

At the intersection of personal, community and worklife realities

Verslag Internationale IAEVG conferentie
4-6 Juni 2014, Québec, Canada

Secretariaat
Postbus 1058
3860 BB Nijkerk

T 033 247 34 75
E info@noloc.nl

www.noloc.nl

datum 29 juli 2014
auteur Gert van Brussel
onderwerp Verslag Internationale conferentie IAEVG

Hieronder volgt een beknopte versie van het verslag van de internationale IAEVG conferentie in Québec waaraan ondergetekende afgelopen juni heeft deelgenomen.

Het was absoluut de moeite waard om een paar dagen ondergedompeld te worden in een zeer groot aanbod aan lezingen en workshops. Teveel om in je eentje te behappen natuurlijk. Ik heb een keuze gemaakt, waarbij ik me heb laten leiden door de criteria innovatie en mogelijkheden voor transfer naar Nederlandse situaties.

Het programma startte elke dag met een plenaire sessie van een key-note speaker. Daarna volgde een mix van verschillende soorten sessies: workshops, paper sessies, symposia, forum discussies en poster sessies.

Diverse domeinen werden in het geboden programma geadresseerd, zoals:

- Loopbaanbeleid, inclusief onderwerpen als arbeidsmarkt, sociale inclusie, geestelijke gezondheid en welbevinden.
- De praktijk van loopbaanbegeleiding, -coaching, -counseling en -ontwikkeling.
- van interventies op organisatie en niveau van individuele uitvoerders.
- De opleiding van adviseurs.
- De rol van informatie en communicatie technologie en social media.
- Sociale rechtvaardigheid.

De laatste conferentie-dag werd afgesloten met een plenaire paneldiscussie over het centrale thema.

De keynoters en hun lezingen

woensdag 4 juni

Genevieve Fournier, Laval Universiteit, Québec.

Zij belichtte de ontwikkelingen in de samenleving zoals de-standaardisering, de-institutionalisering en de-chronologisering. Implicaties voor loopbaanbegeleiding: Nu is er nog te weinig aandacht voor verandering en toeval zo stelde de spreker. Nieuwe theorieën en

concepten met een meer holistische en dynamische benadering zijn nodig met een meer cyclisch en systemisch karakter in plaats van een lineaire, causale insteek. De chaos theorie van Bright en contextualistische en self-construction theorieën zoals van Savickas sluiten daar op aan. Een weinig inspirerend praatje waarin ze verder inging op de activiteiten die haar researchcenter de afgelopen decennia had ontplooid. Ik kon er weinig nieuws in ontdekken. Een uur lang eenrichtingsverkeer zoals in een ouderwets college, is niet meer van deze tijd.

donderdag 5 juni

Norman Amundson en Spencer Niles, Universiteit van Brits Columbia, Canada, resp. College van William & Mary, Williamsburg, Virginia, US.

Beide heren presenteerden op vlotte en onderhoudende wijze hun action focused, hope centered career development model. Hun model bevat basale en essentiële competenties voor loopbaan navigatie: Self reflection, Self clarity, Visioning, Goal setting, Implementing and adapting.

Na hun plenaire lezing vervolgden de inleiders hun optreden met een meer praktische workshop voor liefhebbers. Daarin kwam met name Amundson helemaal los met zijn metaforische benadering en andere interactieve oefeningen. Amundson en Niles hebben experimentele versies van vragenlijsten en oefeningen ontwikkeld, die aansluiten bij hun model. Kijk op mycareerflow.com.

Voor een nadere kennismaking met Norman Amundson en zijn gedachtengoed lees ook het artikel dat ik schreef op basis van een persoonlijk interview in de marge van de conferentie. Dat artikel zal in het augustusnummer van LoopbaanVisie worden gepubliceerd.

vrijdag 6 juni

Gideon Arulmani, Promise Foundation, India, Rachel Mulvey, Universiteit van Oost Londen, Julio Gonzalez, Universiteit van Carabobo, Venezuela, Vincent Guillon, Nationaal Instituut voor arbeidsstudies en loopbaanadvisering, Parijs.

Dit internationale panel van experts, de meesten als wetenschapper verbonden aan universiteiten en onderzoeks-/onderwijsinstellingen, boog zich onder leiding van Lester Oakes, de IAEEG president over de volgende vragen:

Wat betekent het thema van deze conferentie in de praktijk van loopbaanbegeleiding en – ontwikkeling in uw land of regio?

Hoe resoneert het thema life-long loopbaanontwikkeling in uw regio?

Hoe wordt sociale gerechtigheid in uw land gedefinieerd en in acties vertaald?

Hoe worden in bij u adviseurs voorbereid om deze uitdagingen aan te gaan en welke hindernissen komen ze daarbij tegen?

Enkele standpunten en meningen die uit de discussie naar voren kwamen:

In Zuid-Amerika streeft men naar welvaart en welzijn voor iedereen maar de realiteit wordt sterk gekleurd door polarisatie van conflicterende opvattingen over hoe dat te bereiken. Veel is afhankelijk van de regering die aan de macht is en komt. 50 % van de bevolking zal zeggen dat alles ok is en 50 % zal ontevreden zijn.

De loopbaan-adviseurs zijn voor 90 % psycholoog met een specialisatie in guidance. Er wordt gewerkt aan een nieuw begeleidingsmodel dat afgestemd is op de eigen cultuur en waarmee een eigen toekomst gecreëerd kan worden.

In India is er welvaart voor een kleine groep en sociale gerechtigheid voor de main stream van de bevolking. Minderheden worden uitgesloten. Sociale gerechtigheid bestaat alleen als dat voor iedereen geldt.

In loopbaanbegeleiding is de uitdaging tradities te vertalen naar de huidige context.

In de UK wordt social justice wel erkend als waarde evenals social inclusion, maar de focus van de huidige regering is vooral gericht op het individu die zijn/haar aspiraties en kwaliteiten wil realiseren resp. benutten. Veerkracht is een belangrijk aandachtspunt in counseling, maar ook evidence-based opereren.

In Frankrijk streeft men al sinds de revolutie naar sociale gerechtigheid en in loopbaanbegeleiding naar gelijkheid van kansen. Momenteel draait het debat rond zelfverantwoordelijkheid vs. sociale verbondenheid.

Van de 60.000 professionals hebben 40.000 geen adequate training gehad. De professie heeft geen goed image en er is veel zorg over de opleiding en kwaliteit.

Overige sessies

Naast de plenaire presentaties werden in totaal 160 sessies aangeboden. Hieronder korte samenvattingen van de sessies waaraan ik persoonlijk heb deelgenomen.

Irrational career decision making

door Davis Redekop,

De spreker is dir./eigenaar van de Life Role Development Group

Hij presenteerde een interessante inleiding over Behavioural Economics (B.E.) een van de huidige, relatief nieuwe trends in de psychologie. Hij behandelde voorbeelden uit de B.E. research waaruit blijkt dat ons gedrag vaak verre van rationeel is. De inleider probeerde deze en nadere B.E. principes te linken aan de praktijk van loopbaan-counseling. Op de eerste plaats is het goed om deze principes als coach te kennen, je er van bewust te zijn en daar vervolgens je cliënten op te wijzen.

Equipping people for life-long decision making

door Kathy Harris en Penny Hopkins

De inleiders zijn zakenpartners in hun bedrijf Jobmatics.

Met hun programma's beogen ze keuzevaardigheden, "career decision making", te faciliteren. Ze onderscheiden drie benaderingen.

1. Intuitieve counseling in een een-op-een setting. Client blijft afhankelijk van de counselor voor het maken van toekomstige beslissingen.
2. Exposure to information in een-op-een of groepsverband. Activiteiten gericht op leren en kennisontwikkeling van cliënt. Client krijgt veel info maar moet daar zelf mee dealen en is afhankelijk van de kwaliteit van dat wat de counselor aanbiedt.
3. Teaching career decision making framework in een sterk geïndividualiseerde aanpak. De cliënt leert de beste opties te selecteren, info te analyseren en te evalueren, een plan te ontwikkelen,

te implementeren en een nieuw plan te creëren indien nodig. Deze benadering wordt door de inleiders omarmd en heet in hun aanpak de Career Focusing methode. Ze presenteren de resultaten van een evaluatieonderzoek (voor en na design) met (uiteraard) positieve resultaten.

Customized career resources for newcomers

door Roberta Neault en Deidre Pickerell

In Canada als immigratieland werken collega's veel met speciaal voor immigranten ontwikkelde programma's. Daarnaast is er veel ervaring met first nation people zoals Inuit en Native Americans (wij zeggen Eskimo's en Indianen, maar men vindt dat in Canada niet politiek correct). Vaak doet de overheid een flinke duit in het zakje of zelfs alle duiten. De inleiders ontwikkelden zo een werkboek voor cliënten en een voor counselors en een facilitators guide (opzetten van workshop). Wat voor veel immigranten lastig blijkt is het lokale karakter van de arbeidsmarkt. Men komt met een goed diploma via het puntensysteem Canada binnen en kiest daarna voor een bepaalde provincie of deelregio. Lokaal kan de arbeidsmarkt dan slecht blijken te zijn voor de cliënt in kwestie die dan door de omstandigheden gedwongen wordt werk onder zijn/haar niveau aan te nemen.

Zie voor meer info: www.manitobacareerdevelopment.ca.

Does it matter why you choose a job?

door Stefani Velten,

PhD onderzoeker verbonden aan het Bundes Institut fuer Beruf und Training.

Zij was de eerste spreker in een sessie van drie korte lezingen, die lopend onderzoek behandelden. Ze onderzocht studiesucces van deelnemers in het Duits leerlingstelsel op basis van een motivatiemodel. Haar conclusie is dat het er inderdaad toe doet waarom je een beroep en de daarbij passende opleiding kiest. Intrinsieke motivatie voorkomt drop out op significant niveau. Intrinsieke motivatie definieert ze als een opleidingsmotief dat dicht ligt bij de beroepskeuze-interesse. M.a.w. kies wat je echt interesseert. Een voor de hand liggende conclusie maar wel een stevig argument voor goede loopbaanbegeleiding.

Transformation of occupations was het volgende onderwerp.

door Jussi Onnisma van de Universiteit van Helsinki.

Hij deed onderzoek naar wat hij noemde occupational hybridization. Dat komt neer op het verschijnsel dat aan bestaande beroepen of functies andere, nieuwe taken worden toegevoegd. Daardoor ontstaan nieuwe beroepsidentiteiten en rollen. Bijvoorbeeld de chauffeur bezorger van meubels die ook die meubels assembleert bij de klant. Soms is hybridization een gevolg van externe druk of veranderingen. Het biedt perspectieven voor job crafting en employability. Kijk waar marges van beroepen en banen elkaar raken en verbonden kunnen worden.

Why business, education and careers sector leaders must join forces.

door Deirdre Hughes en Jenny Bimrose, National Careers Council, UK

De inleiders schetsten een beeld van de problemen op de Britse arbeidsmarkt, dat ook voor Nederland zeker herkenbaar is. Banen op midden (MBO) niveau staan onder druk door o.a. globalisering en technologische ontwikkelingen. Een ander probleem is de relatief hoge jeugdwerkloosheid en hoe moeilijk het is om een goede start te maken.

In de National Careers Council overleggen de drie genoemde partijen om deze problemen aan te pakken. De Council heeft een rapport uitgebracht: *An Inspirational Nation*, waarin vooral aandacht wordt gericht op de jeugd en het onderwijs.

The 7 C's of digital career literacy

door Tristram Hooley, Derby University, UK.

What new specific skills do clients need in this online world? Internet has changed our lives and worklife in particular. Communicating in your job and job application has become more and more web based.

De inleider presenteert een model met 7 skills waarin je cliënten kunt coachen, termen die (wat gezocht) allemaal met de letter C beginnen.

Change, shift happens, meer de attitude de bereidheid tot verandering dan een skill.

Collecting, nuttige en relevante loopbaan info. Wat en waar te vinden?

Critiquing, kritisch evalueren van info die via internet wordt aangeboden. Cliënten zijn vaak weinig kritisch.

Connecting, netwerk opbouwen online en het onderhoud daarvan.

Communicating, naar wie in welke stijl via welke internet tool?

Creating, het creëren van concrete presentaties als een LinkedIn profiel, U tube presentatie, blog, etc.

Curating, aanpassen en bijstellen, verbeteren van wat je doet en presenteert.

Hope centered career development in action

door Norman Amundson en Spencer Niles

Zie verslag in vorige paragraaf

Zelf heb ik een workshop van 90 min. met als titel: *Developing intrapreneurship as a career perspective*.

Dr. Gert van Brussel

voorzitter Commissie Internationale Zaken en erelid Noloc

gert.vanbrussel@live.nl Tel nr. 0475 212538

Hoofdredacteur LoopbaanVisie tot 1 september 2014. Vanaf 1 september lid adviesraad.

E. hoofdredacteur@loopbaan-visie.nl