



Niet alles wat telt, kan worden gemeten

Jouke Post

Maarten Freriks doet in zijn artikel een uitermate zinvolle oproep om de handschoen van het evidence-based werken binnen loopbaanbegeleiding met frisse moed op te pakken. Ik juich een dergelijke zoektocht zeker toe en sluit mij daarom ook graag aan bij dit pleidooi. Zijn argumentatie heeft echter te veel een zwart-witkarakter, waarin de bokken en de schapen iets te makkelijk van elkaar te scheiden zijn. Om allerlei redenen zal deze zoektocht complexer blijken te zijn en een lange adem vragen.

Het pleidooi dat Freriks houdt sluit aan bij een brede maatschappelijke ontwikkeling, waarin effectiviteit van dienstverlening centraal staat. Voor het gemak vat ik zijn verhaal samen in een tweetal componenten. Allereerst is er de wens om tot een wetenschappelijk gefundeerd beroepsprofiel en ook beroepsopleiding te komen. Voor dit profiel fungeren de arts en de medische wetenschap als referentiepunten: hier is immers de adering in de loop der eeuwen vervangen door beproefde en bewezen behandelingen. Door zich te spiegelen aan dit type professionals kan de loopbaanprofessie zich volgens de auteur ontworstelen aan haar 'droevige' status en uitgroeien tot een 'ware professie'. In mijn overtuiging zal die status van 'ware professie' om meerdere redenen voor loopbaanadviseurs een illusie blijken te zijn. De professionalisering van sterke en volgroeiende professies (artsen, advocaten) verschilt in belangrijke opzichten van de professionalisering van loopbaanbegeleiders, die in dit licht als 'zwakke en prille professies' te duiden zijn, net als bijvoorbeeld organisatie-adviseurs (van Aken, 2000). Cruciaal en evident verschil is dat de 'body of knowledge' van sterke en zwakke professies onvergelijkbaar is. De medische wereld kenmerkt zich bijvoorbeeld door een uniforme en geobjectiveerde kennisbasis die de grondslag vormt van de (universitaire) beroepsopleiding. De kennisbasis van loopbaanbegeleiding is naar de aard van het kennisdomein echter veel 'zachter' en heeft mede daardoor een veel minder sterk bewezen relatie tussen 'diagnose' en 'behandeling'. Waar Freriks dus hoopvol stelt: 'laten wij dan zorgen dat de theoretische basis op orde is, en dat in elke situatie de best beschikbare methode wordt ingezet' is dat voor een zwakke professie een wel erg optimistisch standpunt.

Bewezen methoden en instrumenten

Een tweede component van het betoog bestaat uit een pleidooi voor het toewerken naar een praktijk waarin uitsluitend nog wordt gewerkt met 'bewezen' methoden en instrumenten, die bovendien steunen op een degelijk theoretisch en wetenschappelijk fundament. De rest kan min of meer worden

afgeserveerd als 'klinkklare nonsens', zoals de vele methoden uit *Het complete loopbaanboek*. Dit standpunt impliceert dat het onderscheid tussen goede en slechte methoden eenvoudig te maken is: de wetenschappelijk bokken worden gescheiden van de door goeroes geïnspireerde schapen. Afgezien van het feit dat er maar weinig tests en vragenlijsten zijn die überhaupt door de wetenschappelijke (COTAN) beugel kunnen, is er een meer fundamenteel en ook deels wetenschapsfilosofisch probleem met dit standpunt. Veel kennis in de sfeer van de sociale en geesteswetenschappen krijgt niet gemakkelijk de status van 'onomstotelijk bewezen' en blijft onderwerp van discussie en (aanhoudend) debat. Daarin verschilt sociaalwetenschappelijke kennis fundamenteel van exact-wetenschappelijke kennis. Een goed voorbeeld hiervan wordt door Freriks zelf gegeven: een student uit zijn eigen opleiding heeft onderzoek gedaan naar de methode van de Rationeel Emotieve Therapie, een methode die toch al decennia op de markt is. De conclusie van het onderzoek is dat er nog altijd wetenschappelijke controverse is over deze methode. Ik vermoed dat die controverse nog wel even zal blijven bestaan en wie weet zelfs altijd. En bovendien: als de effectiviteit van een methode (nog) niet bewezen is, betekent het ook in zilver wetenschappelijk opzicht niet onmiddellijk of automatisch dat deze methode 'klinkklare nonsens' betreft. Er is (nog) geen wetenschappelijk bewijs; veel meer of minder valt er feitelijk niet te zeggen.

Effectonderzoek

Het ideaalbeeld van het evidence-based werken vind ik overigens voor loopbaanbegeleiding wel degelijk een zinvol streven. In Engeland en Canada is er een stevige en actieve beweging gaande om loopbaanbegeleiding meer te funderen door middel van wetenschappelijk onderzoek. Canada kent zelfs een zeer productieve werkgroep (The Canadian Research Working Group on Evidence Based Practice on Career Development). Er is veel internationaal onderzoek bekend dat de (maatschappelijke en economische) waarde van loopbaanbegeleiding bevestigt (zie voor prima en gedegen overzichten

Luken, 2011 en Whiston et al, 2017). Hierin zijn verschillende succesfactoren voor effectieve loopbaanbegeleiding aangetoond, die kunnen helpen loopbaanontwikkeling te stimuleren. Tegelijkertijd blijkt effectonderzoek in ons vakgebied behoorlijk complex. In de woorden van Deirde Hughes (2009), onderzoeker op het terrein van loopbaanbegeleiding in Engeland, is dit effectonderzoek 'inherent problematisch'. Dit heeft vooral te maken met de effecten ('outcomes') van loopbaanbegeleiding die zowel hard als zacht kunnen zijn. Harde uitkomsten kunnen relatief eenvoudig en kwantitatief worden gemeten (bijvoorbeeld instroom in een vervolgopleiding of het vinden van betaald werk). Zachte uitkomsten daarentegen zijn meer kwalitatief en subjectief van aard en daarom niet gemakkelijk te objectiveren. Voorbeelden van zachte uitkomsten zijn toegenomen zelfvertrouwen en meer zelfinzicht bij de klant. Veel effectstudies richten zich, vanwege de beleidscontext en toenemende verantwoordingsdruk, primair op de harde uitkomsten. Een van de problemen bij het meten van de effectiviteit van loopbaanbegeleiding is bovendien dat de zachte uitkomsten (kunnen) leiden tot de harde uitkomsten. Om dat te onderzoeken is een lange tijdsperiode nodig. Dit type effectonderzoek binnen loopbaanbegeleiding vraagt dus altijd een longitudinale opzet, hetgeen methodologisch een kostbare en complexe aangelegenheid is.

Tot slot

Het artikel van Maarten Freriks roept op tot een zinvolle, relevante en actuele discussie over de economische en maatschappelijke waarde en effecten van loopbaanbegeleiding. Die moeten we zeker voeren en (effect)onderzoek kan ons helpen het vakgebied sterker en beter te positioneren in het huidige krachtenveld van onderwijs en arbeidsmarkt. Maar niet alles wat telt, kan worden gemeten; dat geldt ook voor loopbaanbegeleiding. ■

Referenties

- Aken, J. van (2001). De body of knowledge van de organisatieadviseur. In: Caluwe, L. de. *Organisatieadvies, wat is dat?* Schiedam: Scriptum management
- Hughes, D. en Gratton, G. (2009). *Evidence and impact. Careers and guidance related interventions*. DMH Associates.
- Luken, T. (2011). Loopbaanbegeleiding: wat leert onderzoek ons voor beleid en praktijk? *Handboek Effectief Opleiden*.
- Whiston, S. C., Li, Y., Goodrich Mitts, N., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior, 100*, 175-184



Jouke Post

Jouke Post is docent theorie en methoden loopbaanbegeleiding aan Saxion Hogescholen en verbonden aan het lectoraat Strategisch HRM. Daarnaast is hij werkzaam als loopbaanspecialist bij JamesLoopbaan, opgericht door CNV Vakmensen.