

**Toespraak Marja Canisius-Snijders, directeur Profiel ASL, bij gelegenheid van het jubileum van Profiel ASL op 22 september 2011 in de Stadsschouwburg Sittard-Geleen.**

Dames en heren, namens mijn collega bestuursleden van Profiel IMO en namens het gehele team van Profiel ASL heet ik u van harte welkom bij deze jubileumviering. Vandaag staat niet onze organisatie in het middelpunt van de belangstelling, maar de loopbaanbegeleiding. Wij bieden u deze bijeenkomst graag aan als cadeautje ter gelegenheid van ons jubileum. Wie jarig is trakteert. Wij zijn trots en blij Tom Luken als spreker te mogen verwelkomen. Tom van harte welkom. In zijn vele lezingen en publicaties heeft Tom vanuit zijn expertise en visie op loopbaanbegeleiding een aantal kritische noten gekraakt. Bij een titel zoals gekozen voor zijn oratie als lector Career Development bij Fontys "Het dwaalspoor van de goede keuze", zijn oproep tot verder gaande professionalisering van loopbaanbegeleiders tijdens het decanencongres van de VVSL, zijn discussiestuk Loopbaanbegeleiding schiet de lerende voorbij, spitsen wij natuurlijk onze oren. Zeker als wij er ons voordeel mee kunnen doen bij het begeleiden van de loopbaankeuze. Maar ook u kunt er munt uit slaan voor uzelf, uw leerlingen, studenten of werknemers. Voordat wij gaan genieten van het pièce de résistance van deze middag staat u mij toe enkele inleidende woorden te spreken. Beschouwt u dit als opmaat naar het hoofdprogramma. Graag delen wij vandaag met u onze drive en inspiratie voor loopbaanbegeleiding.

Wij leven in een veranderende maatschappij, waarin bestaande zekerheden uit het verleden plaats maken voor de dynamiek van onze moderne samenleving. Vorige generaties leefden om te werken, met vaak de stabiliteit van een beroep voor het leven. Bij werkenden in de 21e eeuw neemt werk deze positie niet langer in. Werk vervult een functie binnen de totale levensloop en mag in dit licht gezien worden als werken om te leven.

Loopbaanontwikkeling speelt zich af tegen de achtergrond van een aantal maatschappelijke ontwikkelingen. Door globalisering, ondermeer onder invloed van technologische ontwikkelingen zoals computer, internet, social media, is onze leefwereld verruimd. Dit leidt tot kennismaking met andere culturen. Mede daardoor leren wij ook kritischer kijken naar de eigen samenleving. Wij gaan voor onszelf normen en waarden bepalen en proberen onszelf een plaats in de maatschappij te geven. Mensen varen daarbij op het eigen kompas. Daardoor versterkt zich het beeld van de eigen identiteit. Een mens is altijd in ontwikkeling, leert steeds weer dingen bij en wil die ook in nieuwe situaties gebruiken. Op transitie momenten in onderwijs en werk zal hij ernaar streven om doelgericht een keuze te maken die goed bij zijn identiteit past. Dit kan alleen als iemand zijn eigen waarde(n) goed kent, over het vermogen beschikt terdege over zichzelf na te denken en hieraan betekenis te geven in zijn loopbaan.

Loopbaanbegeleiding dient naast een persoonlijk belang ook een duidelijk maatschappelijk belang. Het benutten van al het talent versterkt onze samenleving. Het draagt bij aan de ontwikkeling van onze welvaart, zorgt voor werkgelegenheid en innovaties, heeft een positieve invloed op het geestelijke en fysieke welzijn van de bevolking. We zien dat het huidige kabinet in zijn regeringsverklaring heeft opgenomen de ambitie in het onderwijs om een plek in te nemen in de internationale top-5 van kenniseconomieën, uitgaande van benutten van al het talent dat in ons land aanwezig is.

Eenzijds is de aandacht voor loopbaanbegeleiding in de afgelopen jaren explosief gegroeid. Onder meer de Raad voor Werk en Inkomen, het Interstedelijk Studenten Overleg en de VO-raad pleiten voor meer aandacht en betere facilitering van loopbaanbegeleiding. Anderzijds laat de realiteit een ander beeld zien. Versobering van loopbaanbegeleiding, terwijl de financiële en mentale druk op het maken van de juiste keuze toeneemt. Denkt u aan de impact van maatregelen en plannen zoals het aanscherpen van de eindexameneisen, het vervroegen van het moment van inschrijven, (de)centrale selectie bij hoger onderwijs, aanscherpen negatief bindend studieadvies, boete voor langstuderen, sociaal leenstel in de masterfase, oplopende kosten voor een tweede studie.

Daarnaast is een tendens zichtbaar om te bezuinigen op de interactie met de professional en loopbaanbegeleiding enkel digitaal vorm te geven. Het is echter niet de informatie waar mensen naar op zoek zijn, maar het antwoord op de vraag wat deze informatie voor hen betekent. Financieel worden we aldus wellicht rijker, talentontwikkeling dreigt onder de armoedegrens te komen.

Door oplopende financiële druk in het onderwijs zien we andere financieringsstromen en prioriteiten op de scholen ontstaan. Een van de taken binnen het onderwijs is de studerende voor te bereiden op de transitiemomenten in en na de school. Hoe kan de school dat onderdeel van zijn onderwijsbeleid vertalen naar een effectieve LOB?

Structureel effectieve LOB past in een strategisch beleidsplan op managementniveau (bestuur en schoolleiding). Het vraagt om een meerjarenplanning en een vertaling van beleid in middelen (mensen, tijd, technologie, gespreksruimtes, instrumenten, LOB-professionalisering, budget). Aldus ontstaat een expliciete verbinding tussen het onderwijs, de organisatie van de school, de visie op en doelen van LOB. Hierdoor kunt u als decaan of keuzebegeleider vorm en aansturing geven aan effectieve LOB op uw school. Scholen kunnen zich op deze wijze onderscheidend profileren aan studerenden en ouders.

Voor arbeidsorganisaties en in het bijzonder de HR managers is het zaak om te zorgen voor organisatieprocessen die voortdurend aandacht geven aan talentontwikkeling en wederzijdse afstemming tussen persoon en werk. Werkenden zullen in de toekomst vaker van functie of baan wisselen en langer blijven werken. Dit vraagt om regelmatige reflectie op de loopbaan en van organisaties om een leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren.

In Nederland zien we weinig aandacht voor wat de burger op het terrein van loopbaanbegeleiding eigenlijk vraagt. De overheid stelt weliswaar gelden ter beschikking die vervolgens worden aangewend voor beleidsorganen, campagnes en technologische ontwikkelingen. Er komen allerlei losse voorzieningen zonder dat er sprake is van systematiek. Omdat loopbaanbegeleiding geen deel uit maakt van het publieke systeem, neemt de overheid ook geen echte verantwoordelijkheid voor de kwaliteit ervan. In zijn regeringsverklaring spreekt minister president Rutte zich uit voor een veerkrachtige en innovatieve economie, als een land dat al het talent benut. Maar iedereen die dat kan, moet wel zelf op de trampoline stappen en de sprong maken naar succes.

In tegenstelling tot veel landen om ons heen is loopbaanbegeleiding in ons land geen publieke zaak. De verantwoordelijkheid ligt bij decentrale partijen, zoals bij onderwijsinstellingen en arbeidsorganisaties of worden werkenden en studerenden met hun ouders zelf aangesproken. De kwaliteit van het aanbod is daardoor niet voor iedereen gelijk. Om een tweedeling in de samenleving te voorkomen, zou het individu veel meer in de gelegenheid gesteld moeten worden om zelf, gratis of tegen redelijke kosten, onafhankelijke begeleiding in te schakelen. Gelet op het maatschappelijke belang van een gezonde loopbaanontwikkeling zijn diverse partijen als medebelanghebbende op te voeren. Denkt u daarbij onder meer aan overheid, verzekeringsmaatschappijen, brancheorganisaties.

We staan met elkaar voor de taak elk individueel talent tot ontplooiing te laten komen in het belang van de persoon zelf, zijn naaste omgeving en de samenleving in zijn geheel. Tegelijkertijd ontbreekt een structurele systematiek gekoppeld aan faciliteiten en budget om iedereen gelijke kansen te geven op effectieve loopbaanbegeleiding.

Het moge duidelijk zijn dat er sprake is van een dilemma. Vormen al deze ontwikkelingen een impasse of een moment van inspiratie?

De adviseurs van Profiel ASL worden dagelijks geïnspireerd door onze bijdrage aan de ontwikkeling van mensen.

Wij begeleiden mensen die in deze complexe maatschappij voor een keuze staan, uitgaande van de eigen waarden en de eigen identiteit van ieder mens. Loopbaanbegeleiding moet ons inziens gericht zijn op het aanbrengen van structuur en ankers op keuzemomenten in studie en loopbaan. Om zo ieder in staat te stellen persoonlijk actie te kunnen ondernemen in het realiseren van de eigen loopbaanontwikkeling. Maar ook om gedurende de loopbaan flexibel te zijn en zelfsturend in veranderende omstandigheden nieuwe keuzes te kunnen maken en nieuwe richtingen in te slaan.

Wij gaan er van uit dat ieder mens beschikt over een scala aan kwaliteiten en zien talentontwikkeling als fundament voor een goede loopbaanontwikkeling. In onze missie voeren wij het bevorderen van inzicht in de eigen unieke talenten hoog in het vaandel. Bewustwording van betekenisvolle kenmerken in de eigen persoonlijke ontwikkeling komt het meest tot stand in sociale interactie met anderen. In dit licht bezien zijn voor ons methodes en instrumenten die loopbaancommunicatie bevorderen van essentieel belang. Voor leerlingen en studenten in het onderwijs neemt de dialoog met leeftijdgenoten, keuzebegeleiders, maar meer nog met de ouders dan ook een vooraanstaande positie in. In onze dagelijkse praktijk kennen wij een hoge waarde toe aan persoonlijke interactie met onze cliënten.

De traditie van een instituut zoals het onze kent een stevig psychodiagnostisch fundament. Innovatief en deskundig bouwen wij aan kennissystemen. Theoretische concepten, jarenlange ervaring en empirische data worden hierin samengebracht in praktische werkbare modellen. Met trots presenteren wij vandaag een tweetal innovatieve producten voortkomend uit eigen onderzoek en ontwikkeling. Als eerste wil ik symbolisch het digitale testlokaal openen. Dit testlokaal is uitgerust met door ons ontwikkelde vragenlijsten en verdiepmogelijkheden om loopbaankeuze ook online te ondersteunen. Het voorziet u als professional, decaan, mentor, adviseur of coach van betrouwbare en valide instrumenten. Als bezoeker van dit symposium nodig ik u graag uit later op uw gemak een virtueel kijkje te nemen in dit testlokaal. U kunt daartoe inloggen op onze website [www.profiel-asl.nl](http://www.profiel-asl.nl). Onder "symposium" bieden wij u als symposiumbezoeker kosteloos een testafname aan.

Effectieve loopbaanbegeleiding stimuleert het ontdekken van richtinggevendende factoren in de persoonlijke ontwikkeling. Het stelt mensen in staat om te komen tot ontplooiing van de individuele talenten. Psychodiagnostiek helpt daarbij om op een snelle manier informatie te structureren. Cruciaal voor het betekenis geven aan informatie is evenwel de persoonlijke interactie met de omgeving. Denkt u aan ouders, peers, keuzebegeleiders op school, de professionele coach of adviseur. Werkvormen en instrumenten die deze interactie op gang brengen leiden tot loopbaancommunicatie. Wij pleiten dan ook voor loopbaancommunicatie in direct persoonlijk contact met een expert, activerende werkvormen, 360 graden feedback en betrouwbare, valide instrumenten. De begeleiding leidt er aldus toe dat de leerling, student of werkende persoonlijk in actie komt bij transitie in studie en loopbaan.

Als tweede product van onze innovatie in het afgelopen jaar wil ik graag het volledig vernieuwde Beroepskeuzedagboek Profielkiezer presenteren. Symbolisch overhandig ik het eerste exemplaar aan Peter de Visser. Peter is medeoprichter van Profiel ASL, auteur van het eerste uur van het Beroepskeuzedagboek en nog steeds een belangrijke peiler in en bron van innovatieve ideeën bij onze methodiekontwikkeling.

Na 12,5 jaar presenteert Profiel ASL zich met een nieuw logo en de slogan "ontwikkeling is onze inspiratie". Inspiratie betekent voor ons innovatie, kwaliteit, betrokkenheid, maar ook de eigen ontwikkeling van Profiel ASL als organisatie. Wat wij in ons beeldmerk vertellen gaat over de stukjes ontwikkeling die verspringen bij een transitie moment zodat weer een nieuwe ontwikkeling start. Deze gaat dan weer over in de volgende. Het patroon waarin dit ligt, kan ook gezien worden als een profiel of spoor door de beweging en diepte. Daarnaast zie ik ook een boom die staat voor leven en elke aftakking is een keuzemoment.

Als afronding van de ontwikkeling van onze nieuwe huisstijl presenteren wij vandaag onze vernieuwde website [www.profiel-asl.nl](http://www.profiel-asl.nl)

Tot slot wil ik een kort dankwoord uitspreken. Ik bedank het bestuur van de stichting Profiel IMO, instituut voor methodiekontwikkeling, dat Peter de Visser en mij in 1999 het vertrouwen gaf en ons in staat stelde om Profiel ASL in de markt te zetten. De facilitering van de methodiekontwikkeling door Profiel IMO heeft ASL in de afgelopen jaren een solide basis geboden waarop wij innovatief en daadkrachtig ons instituut hebben kunnen uitbouwen.

Ik wil ons enthousiaste team van medewerkers, psychologen, loopbaanadviseurs en ondersteunend personeel bedanken voor hun nimmer aflatende inzet. Door jullie heeft Profiel de naam opgebouwd een deskundige, innovatieve en betrouwbare partner te zijn bij loopbaanvraagstukken. In aansluiting hierop wil ik ook oud-medewerkers bedanken. Ik weet dat de meesten hier vandaag aanwezig zijn. Diverse oud-medewerkers zijn nu werkzaam op scholen. Vanuit onze gezamenlijke visie weten we elkaar steeds te vinden en te inspireren bij loopbaanvragen in jullie nieuwe werkring. Al onze klanten en samenwerkende partners bedank ik voor het gestelde vertrouwen in de afgelopen jaren. Wij gaan er voor om ook in de komende jaren op een constructieve en prettige wijze met elkaar samen te werken in het belang van onze gezamenlijke inspiratiebron: mensen begeleiden in hun unieke persoonlijke ontwikkeling.