de werkzame ingrediënten	Experimenteel onderzoek Herhaalde case studies (N=1 design) -----

3. Doeltreffend	Als 1 en 2, maar nu kan empirisch worden aangetoond dat de gestelde doelen zijn bereikt, problemen afgenomen en competenties toegenomen en cliënten tevreden zijn	- Quasi experimenteel onderzoek - Veranderingstheoretisch onderzoek - Norm gerelateerd onderzoek ----- - Veranderingsonderzoek - Doelrealisatie onderzoek - Cliënt tevredenheidsonderzoek
2. Veelbelovend	Als 1, maar nu is er tevens een acceptabele interventie theorie die duidelijk maakt hoe de problemen van de doelgroep zijn ontstaan waarom de interventie de beoogde uitkomsten zal bereiken	- <i>Meta analyse</i> - <i>Literatuurstudie</i> - <i>Kennisontlokkend onderzoek</i>
1. Potentieel	De kernelementen van een interventie (doelgroep, interventie, uitkomsten) en de personele organisatorische en materiële randvoorwaarden zijn duidelijk en begrijpelijk omschreven	- <i>Descriptief onderzoek</i> - Observationeel onderzoek - <i>Documentanalyse</i> - <i>Interviews</i>

Fig. 2 Beschrijving van de vier stappen op de Effectladder (Veerman en Van Yperen, 2006)

In navolging van Veerman en Van Yperen wordt ‘evaluerend handelen’ door Blonk e.a. (2008, p.7) gedefinieerd als:

“het systematisch stilstaan bij het dagelijks handelen van (teams van) professionals en wat het oplevert voor betrokkenen”.

Evaluerend handelen is een continu proces waarbij professionals:

- stilstaan bij wat werkt,
- dit dan vooral proberen te doen,
- en op zoek (blijven) gaan,
- naar iets wat wellicht ook (of beter) gaat werken,
- hiermee durven experimenteren,
- en weer gaan kijken of en waarom dit werkt,
- en zo betekenis geven aan eigen handelen.

Door bewustwording van de impliciete noties van ‘wat werkt’, kan men dit gerichter gaan inzetten binnen de eigen methodische werkwijze en zo een stapje omhoog klimmen op de effectladder (potentieel). Wanneer door de interactieve dialoog tussen de loopbaanprofessionals duidelijk wordt welke aspecten gemeenschappelijk zijn in de aanpak die lijkt te (gaan) werken, kan weer een stap gezet worden richting ‘veelbelovende loopbaanbegeleidingaanpak bij mensen die te maken hebben met verliessituaties’.

Aansluitend kan dan in vervolgonderzoek nagegaan worden wat het effect is van deze aanpak op cliënten en wat het voor hen betekent. “Zijn ze gemakkelijker in staat weer zelf sturing te geven aan hun loopbaan en hun talenten in te zetten? Zijn ze in staat om in samenspel met voor hen belangrijke anderen, hun levensloop te banen?”

Met andere woorden, dan gaat het steeds meer om het verzamelen van gegevens, van ‘bewijzen’ voor de veelbelovendheid, respectievelijk doeltreffendheid van de gekozen aanpak.

Praktijkvragen en doelstellingen

Vanuit behoeftesignalering bij studenten HRM en Psychologie en het werkdomein, en vanuit onze persoonlijke en professionele betrokkenheid op loopbanen, willen we meer verdiepend met complexe beroepssituaties aan de slag.

Het viel ons op dat er sommige mensen zijn die in staat zijn om vanuit verliessituaties toch (weer) zinvol vorm te geven aan hun loopbanen, waar anderen vastlopen en ernstig belemmerd blijven in hun functioneren, met een burn-out te maken krijgen, of zelfs helemaal arbeidsongeschikt worden. Loopbaanprofessionals krijgen hier mee te maken, maar blijken met dit soort complexe loopbaansituaties van cliënten vaak toch ‘handelingsverlegen’ en hebben de neiging dit type cliënten door te verwijzen naar maatschappelijk werkers of therapeuten. Het **praktijkprobleem** (4 in fig. 3) is dat loopbaanprofessionals handelingsverlegenheid kennen in het werken met deze cliënten. Het **kennisprobleem** (2 in fig. 3) is dat momenteel in de loopbaanliteratuur en het Fontys onderwijscurriculum voor HRM en Psychologie, maar ook in de vervolgtrajecten als Post-HBO voor loopbaanbegeleiders nog geen specifiek conceptueel- en handelingskader aanwezig is voor deze doelgroep.

Vertrekkend vanuit deze praktijksituatie bouwen we in dit pilotonderzoek voort op onze bestaande en nieuw verworven kennis van theorieën met betrekking tot verlies en rouwverwerking, loopbaanbegeleiding, sociaal constructivistisch leren en interactieve professionaliteit. Ieder van ons gaat op basis van de persoonlijke expertise, ervaring en theoretische kennis, op zoek naar bruikbare concepten (ook nieuwe woorden), methodieken en middelen, naar een potentieel veelbelovende praktijktheorie. We willen daarbij:

- het **ontwerpgerichte** onderzoeksmodel van Daan Andriessen (2007, zie fig. 3) hanteren;
- in gezamenlijke dialoog komen tot **nieuwe ontwerp-kennis** (Andriessen, 2007) op basis van meerdere cases: een generieke oplossing voor het praktijk- en

kennisprobleem, die vervolgens weer op maat moet worden gemaakt omdat elke nieuwe situatie uniek is;

- werken vanuit de driehoek: **persoonlijke, professionele ontwikkeling** (als subjectief concept vanuit ieder van ons), **theorie** en **praktijk**. Door in dialoog te reflecteren op ons onderzoeksproces, zoeken we hier naar zinvolle, effectieve verbindingen;
- meerdere bronnen (**triangulatie**) gebruiken (Baarda, de Goede en Teunissen, 2001, p.200). Door na te gaan wat convergerende bevindingen zijn vanuit de verschillende bronnen, willen we komen tot valide uitspraken.
- naast literatuurstudie, analyse van een aantal interviews en socratische dialoog van ons als experts, willen we bij de geïnterviewden (member-reality-checking) nagaan hoe zij als ervaringsdeskundigen aankijken tegen begeleiding: “wat hebben zij gehad aan hulp, wat zouden ze graag aan hulp hebben gekregen?”

Onderzoeksvraagstelling

Onze onderzoeksvraagstelling luidt:

“Hoe kunnen loopbaanprofessionals cliënten gericht begeleiden in het omgaan met ernstig verlies in hun (levens)loopbaan”

De doelstelling van het onderzoek is om in gezamenlijke dialoog te komen tot nieuwe ontwerp-kennis: een conceptueel- en handelingskader voor begeleiding van mensen die te maken hebben met ernstige verliessituaties die van invloed zijn op de individuele loopbaanontwikkeling en daarmee op HRD binnen arbeidsorganisaties. Kijkend naar het schema van Andriessen (fig. 3) willen we dus werken aan 3 en 10 via de fasen 5 t/m 9, die in onze dialoog als het ware herhaalde leerloopings vormen. In onze dialoog verbinden wij praktijkproblemen aan kennisproblemen. Vanuit loopbaantheorieën, rouwverwerkingstheorieën, sociaal constructivistische opvattingen over leren en interactieve professionaliteit (1 in fig. 3) worden de ons inziens bruikbare elementen en concepten gebundeld (3 in fig. 3). De dialoog is gebaseerd op analyse van interviews, die betrokken onderzoekers, ieder op basis van de persoonlijke expertise, ervaring en theoretische kennis, hebben uitgevoerd.

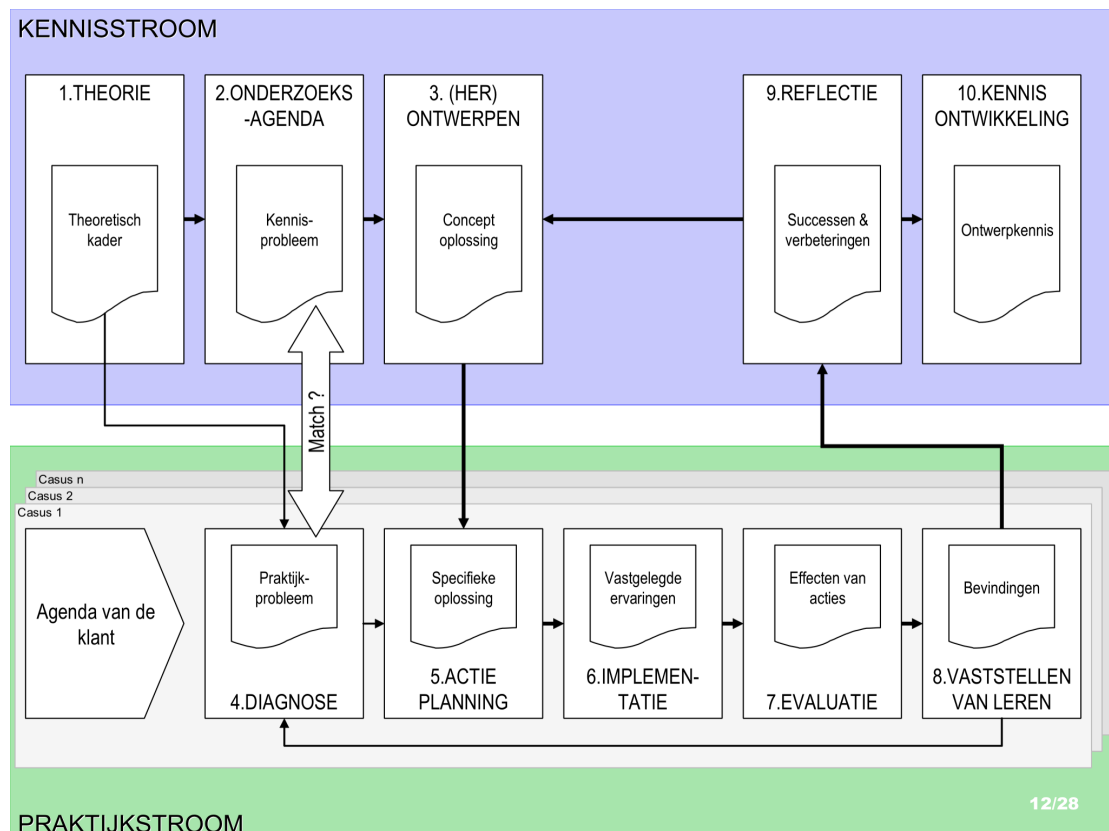
De hoofdvraag hebben we geconcretiseerd in de volgende deelvraag:

“Welke concepten kunnen een rol spelen bij het omgaan met verlies in levensloopbanen?”

Onderzoeksaanpak en methodologische verantwoording

De probleemstelling, hoofd- en deelonderzoeksvraag van het praktijkgerichte onderzoek worden geplaatst in het kader van het ontwerpgerichte onderzoeksmodel van Daan Andriessen (2007). Dit model sprak ons aan omdat het een verbinding maakt via diverse ‘leer-onderzoeksliepings’ tussen een praktijkvraag en daaraan gerelateerde kennisvragen en mogelijke interessante werkwijzen om tot beantwoording van de vragen te komen, waarbij gebruik wordt gemaakt van theoretische kennis en conceptuele kaders. Door de praktijk te verbinden met de

theorie, en hier steeds met elkaar op te reflecteren (9 in fig. 3) kan ons inziens een stevige bundeling ontstaan met als (gewenst) resultaat nieuwe ontwerp-kennis (10 in fig. 3). Er worden in deze pilot in totaal 10 interviews gehouden. Vooralsnog is ervoor gekozen één van de onderzoekers deze interviews te laten afnemen. Het voordeel hiervan is dat telkens dezelfde stijl van vragen gehanteerd wordt, namelijk een heel open, intuïtieve vraagstijl, waarbij de geïnterviewde bepalend is voor wat er besproken wordt, op welke thema's wordt doorgegaan.



Figuur 3 Ontwerpgericht onderzoeksmodel, Andriessen (2007)

In de interactieve dialoog tussen de vier loopbaanprofessionals leggen we met elkaar een verbinding tussen onze theoretische kennis en expertise en een mogelijke aanpak van de praktijkvragen (5 in fig. 3) op zoek naar een match. Als eindresultaat van het onderzoek komen we tot een eerste ontwerp voor een methodische aanpak van het gesignaleerde praktijkprobleem. In dit hoofdstuk beperken we ons noodgedwongen tot de reflectie op de eerste leerloopings op basis van onze literatuurstudie, analyse van interviews en onderlinge dialoog (1 t/m 9 uit fig. 3).

Voordat we in de volgende paragraaf ingaan op de bevindingen tot nu toe, lichten we eerst kort de werkwijze toe van onze dialoogbijeenkomsten. De structuur van de bijeenkomsten lijkt in aanvang op die van een gevorderde intervisiegroep (bijpraten, focussen in het hier en nu en vervolgens afstemmen) om daarna het expertgesprek in te zetten: ervaringen uit de interviews en de uit de literatuur opgedane kennis worden uitgewisseld; ook eigen casuïstiek wordt besproken. We hebben als het ware in

Socratische dialoog (Baarda en de Goede, 2005; van Elst, 2007, www.hetnieuwe.trivium.nl) vanuit onze eigen specifieke inhoudsdeskundigheid met elkaar vragen en bevindingen besproken, totdat we consensus bereikten over wat wij gemeenschappelijk kenmerkend vonden. Bij de Socratische dialoog gelden een aantal kenmerken:

- vindt plaats in een groep (vier loopbaanprofessionals);
- is een zelfonderzoek (allen brachten eigen casuïstiek in);
- de voorbeeldgever moet zelf ervaring hebben met het thema (dit was het bindend element voor de vier loopbaanprofessionals, we hadden elkaar hierop geselecteerd);
- het moet een positief voorbeeld zijn (vanuit het voorbeeld moest duidelijk gemaakt kunnen worden wat het gewenste gedag was om positief resultaat te bereiken);
- de informatie moet niet al te vertrouwelijk zijn, waardoor er gemakkelijk over te vertellen valt (we hadden afgesproken dat alle informatie vertrouwelijk zou worden behandeld en dat alleen de uiteindelijke conclusies ‘geanonimiseerd’ gecommuniceerd zouden worden);
- de voorbeelden moeten voldoende interessant zijn om nader te onderzoeken (dit is per definitie het geval gezien onze doelstellingen);
- men moet bereid zijn zich over het voorbeeld te laten ondervragen (er was vanaf de concrete start van de onderzoeksgroep commitment hierop verkregen);
- er moet een ‘hittepunt’ in de voorbeelden zitten (bij het doorvragen kwamen de kerndilemma’s van de geïnterviewden aan het licht en vormden zo de hittepunten, evenals de onderliggende opvattingen ook van ons als loopbaanprofessionals, die soms uiteenliepen vanwege de diversiteit aan persoonlijkheden.

Ook eigen casuïstiek buiten de interviews om, werd ingebracht voor zover relevant voor het thema en doel: we zijn allemaal geconfronteerd met uiteenlopende verlieservaringen bij onze studenten, cliënten, maar ook in ons eigen levensverhaal. Op basis van inbreng en ervaringen hebben we gewerkt aan het aanscherpen van concepten, vraagstellingen en potentieel werkbare aanpak.

Bevindingen, herontwerp, eerste stukjes ontwerp-kennis

Allereerst gaan we in op een aantal concepten die ons inziens relevant zijn (3 en stukjes 10 in schema Andriessen, fig. 3.)

Venijnige vraagstukken, venijnige problemen

Aanvankelijk maakten we gebruik van de term venijnige problemen (van Aken & Reynaert, 2007, p. 64). Zij definiëren dit begrip als volgt: “de manier waarop wij naar vraagstukken kijken is veranderd. Vraagstukken blijken niet een of twee dimensies te hebben, maar oneindig veel dimensies en niveaus. Het zijn ‘venijnige problemen’ met als kenmerken:

- alles hangt met alles samen en alles is waar en ook niet,
- steeds is er een veelheid van optieken en van interventiestrategieën mogelijk,
- omgevingen zijn onduidelijk en beslissingen zijn riskant,
- interpretaties hangen samen met persoonlijke kenmerken van betrokkenen,
- oplossingsruimte lijkt vaak minimaal.

Juist het venijnige van het probleem gaat een aanknopingspunt bieden”.

Naar aanleiding van onze dialoog (met overigens niet alleen de vier professionals, maar ook met onze lector) over dit concept en de bruikbaarheid voor dit onderzoek, en op basis van de analyses van de interviews hebben we ervoor gekozen het begrip ‘venijnig’ niet langer te hanteren. De geïnterviewden blijken minder het riskante van de keuzes te ervaren en hoewel de oplossingsruimte soms heel minimaal lijkt, geldt dat niet voor de mensen in onze pilot, omdat wij vooral geboeid waren door hun veerkracht. Bovendien zijn er bij verlieservaringen waarheden die niet venijnig, maar feitelijk zijn. Met de term “ernstig” in plaats van “venijnig”, kwamen we intuïtief op een beter spoor. In relatie tot loopbaankwesties hebben we gemerkt dat de verlieservaring individuen in een knooppuntsituatie brengt. Bij knooppunten kan gedacht worden aan ‘knopen’, zoals je ‘in de knoop kan zitten’: gedachten, gevoelens en gedrag komen je heel verwarrend als een ‘kluwen’ voor. Maar ook kun je denken aan situaties die zoveel spanning oproepen, dat je lijfelijk een knoop in je spieren, in je maag, in je hoofd kunt voelen. We zijn dan ook gezamenlijk uitgekomen op vervanging van het begrip ‘venijnige problemen’ door het begrip ‘knooppunten in de levensloop, of nog specifieker binnen onze professionele begeleiding **‘loopbaanknooppunten’**. Door de verliessituaties, iemand heeft haar partner verloren, iemand heeft zijn gezondheid verloren, iemand is ontslagen..., zijn er knopen in de levensloop en loopbaan ontstaan die ontward moeten worden, maar tegelijk kansen bieden voor nieuwe, verrassend andere keuzes dan voorheen, omdat er nieuwe verbindingen mogelijk zijn. Met de bestaande draden, wordt het levensloop-, loopbaanweefwerk al zoekend, reflecterend ontrafeld en dan voorzichtig experimenterend, anders, nieuw, vormgegeven. We hebben nadrukkelijk voor deze term gekozen als concept herontwerp, om niet in de bestaande patronen en terminologie vast te blijven zitten, maar om aan te geven dat we echt op zoek zijn naar nieuwe kennis, een ‘nieuwe, verdiepende’ manier van begeleiden van mensen, die het zwaar te verduren hebben, in hun verdere loopbaanontwikkeling.

Grondhoudingen

Door Reynaert e.a.(red., 2006) en Van Aken en Reynaert (2007, p.29; 2005, p.42) is het begrip “grondhoudingen” geïntroduceerd als een manier om vorm te geven aan je gedrag, rekening houdend met de drijfveren die je emotioneel raken. Het gaat dan om “een fundamentele instelling, een manier van in het leven staan” (p.29). Een houding, die als uitstraling non- verbaal tot uiting komt en waaruit blijkt wat iemand wil, een bron voor zijn gedrag.

Hierbij wordt een onderscheid gemaakt in een viertal aspecten:

doelgericht, onderzoekend en reflecterend, speels-experimenterend en dialooggericht (2006, p. 20). In een tweetal boeken van ervaren loopbaanprofessionals is nagegaan welke beschrijvingen zij gebruiken, die kunnen dienen als operationalisaties van deze vier aspecten van het concept grondhoudingen (Reynaert, 2006) en Spijkerman (2005). Vervolgens zijn voor elke grondhouding elf omschrijvingen gekozen als voorlopige operationalisatie. Deze conceptwerkljst hebben we met elkaar besproken en is gebruikt om de interviews te analyseren op voorkomen van deze grondhoudingsaspecten. Voor elk interviewverslag is een frequentielijstje gemaakt van de vier aspecten. De eerste analyse van vijf cases heeft geleid tot de hypothese dat

het concept van grondhoudingen potentieel bruikbaar is bij de begeleiding van cliënten in verliessituaties, omdat de concepten inderdaad genoemd werden door de geïnterviewden. En dat er mogelijk sprake is van een volgorde in aandacht voor bepaalde grondhoudingen.

Het willen aangaan van het gesprek, *de dialooggerichte houding*, komt naar voren als cruciaal element bij het omgaan met en verwerken van het verlies. Dit komt ook in de rouwliteratuur steeds naar voren. Vervolgens blijkt uit de reacties van de geïnterviewden dat het heel belangrijk is om te ervaren dat ze de ruimte krijgen om zelf de tijd, plaats en mensen te kiezen met wie ze wat willen doen. Zie ook het voorbeeld van onze collega. Een al te sterk doelgerichte houding lijkt eerder belemmerend te werken. Juist het voorzichtig reflecteren op “hoe het vroeger was”, “hoe het voelde op het moment van en na het verlies” en onderzoeken wat de cliënt in de gegeven situatie toch kan helpen om veerkracht te hervinden, werkt positief. Met andere woorden: de *onderzoekend, reflecterende houding* zou men wellicht als tweede stadium in de begeleiding aandacht kunnen geven. Pas wanneer men zich weer wat energieke en krachtiger voelde en het zelfbewustzijn en zelfvertrouwen weer toegenomen waren, bleek men te durven onderzoeken wat er voor mogelijkheden waren om het eigen leven, de eigen loopbaan weer op te pakken en voorzichtig te gaan experimenteren. Naarmate er meer ruimte is voor “fouten mogen maken”, het nog min of meer als “een spel “ mogen opvatten, kwam er meer ruimte voor de *speels, experimenterende houding*. Pas in laatste instantie bleek uit de vijf cases dat men weer *doelgericht* aan de eigen loopbaanontwikkeling wil en kon werken.

Als conceptoplossing, herontwerp (3 in fig.3) hebben we op basis van deze bevindingen geformuleerd dat het voor de begeleiding potentieel bruikbaar lijkt om de grondhoudingen als begrippenkader te gebruiken en daarbij een zekere volgorde aan te brengen in de verschillende aspecten. De grondhoudingen lijken een wezenlijk element in het weer kunnen toewerken naar competent loopbaangedrag. Competent loopbaangedrag zouden we voortaan willen omschrijven als: “het samenspel van grondhouding, ervaringen en op basis daarvan beschikbare vaardigheid, inzicht en kennis waardoor mensen in staat zijn in de gegeven context hun eigen levensvisie, ‘missie’ en doelstellingen te koppelen aan die van de organisatie waar ze werkzaam zijn (of aan de maatschappij waarvan ze deel uit maken) en deze op een zinvolle manier te realiseren.”

Naast genoemde concepten uit de loopbaanliteratuur hebben we in literatuur rondom verlies en verliesverwerking gezocht naar kenmerken van verlies. We hebben deze literatuur aangetroffen in het domein van het maatschappelijk werk.

Verlies

De Mönnink geeft (2008, p. 37) de volgende, brede definitie van ‘verlies’:

“de waarneming dat een geliefd onderdeel van je leven ten einde is zoals het verlies van je geliefde, van je relatie, van je geestelijke vermogens, van je gezondheid, van je baan, van een geliefd dier, van een geliefd object”.

Deze definitie spreekt ons aan omdat het nadrukkelijk niet alleen gaat over situaties rond overlijden, en een veel ruimere invulling toelaat, maar in alle gevallen van meer

of mindere invloed is op de levensloop, loopbaan. De Mönnink, benoemt diverse soorten verliezen (p. 40) en geeft deze weer in een tabel, een taxonomie van verliezen, met diverse criteria waarop verlies is in te delen:

- het 'dood'-gerelateerd en 'niet –dood'-gerelateerd verlies, of
- tastbaar en onzichtbaar verlies (zie ook bij kenmerken van rouwenden)
- permanent en tijdelijk verlies
- primair en secundair verlies

De Mönnink geeft hier bij 'primair verlies' het voorbeeld van iemand die lichamelijke gehandicapt wordt, met als 'secundair verlies' het verlies van werk, en hierdoor weer verlies van inkomen of contacten. Deze vorm wordt ook dominorimpel- of sneeuwbal effect genoemd. Het verschijnsel zien we uiteraard binnen loopbaanverhalen vaak voorkomen.

In onze dialoog bleek dat wij deze indeling van de Mönnink herkenden, zowel in de interviews als in onze eigen praktijkervaringen. Zeer regelmatig blijkt uit de interviews en gesprekken dat een loopbaanvraagstuk veroorzaakt wordt door een of andere vorm van verlies. Een voorbeeld: na het verlies van de partner bleek het sociaaldienstverlenend werk emotioneel te zwaar voor de cliënt, waardoor de vraag naar verandering van werk zich als loopbaanvraag manifesteerde.

Kenmerken van rouwenden

Jos de Keijser (2007) hanteert een takenmodel voor professionals die met mensen werken in rouwsituaties. Dit model doet ons inziens recht aan de heterogeniteit aan reacties op verlies en maakt een onderscheid tussen vier taken waar een rouwende na een verlies voor staat:

1. aanvaarden van de realiteit van het verlies
2. verwerken van de pijn
3. zich aanpassen aan een leven waarin het object van verlies ontbreekt
4. het verlies emotioneel een plaats geven en de draad van het leven weer oppakken.

De Keijser benoemt in zijn hoofdstuk een aantal rouwprofielen met als doel beter te kunnen anticiperen op de benodigde begeleiding wanneer een rouwende terugkeert naar de werkplek. Deze profielen zijn gerelateerd aan factoren waarvan bekend is dat die het risico van verwerkingsproblemen verhogen: leeftijd en leeftijdsfase, meerdere verliezen, soort relatie, persoonlijkheid, omstandigheden bij het overlijden (verlies), niet-erkend verlies en de rol van de sociale omgeving. Voor ons bleek de beschrijving van 'onzichtbaar of niet-erkend verlies' een bijzonder issue. Het werkte voor ons als een eyeopener dat vaak alleen aandacht wordt gegeven aan verlies dat voor de buitenwereld zichtbaar, merkbaar is. '**Onzichtbaar of niet erkend verlies**', zoals het niet aangenomen worden in een baan waarop je met alles in je gesolliciteerd hebt, maar waar collega's en leidinggevendens niets van mogen weten. Of het overlijden van een (buitenechtelijke) partner die je altijd geheim moest houden. Vele loopbaanverhalen gaan ook over de misgelopen promotie of kansen: niet (meer) zichtbaar, maar wel heel belangrijk voor de loopbaanvraag en -ontwikkeling van de cliënt. Wellicht zijn de kennis van de profielen en hun risico factoren enerzijds en de wetenschap dat een cliënt die met ernstig verlies te maken heeft (gehad) voor taken gesteld wordt, behulpzaam bij de begeleiding van de cliënt.

Omdat wij vooral zelf geïnteresseerd zijn in de krachtbron van mensen om door te gaan bij en na tegenslag, hebben we in de literatuur gezocht naar aanknopingspunten: “wat maakt dat sommigen veel veerkracht tonen en anderen niet of nauwelijks, met gevolgen voor hun loopbaan?”

Sonnenfeld (2002) blijkt specifiek aandacht te besteden aan het begrip veerkracht en het overwinnen van ‘carrière tegenslag’. Hij beschrijft een vijftal sets van taken als uitdaging tot carrière herstel na tegenslag:

- vecht, vlucht niet; erken en herleid de stress;
- recruteer anderen in de strijd, laat betrokkenheid zien naar (mede)slachtoffers;
- herbouw een heldenbeeld, verspreid de ware aard van de tegenslag;
- bewijs je moed/temperament; herwin vertrouwen en kredietwaardigheid;
- herontdek je heldenmissie, ruim het verleden op en breng je toekomst in kaart
- plan je toekomst.

Hij pleit onder andere voor een dialoog met degenen die dicht bij je staan, en die ook rechtstreeks te maken hebben met jouw tegenslag. Hij adviseert om de dialoog op te zoeken met lotgenoten. Tevens geeft Sonnenfeld aan dat het aangaan van een open en eerlijke dialoog met externen over je tegenslag een bewijs van je veerkracht kan vormen.

Ons leverde dit het inzicht op dat kenmerken van rouwenden en taken waar rouwenden voor staan, als thema’s nader belicht zouden mogen worden door loopbaanprofessionals in hun begeleiding van cliënten. Een aantal van bovenstaande taken lijken overigens niet exclusief van toepassing op cliënten met ernstige tegenslag of verlies, maar ook bij ‘normale’ gangbare loopbaanvragen.

De Mönnink geeft (2004, p. 72 t/m 77) een overzicht van diverse stressfactoren, wijze van analyseren en methoden van begeleiding, c.q. probleemoplossing waarin de begrippen **draaglast** (feitelijke en subjectieve stressverwekkers binnen het individu; in de communicatie en relatie met anderen of door onvoldoende voorzieningen, of door de opeenstapeling van klachten, p. 79), **draagkracht** (lichamelijke conditie en psychologische veerkracht – individuele copingstijl-, p. 87) en **draagvlak** (sociale netwerksteun vanuit de thuis-, school- of werksituatie; en structurele steun door voorzieningen, regelingen, beleid, reglementen of wetten, p. 97) centraal staan. In zijn beschrijving komen een aantal situaties voor met consequenties voor loopbaanontwikkeling en die overeenkomen met de cliëntsituaties waar wij ons in deze pilot op richten. Deze drie begrippen, de door hem uitgewerkt stressanalyse en aansluitende interventies, zoals de counselingmethode, lijken voor loopbaanprofessionals niet alleen voor een groot deel herkenbaar maar ook bruikbaar vanwege hun overwegend coachende en counselende aanpak.

Voorbeelden van toepassing van onze leerloopings (3 t/m 9 uit schema Andriessen)

Bij een cliënt was sprake van het verlies van een taak waar cliënt zich persoonlijk sterk mee verbonden had, zij gaf aan dat “het hart uit haar functie was verdwenen”. De verliesbeleving hierbij was groot. Na haar verhaal te hebben verteld, is ze in gesprek met de loopbaanprofessional op zoek gegaan naar wat op dit moment de

meeste aandacht vroeg in haar leven, loopbaan. Deze cliënt bleek vooral te willen zoeken naar een manier om de verlieservaring en bijbehorende beleving te kunnen (om)vatten en wat dit voor haar betekende als ze toch met deze baan door zou gaan. De invalshoek van de grondhoudingen bleek heel heilzaam voor deze cliënt. Vooral het uitleggen van het begrip ‘grondhoudingen’ en het bewust uitproberen van de verschillende aspecten, bleek voor de cliënt tot inzicht te leiden waarmee ze verder wilde werken aan haar loopbaanontwikkeling. Ze gaf aan eerst te willen onderzoeken wat er in haar werk nog wel bevrediging gaf en te willen uitproberen of het focussen op deze taken wellicht weer tot zinvol en plezierig werken kon leiden. Het stellen van allerlei ‘nieuwe’ doelen, deadlines of targets werd voorlopig als te enerverend nog even in de wacht gezet.

Zoals hierboven aangegeven is cliënt eerst uitgedaagd om de dialoog aan te gaan, en zo de eigen situatie te onderzoeken en dan te reflecteren op denken, voelen doen, op waar het hart naar uitgaat, waar de passie ligt, wat de eigen identiteit bepaalt en nog niet al te sterk oplossingsgericht aan de slag te gaan.

In de interviews tekenen zich voorzichtig patronen af in het “hoe en waar vind je kracht in en na tegenslag?”

- De context van de cliënt blijkt van groot belang. De rol van de naaste, vertrouwde omgeving speelt in alle verhalen een grote rol: “waar kan ik wat zeggen, waar mag ik wat zeggen?”
- Alle geïnterviewden geven aan dat ruimte en tijd na het verlies goed en helend is. Degenen die deze ruimte niet hebben gevoeld, geven aan hier last van te hebben gehad. Wanneer men wel de ruimte kreeg om rustig te reflecteren, de eigen situatie goed te onderzoeken en dan heel voorzichtig te experimenteren kwam men haast ongemerkt op een punt van herwonnen veerkracht, van weer weten en voelen waar men warm voor loopt.
- Mogelijk is hier een verbinding te maken met onze ‘duurzame’ talenten (Van Aken en Reynaert, 2007, p. 58): wat ons overeind houdt bij tegenslagen, om de kracht waardoor we zelf een positieve wending aan de dingen die ons overkomen. Passievaardigheid “de smaak weer te pakken krijgen, er weer voor willen gaan” is zo’n duurzaam talent wat bij dit type cliënten ons inziens extra aandacht verdient (Van Aken en Reynaert, 2007, p. 42).
- Een tweede duurzaam talent dat potentieel bruikbaar lijkt in deze context is “timing: de vaardigheid om altijd op het juiste moment daar te zijn waar het gebeurt, waar de nieuwe keuzes zich aandienen”. Sommige mensen hebben daar ‘een neus voor’. Begeleiding van cliënten in verliessituaties zou gericht ogen zijn op het cliënten helpen gevoelig te worden voor een ‘juiste timing’

Conclusies

Terugkijkend op het proces zoals we dat tot nu toe doorlopen hebben, kunnen we constateren dat het voor ons allen heel stimulerend was om op interactieve wijze, als een goed gedocumenteerde intervisie, als een Socratische dialoog, onze theoretische achtergrond en ervaringskennis te expliciteren en aan de hand van de casuïstiek te expliciteren wat voor ons potentieel bruikbaar handelen leek. We zijn hierbij tot een aantal inzichten gekomen:

- definitie van verlies
- het belang van ‘onzichtbaar of niet erkend verlies’,
- het hanteren van profielen
- kenmerken van rouwenden

En hebben zo ons handelingsrepertoire weten uit te breiden en daarmee de handelingsverlegenheid verkleind.

Omdat ons onderzoek nog niet is afgerond kunnen we slechts een eerste herontwerp voor begeleiding aanreiken in antwoord op de door ons geformuleerde onderzoeksvragen:

“Hoe kunnen loopbaanprofessionals cliënten gericht begeleiden in het omgaan met verlies in hun (levens)loopbaan?”

en

“Welke concepten kunnen een rol spelen bij het omgaan met verlies in levensloopbanen?”

We hebben een aantal concepten onder de loep genomen, waarvan ‘loopbaanknooppunten’, ‘grondhoudingen’ en ‘duurzame talenten’, ‘onzichtbaar verlies’ en de drie begrippen draaglast, -kracht en –vlak potentieel bruikbaar lijken in de praktijk van loopbaanprofessionals die geconfronteerd worden met cliënten met ernstig verlies waardoor hun loopbanen risico lopen en hun loopbaanontwikkeling, minimaal tijdelijk, belemmerd wordt.

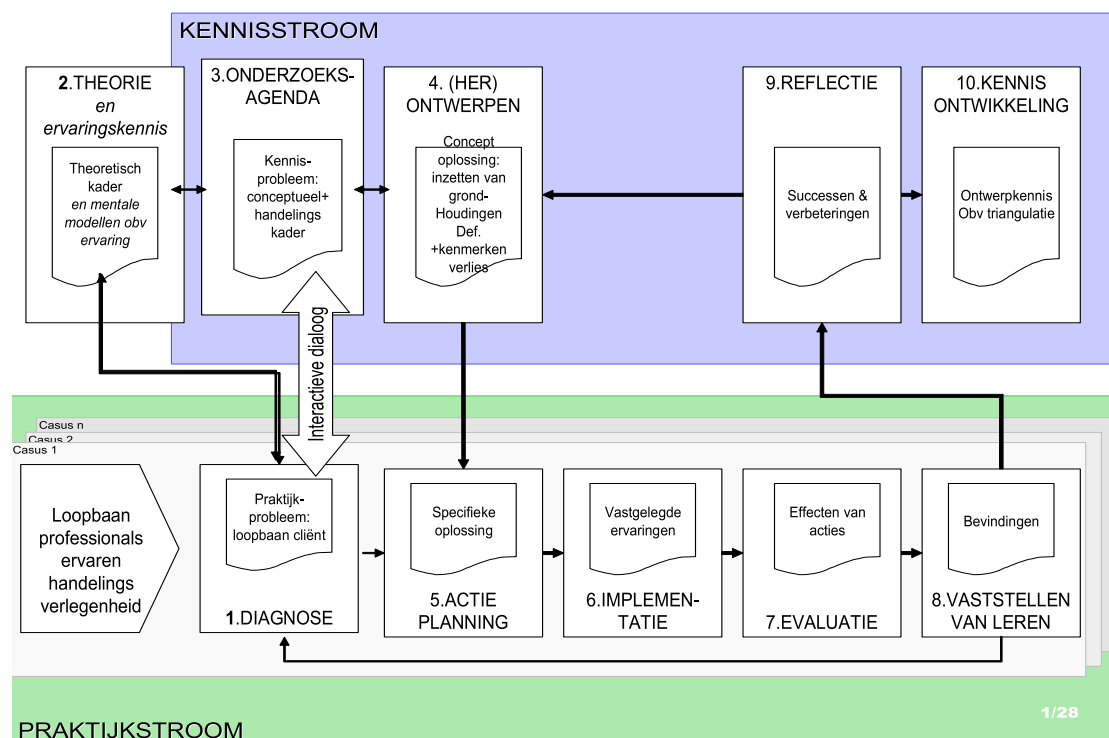
Ook constateren we dat de dialooggerichte houding essentieel is voor loopbaanprofessional en cliënt. En dat er wellicht een volgorde is in het praten over en werken aan de grondhoudingen in het toewerken naar competent loopbaangedrag. Bij Sonnenfeld (2002) en De Keijser (2007) vinden we aanknopingspunten voor fasering in taken om met cliënten aan te werken. Bij De Mönnink (2004, 2008) vinden we handreikingen voor interventies die tot uitbreiding van het repertoire van de loopbaanprofessional kunnen leiden, maar tevens een afgrenzing met Maatschappelijk Werkers en therapeuten inzichtelijker maken.

Al met al hebben we met deze beschrijving van het pilot onderzoek een eerste stap gezet op de ‘effectladder’: een beschrijving van onze dagelijkse praktijk, een eerste stap op weg naar explicitering wat volgens ons werkt. Het model van Veerman en Van Yperen en van Andriessen, biedt ons in ieder geval een bruikbaar kader om tot nieuwe ontwerpkennis te komen.

We constateren dat voor ons de verbindingspijl tussen praktijk en theorie de **‘match?’** van Andriessen (figuur 3) geen match is tussen een praktijkprobleem en een kennisprobleem (welke concepten zijn bruikbaar?), maar dat er bij loopbaanknooppunten naast denken (kennis), praktijksituatie (totale context van cliënt en loopbaanprofessional), ook ervaring, ‘voelen’ essentieel is. Vandaar dat we ook liever niet spreken van een match, maar van een **onderzoeksruijnte, een**

dialogruimte, een interactief platform (Ponte, 2003, 2007) voor ons loopbaanprofessionals in dit onderzoek, maar straks wellicht ook voor de loopbaanprofessional en zijn cliënt.

We hebben het model van Andriessen enigszins aangepast aan onze onderzoekssituatie (figuur 4): wij starten vanuit de praktijkvragen, om vervolgens na te gaan welke theoretische kennis en ervaringskennis van loopbaanprofessional(s) en cliënt(en), bruikbaar lijken om in te zetten als oplossing voor de praktijk(onderzoeks) vragen. De nummering van het model verandert hiermee: 4 wordt 1 en wat eerst 1, 2 en 3 was, wordt 2, 3 en 4.



Figuur 4 Herziening ontwerpgericht onderzoeksmodel, (Admiraal & Wolberink, 2009, bewerking van Andriessen, 2007)

Discussie

We zijn ons bewust van de bijzondere onderzoeksaanpak die we gevolgd hebben. Voor ons is dit een werkbare manier gebleken. Uiteraard zijn er vragen te stellen over de validiteit en de betrouwbaarheid en de wetenschappelijke status van dit type onderzoek. Gezien de toegenomen belangstelling binnen de Jeugdzorg voor de door Veerman en Van Yperen gekozen aanpak (publicaties in wetenschappelijke tijdschriften en conferenties), pleiten we voor het verder uitproberen van deze aanpak binnen het domein van Loopbaanbegeleiding en -ontwikkeling. Dit geldt ook voor het model van Andriessen.

Literatuur

- Aken, T. van en W. Reynaert (2007). *De nieuwe Loopbaan Woordenschat. Het vocabulaire opgegraven*, Tilburg, Reflectoratiereeks nr. 7.

- Aken, T. van en W. Reynaert (2005), *It is in the AIR. Een dynamische ontwerpmethode voor ontwikkeling* In: *Half werk. Dan blijft er voor anderen ook wat over*, Tilburg, Reflectoratiereeks nr. 4. p.39-48.
- Andriessen, D. (2007), *Onderzoeksmethodologie in het HBO: een persoonlijke visie*, In: *Onderzoek van Onderwijs*, Jaargang 36, Nr. 4.
- Baarda, D. B., Goede, M.P.M. de, en Teunissen, J. (2001), *Kwalitatief onderzoek, praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*, Groningen: Stenfert Kroese.
- Baarda, D. B., Goede, M.P.M. de, en Teunissen, J. (2005), *Basisboek Kwalitatief onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*, Groningen: Stenfert Kroese.
- Blonk, A. (2008), *Lectoraat Evaluerend Handelen in de Speciale Onderwijszorg. Zelfevaluatie rapport*, Tilburg: Fontys OSO.
- Keijser, J. de (2007), *Werken met rouw*, In: H. Bax (red.) *Verlies en Rouw op het werk. Rouwmanagement voor HRM*, Uitg. Boom Onderwijs, p.13-28.
- Mönnink, H. de (2008), *Verlieskunde, Handreiking voor de beroepspraktijk*. Maarssen: Elsevier, 5^e herziene druk, p.37.
- Mönnink, H. de (2004), *De gereedschapskist van de maatschappelijk werker. Handboek Multimethodisch Maatschappelijk Werk*. Maarssen: Elsevier gezondheidszorg, 2^e herziene druk.
- Ponte, P. (2003). *Interactieve professionaliteit en interactieve vormen van kennisontwikkeling in speciale onderwijszorg*. Oratie.Tilburg/Eindhoven: Fontys Hogescholen.
- Ponte, P., (2007), *Postgraduate education as platform. A conceptualisation*. In J. van Swet, J., P. Ponte P. & B. Smit (Eds.) *Postgraduate Programmes as Platform: a research-led approach*. Rotterdam/Taipei: Sense Publishers.
- Post, J. (2002) *Professie of potpourri. Over chaos en orde in de loopbaandienstverlening* In: *Loopbaan* 7, april 2002, nr. 5, 2-5.
- Reynaert, W. (red., 2006), *Studieloopbaanbegeleiding en assessment. Spelen met grondhoudingen*, Groningen/Houten: Wolters Noordhoff.
- Sonnenfeld, J.A. (2002), *Creative resilience and the mastery of career adversity*. In: M.A Peiperl, M.B. Arthur & N. Anand, *Career creativity, Explorations in the remaking of work*. Oxford: University Press (p. 142-158).
- Spijkerman, R. (2005), *Loopbaangesprekken. Praktijk en theorie van een ervaren loopbaanadviseur*, Zaltbommel:Thema.
- Veerman, J.W., Yperen, T.A. van (2008), *Meer zicht op effectiviteit in de jeugdzorg. Handboek voor praktijkgestuurd effectonderzoek in de jeugdzorg*. Delft: Eburon.
- Yperen, T.A. van, Veerman, J.W. (2006). *Zicht op effectiviteit. Bronnenboek voor praktijkgestuurd effectonderzoek in de jeugdzorg. Deel 1*. Utrecht: NIZW.

Dit hoofdstuk is gepubliceerd als:

Admiraal-Hilgeman, Th.J., Wolberink- van Aanholt, M.G.J. (2009), *Loopbaanknooppunten: hoe gaan we er als loopbaanprofessional mee om? Praktijkgericht onderzoek naar de inzet van een conceptueel- en handelingskader voor loopbaanbegeleiding van mensen met verliessituaties*. In: T. Luken & W.Reynaert (red.). *De knuppel in het hoenderhok: komt het*

ooit goed met Loopbaanbegeleiding?(pag. 47-65). Tilburg: Fontys Lectoraat Career Development.



Drs. Doreen Admiraal-Hilgeman (1955) is als onderzoeker en senior consultant verbonden aan Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg, het lectoraat 'Evaluerend Handelen' en tevens lid van de kenniskring 'Career Development' van Fontys Hogeschool HRM en Psychologie. Zij houdt zich vooral bezig met (studie) loopbaanontwikkeling, -begeleiding, competentie-ontwikkeling en professionalisering. Momenteel is haar promotie onderzoek betreffende loopbaanontwikkeling in relatie tot schoolontwikkeling in de afrondingsfase.

Rianne Wolberink- van Aanholt is na de Akademie Mens en Arbeid werkzaam geweest bij het GIB, later Geldergroep, als loopbaanbegeleider en beroepskeuze adviseur.

Ze werkte voor Arbeidsvoorziening en Voortgezet onderwijs, MBO en HBO en heeft naast het individuele advieswerk, een aantal jaren trainingen ontwikkeld en verzorgd onder andere op het gebied van loopbaanbegeleiding, gespreksvaardigheden, solliciteren, examen- en faalangstreductietrainingen. Tevens was zij vestigingsleider van een nevenvestiging. In 1999 heeft ze de overstap gemaakt naar Fontys Personeel en Arbeid. In de functie van docent loopbaanontwikkeling en –coaching, supervisor en studieloopbaanbegeleider. Hier verzorgt ze lessen, trainingen en workshops voor diverse doelgroepen: reguliere voltijd en deeltijd studenten, docenten HBO en cursisten via Trefpunt Training en Advies (in company of open intekening). Naast de Post –HBO loopbaanbegeleiding en diverse NLP-trainingen heeft ze de Supervisoren opleiding gevolgd bij Pro-Education in Amsterdam. (LVSB registratie 2007).

Het jaar 2008 stond in het teken van de Kenniskring Career Development .

