



**VERKENNING
(STUDENTEN)WELZIJN, ZINGEVING
EN LOOPBAANBEGELEIDING**



COLOFON

Titel **Verkenning (Studenten)welzijn, Zingeving en Loopbaanbegeleiding**
Auteur(s) Daniëlla van Uden, Jessie van de Haterd & Minne Bakker
Publicatiedatum december 2023

CINOP

© Euroguidance, Nederland

Euroguidance Nederland is onderdeel van CINOP Publieke programma's.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

Deze uitgave is tot stand gekomen met subsidie van de Europese Commissie, DG Onderwijs en Cultuur en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.



Europese
Commissie



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	1
1.1 Studentenwelzijn en loopbaanbegeleiding	1
1.2 Onderzoeksopzet	2
2. Loopbaanbegeleiding en welzijn, studentenwelzijn en zingeving	3
2.1 Loopbaanbegeleiding en Welzijn	3
2.2 Loopbaanbegeleiding en Studentenwelzijn	4
2.3 Loopbaanbegeleiding en Zingeving.....	5
3. Welzijn in Loopbaanbegeleiding in Europees en Nederlands beleid	6
3.1 Europese Context	6
3.2 Nederlandse Context	7
4. Praktijkvoorbeelden	8
4.1 Denemarken – <i>How to study</i>	8
4.2 Duitsland – 360 graden advies	9
4.3 Hongarije – Het <i>Sulinyugi</i> programma	9
4.5 Tsjechië en Slowakije – Pilot workshops voor loopbaanbegeleiders.....	10
4.6 Nederland – Een Zinnig Gesprek.....	11
5. Conclusie	12
6. Referenties	14

1. INLEIDING

1.1 Studentenwelzijn en loopbaanbegeleiding

Er zijn de laatste jaren veel zorgen over het welzijn van jongeren in Nederland (Kleinjan et al., 2020; Dopmeijer et al., 2022, 2023). Hoewel de coronacrisis negatieve invloed heeft gehad op het fysieke en mentale welzijn van jongeren, is dit probleem al ouder: in 2018 kwamen al een aantal rapporten uit die wezen op de mentale druk en hoge maatschappelijke verwachtingen onder deze leeftijdsgroep (Dopmeijer et al., 2023).

Definitie van studentenwelzijn

De Universiteiten van Nederland definiëren studentenwelzijn (in het wetenschappelijk onderwijs) als *'een toestand van welzijn waarin een student in staat is zijn of haar capaciteiten te benutten, kan omgaan met de normale stress van de studententijd, productief kan werken aan zijn of haar eigen ontwikkeling, de balans kan bewaken tussen positieve aspecten en negatieve aspecten van de studententijd en kan bijdragen aan de academische gemeenschap en maatschappij. Studentenwelzijn is nadrukkelijk breder dan enkel mentaal welzijn en bevat ook een mate van fysiek, sociaal en cognitief welzijn die gekenmerkt wordt door veerkracht, waarbij persoonlijke en academische ontwikkeling optimaal kunnen floreren en studentsucces wordt bevorderd'* (Universiteiten van Nederland, 2022, pp. 4)

De studententijd wordt vaak gezien als een hele mooie, maar tegelijkertijd stressvolle, levensfase (Dopmeijer et al., 2023). Het mentaal welbevinden van studenten – veerkracht, positieve mentale gezondheid en levenstevredenheid – is in veel gevallen niet in balans. De helft van de studenten ervaart psychische klachten (zoals angst en somberheid), van wie 12% in ernstige mate. Ook ervaren studenten veel stress, slaapproblemen en prestatiedruk, wat sterk samenhangt met een mindere mentale gezondheid (Dopmeijer et al., 2022).

Een opstapeling aan onzekerheden lijkt vooral de oorzaak te zijn van de hoge mate van prestatiedruk en stress onder studenten. Dit leidt tot ontevredenheid en overbelasting: *'veel studenten voelen zich overspoeld door hoge eisen, verwachtingen en verantwoordelijkheden en benoemen tegelijkertijd het ontbreken van faciliteiten en vaardigheden om hieraan te kunnen voldoen'* (Dopmeijer et al., 2023, p. 42). Het ontwikkelen van een sterk zelfbewustzijn helpt om met deze onzekerheid om te gaan. Die ontwikkeling vraagt echter tijd en ruimte om te experimenteren en te reflecteren (Dopmeijer et al., 2023). Aandacht voor het welzijn en de persoonlijke ontwikkeling van studenten is dus erg belangrijk om deze te verbeteren (Dopmeijer et al., 2022).

1.2 Onderzoeksofzet

Aangezien wetenschappelijk onderzoek suggereert dat loopbaanbegeleiding¹ op verschillende manieren kan bijdragen aan welzijn (o.a. Percy et al., 2023), bestuderen we in deze verkenning de relatie tussen (studenten)welzijn, loopbaanbegeleiding en zingeving. We duiken de wetenschappelijke literatuur in en schetsen een beeld van wat er bekend is over de relatie tussen loopbaanbegeleiding en welzijn, studentenwelzijn en zingeving. Ook schetsen we een kort overzicht welke plek (studenten)welzijn heeft in de Europese en Nederlandse loopbaanbegeleidingscontext. Daarnaast focussen we op de praktijk: we lichten een aantal praktijkvoorbeelden van initiatieven in verschillende Europese landen uit waarin de koppeling wordt gelegd tussen studentenwelzijn en loopbaanbegeleiding.

Onderzoeksvragen

1. Wat is de relatie tussen loopbaanbegeleiding, (studenten)welzijn en zingeving in de literatuur?
2. Wat zijn voorbeelden van beleid op het gebied van welzijn en loopbaanbegeleiding in de Europese en Nederlandse context?
3. Wat zijn praktijkvoorbeelden van initiatieven rondom loopbaanbegeleiding die een link leggen met (studenten)welzijn in verschillende Europese landen?

De eerste twee vragen beantwoorden we op basis van literatuuronderzoek. Om de eerste vraag te beantwoorden, kijken we naar (wetenschappelijke) studies rondom loopbaanbegeleiding in relatie tot welzijn, studentenwelzijn en zingeving. De tweede vraag beantwoorden we met behulp van rapporten en websites rondom loopbaanbegeleiding in Nederland en Europa. Om de laatste vraag te beantwoorden vroegen we in ons eigen netwerk en het Euroguidance netwerk naar interessante praktijkvoorbeelden. Vervolgens hebben we deze op basis van deskresearch verder uitgewerkt.

Zowel het literatuuronderzoek als de praktijkvoorbeelden zijn geen representatieve of uitputtende weergaven. Ze hebben als doel om een beeld te schetsen over de relatie tussen loopbaanbegeleiding en studentenwelzijn in de literatuur en de praktijk en kunnen ter inspiratie dienen, onder andere voor vervolgonderzoek.

¹ In deze verkenning gebruiken wij de term 'loopbaanbegeleiding' en sluiten daarbij aan bij de definitie van Post (2023): 'Loopbaanbegeleiding is de overkoepelende term die wordt gebruikt om een breed scala aan doelgerichte interventies te beschrijven die individuen en groepen ondersteunen bij het ontwikkelen van hun loopbaan en het vormgeven van hun pad door het leven, leren en werken (Robertson et al., 2020). Dergelijke activiteiten worden op verschillende manieren beschreven (bijv. loopbaanbegeleiding, job coaching, loopbaanoriëntatie- en begeleiding, duurzame inzetbaarheid). Al deze activiteiten hebben als gemeenschappelijk kenmerk dat zij bedoeld zijn om individuen te ondersteunen bij het maken van keuzes, bij het vinden en behouden van werk en bij het sturen van hun werkende leven als onderdeel van hun levensloop.' Aangezien wij ons in de literatuur en praktijkvoorbeelden niet beperken tot de onderwijs- of arbeidsmarktsector, sluit dit brede perspectief het beste aan bij deze verkenning.

2. LOOPBAANBEGELEIDING EN WELZIJN, STUDENTENWELZIJN EN ZINGEVING

In dit hoofdstuk duiken we de wetenschappelijke literatuur in en schetsen we een beeld wat er bekend is over de relatie tussen loopbaanbegeleiding en welzijn, studentenwelzijn en zingeving. Hiermee beantwoorden we de eerste onderzoeksvraag: *Wat is de relatie tussen loopbaanbegeleiding, (studenten)welzijn en zingeving?*

Allereerst kijken we naar de relatie tussen loopbaanbegeleiding en welzijn in het algemeen. Vervolgens zoomen we in op de relatie tussen specifiek studentenwelzijn en loopbaanbegeleiding. Als laatste kijken we in dit hoofdstuk naar zingeving en loopbaanbegeleiding.

2.1 Loopbaanbegeleiding en Welzijn

In de literatuur komen verschillende manieren naar voren waarop loopbaanbegeleiding kan bijdragen aan welzijn in het algemeen. Allereerst kan een loopbaanadviesgesprek op zichzelf al bevorderend zijn voor welzijn. Loopbaangesprekken bieden mensen namelijk de ruimte om te reflecteren en professionele en onafhankelijke adviezen. Hierdoor kunnen mensen meer zelfinzicht, motivatie, zelfvertrouwen, eigenwaarden en een begrip van de economie en maatschappij waarin zij leven ontwikkelen. Zelfs zonder verandering in hun arbeidsmarktsituatie kunnen dergelijke inzichten en gedragsveranderingen bijdragen aan iemands welzijn (Percy et al., 2023; Robertson, 2013). Daarnaast is loopbaanbegeleiding meestal oplossings- en actiegericht, aangezien loopbaanprofessionals mensen helpen beter te begrijpen welke acties zij kunnen ondernemen om hun omstandigheden te verbeteren, zowel met praktische stappen op de korte termijn als een traject op de lange termijn naar een mooie loopbaan. Zulke actieplannen kunnen direct bijdragen aan welzijn en een hoger gevoel van eigenwaarde en levensvoldoening (Percy et al., 2023). Loopbaanbegeleiding helpt mensen toegang te krijgen tot nieuwe cursussen, functies of loopbanen die beter passen bij hun kwaliteiten, omstandigheden en behoeften. Daardoor kunnen mensen een groter gevoel van welzijn ervaren (Percy et al., 2023; Robertson, 2013). Hoewel loopbaanbegeleiding meestal niet direct gericht is op mentale gezondheid – al kunnen loopbaanbegeleiders er wel voor gekwalificeerd zijn – kunnen loopbaanbegeleiders mensen wel helpen om actie te ondernemen om hulp te zoeken. Dit kan indirect leiden tot een betere situatie in de toekomst (Percy et al., 2023).

Ondanks de voordelen die hierboven genoemd zijn, stellen Percy et al. (2023) echter wel dat loopbaanbegeleiding in het begin juist welzijn kan verminderen. Sommige mensen beseffen bijvoorbeeld hoeveel zij nog niet weten over zichzelf, over hun doelen, of wat er nodig is om die doelen te bereiken. Loopbaanbegeleiding kan in sommige gevallen een nuttige uitdaging zijn om mensen te helpen hun plannen en perceptie van de realiteit op één lijn te brengen. Hoewel dit proces ontwrichtend kan zijn voor mensen, kan het hen uiteindelijk wel helpen om doelen na te streven met een goed begrip van de risico's en de waarschijnlijke opbrengsten. Ook leidt het

uiteindelijk vaak tot een groter gevoel van eigenwaarde, dat meer gegrond en duurzaam is (Percy et al., 2023).

Andersom leidt een hoger gevoel van welzijn tot meer kansen op de arbeidsmarkt. Mensen met meer zelfvertrouwen en eigenwaarde zijn bijvoorbeeld beter in staat zichzelf goed te presenteren op een sollicitatiegesprek of zich goed te gedragen op werk. Hierdoor kunnen ze gemakkelijker toegang krijgen tot een baan en zich beter ontwikkelen in hun loopbaan. Dit effect zou vooral belangrijk zijn voor mensen die langere tijd werkloos zijn of grote belemmeringen ervaren om deel te nemen aan de maatschappij (Percy et al., 2023)

2.2 Loopbaanbegeleiding en Studentenwelzijn

Hierboven zijn de gevolgen van loopbaanbegeleiding voor welzijn in het algemeen beschreven. In deze paragraaf zoomen we in op de relatie tussen specifiek *studentenwelzijn* en loopbaanbegeleiding. Voor studenten lijkt loopbaanbegeleiding belangrijk voor de start van een duurzame loopbaan en het voorkomen van jeugdwerkloosheid. Steeds meer literatuur suggereert dat jeugdwerkloosheid namelijk leidt tot een 'litteken-effect': op de lange termijn kan heeft het negatieve gevolgen voor iemands loopbaan – door bijvoorbeeld een lager loon - en meer (mentale) gezondheidsproblematiek (Robertson, 2019).

Om jeugdwerkloosheid te voorkomen, is de start van een duurzame loopbaan belangrijk. Belangrijk daarbij is dat een duurzame loopbaan slechts mogelijk is als een medewerker gelukkig is en gezond blijft (Kuijpers et al., 2019). Kuijpers et al. (2019) stellen dat het bevorderen van 'employability' een belangrijke basis is voor de start van een duurzame loopbaan. Employability verwijst naar de vaardigheden, kennis, competenties en attitudes van mensen – en specifiek recent afgestudeerden – om niet alleen een (eerste) baan te vinden (Pitan & Atiku, 2017), maar ook 'employable' te blijven gedurende hun loopbaan (Masduki et al., 2022; Pitan & Atiku, 2017).

Bij het vergroten van employability van jongeren blijkt loopbaanbegeleiding essentieel (Pitan & Atiku, 2017; Waugh & Circelli, 2021). Loopbaanbegeleiding helpt studenten namelijk om de arbeidsmarkt beter te begrijpen (OECD, 2003, zoals geciteerd in Pitan & Atiku, 2017) en te reflecteren op hun interesses, ambities, vaardigheden en kwalificaties. Daarnaast leert loopbaanbegeleiding studenten effectief de vaardigheden en kennis uit hun opleiding te gebruiken 'in de echte wereld' (Pitan & Atiku, 2017). Studenten hebben loopbaanbegeleiding nodig om al hun kennis en vaardigheden op de beste manier te presenteren aan mogelijke werkgevers. Zo leren ze bijvoorbeeld hoe ze sollicitatiebrieven en cv's schrijven en sollicitatiegesprekken voeren (Dacre Pool & Sewell, 2007; Pitan & Atiku, 2017).

Onderwijsinstellingen hebben logischerwijs een belangrijke rol om de employability van studenten te verbeteren (Cook et al., 2021; Masduki et al., 2022). Van hen wordt namelijk verwacht dat ze verantwoordelijkheid nemen richting studenten door het bieden van mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling (Cook et al., 2021; Irwin et al., 2019; Jackson & Bridgstock, 2021).

Kortom, loopbaanbegeleiding voor studenten helpt hun 'employability' te verhogen, wat een belangrijke basis vormt voor een duurzame loopbaan. Dit voorkomt negatieve gevolgen op iemands loopbaan: nu en in het latere leven.

2.3 Loopbaanbegeleiding en Zingeving

In deze paragraaf kijken we naar de relatie tussen loopbaanbegeleiding en zingeving. Hierbij focussen we op zingeving en loopbaanbegeleiding in het algemeen (en niet specifiek voor studenten). Wel komt de relevantie voor zingeving voor studenten naar voren.

Zingeving kan gedefinieerd worden als 'het zoeken naar betekenis en de behoefte te ervaren dat wat we doen in het leven een waarde heeft' (Movisie, 2017). Daaronder vallen belangrijke aspecten in het leven zoals sociale contacten en benutten van talent. Wanneer mensen dingen ondernemen die hen 'een gevoel van geluk, zelfvervulling of welbevinden geven' (Movisie, 2017), geven zij zin aan hun leven. Op alle aspecten van het leven doet zingeving ertoe, zoals relaties en werk (Movisie, 2017). De studententijd is vaak een periode waarin mensen beginnen hun eigen waarden en interesses te ontdekken en daardoor gaan zoeken naar zingeving. Persoonlijke waarden en identiteit vormen de basis voor een standvastig perspectief op iemands huidige en toekomstige situatie. Zingeving draagt bij aan rust en stabiliteit en kan daarmee een positieve invloed hebben op het welzijn van studenten (Depla et al., 2023).

In de literatuur komt naar voren dat loopbaanbegeleiding een belangrijke rol kan spelen in relatie tot zingeving. Veel mensen zijn op zoek naar zingeving in hun werk: zij willen werk doen dat hen een gevoel van vervulling en betekenis geeft. Loopbaanbegeleiding kan mensen helpen om hun passies te ontdekken en te verkennen hoe zij die kunnen toepassen in hun loopbaan (Duffy et al., 2011). Dit betekent in de praktijk soms een andere taakinving of zelfs een andere loopbaan om zingeving te ervaren. Bovendien kan loopbaanbegeleiding mensen helpen om hun loopbaan te zien als een middel om hun leven te verrijken, in plaats van alleen maar als een manier om geld te verdienen (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

3. WELZIJN IN LOOPBAANBEGELEIDING IN EUROPEES EN NEDERLANDS BELEID

In dit hoofdstuk kijken we naar de het beleid in Europa en Nederland rondom welzijn in loopbaanbegeleiding. Hiermee beantwoorden we de tweede onderzoeksvraag: *wat zijn voorbeelden van beleid op het gebied van welzijn en loopbaanbegeleiding in de Europese en Nederlandse context?* We schetsen we hier een kort overzicht op basis van deskresearch.

3.1 Europese Context

Er zijn – voor zover wij weten – geen studies gedaan in Europees beleid naar de relatie tussen loopbaanbegeleiding en welzijn. In 2020 is er wel onderzoek gedaan naar beleid en praktijk rondom levenslange loopbaanbegeleiding (*Lifelong guidance policy and practice*) in de EU met de focus op trends, uitdagingen en kansen (Barnes et al., 2020). Deze studie op besteedt aandacht aan verschillende aspecten van levenslange loopbaanbegeleiding in de EU, en richt zich niet specifiek op de relatie tussen welzijn en loopbaanbegeleiding. Eén resultaat van deze studie is interessant voor deze verkenning. Barnes et al. (2020) keken namelijk onder andere naar de actoren die meestal betrokken zijn bij nationale systemen van levenslange loopbaanbegeleiding. Eén van de trends is dat professionals rondom gezondheid en welzijn een belangrijke actor zijn geworden in nationale systemen van levenslange loopbaanbegeleiding in EU-lidstaten (Barnes et al., 2020). Dit kan erop wijzen dat er in EU-lidstaten een toenemende aandacht is voor de relatie tussen welzijn en loopbaanbegeleiding.

Ook op nationaal niveau lijkt in verschillende Europese landen een toename te zijn van aandacht voor welzijn in loopbaanbegeleiding. Daarbij groeit het besef dat welzijn een belangrijk onderdeel is van loopbaanbegeleiding. In Cyprus is welzijn en gezondheid bijvoorbeeld opgenomen in de nationale strategie voor levenslange loopbaanbegeleiding 2021-2027 (Euroguidance, 2022). De strategie heeft als doel om een beleidsmatig raamwerk voor de lange termijn te bieden richting de ontwikkeling van een kennissamenleving waarin alle burgers leerkansen aangeboden krijgen om zo kennis, vaardigheden, en houdingen te ontwikkelen die hun persoonlijke en sociale groei, professionele ontwikkeling, sociale inclusie, weerbaarheid en welzijn faciliteren. Eén van de strategische maatregelen is daarom gericht op gezondheid en welzijn, waarbij wordt gesteld dat voortdurende persoonlijke en professionele ontwikkeling burgers in staat stelt om flexibel te zijn en zich aan te passen aan hun snel veranderende context waardoor ze weerbaarder worden tegen uitdagingen en crises. Nog belangrijker, volgens de strategie, is dat levenslang leren ook perspectieven opent voor socialisatie en sociale participatie. De sociaal-emotionele resultaten van leren zijn belangrijke factoren voor een groter gevoel van gezondheid en welzijn voor individuen, aldus de Cyprische nationale strategie (Euroguidance, 2022). Dit voorbeeld van Cyprus laat zien hoe er in Europese landen op beleidsniveau kan worden nagedacht over de relatie tussen welzijn en loopbaanbegeleiding.

3.2 Nederlandse Context

Als we dan kijken naar de Nederlandse context, lijkt welzijn een ook belangrijke plek in loopbaanbegeleiding in Nederland in te nemen (Noloc, 2022). Welzijn staat centraal in de dienstverlening van loopbaanbegeleiders en -adviseurs en is één van de belangrijkste doelen van loopbaanbegeleiding (Noloc, 2022). Loopbaanbegeleiders en -adviseurs hebben niet alleen aandacht voor de arbeidsmarktwaarde van mensen die ze begeleiden, maar kijken ook naar persoonlijke wensen en behoeften en hoe deze passen bij welzijn en kwaliteit van leven (Noloc, 2022). Zo wordt er rekening gehouden met factoren als balans tussen werk en privé, de persoonlijke ontwikkeling, autonomie, werkplezier en betrokkenheid bij het werk (Noloc, 2022).

Bovendien is er veel aandacht voor welzijn in loopbaanbegeleiding door de inzet op het voorkomen van arbeidsgerelateerde psychische klachten en het creëren van een veilige en gezonde werkomgeving. Loopbaanbegeleiders en -adviseurs hebben kennis van de wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden en gezondheidsbescherming en kunnen mensen adviseren en ondersteunen op dit vlak (Arboportaal, 2022).

Ook in de professionele richtlijnen en kwaliteitsstandaarden voor loopbaanbegeleiding in Nederland staat het welzijn van de cliënt centraal. Zo is de Noloc beroepscode gericht op het bevorderen van de kwaliteit van loopbaanprofessionaliteit en het beschermen van de belangen van cliënten (Noloc, 2022). Het 'Blik op Werk Keurmerk' en het Noloc Erkend Loopbaanprofessional Keurmerk bevatten specifieke eisen en normen voor de kwaliteit van loopbaanbegeleiding en -advies, waaronder de kwaliteit van de dienstverlening en het welzijn van de cliënt (Blik op Werk, 2022; Noloc, 2022). Dit laat zien dat er voor loopbaanbegeleiding op beleidsniveau expliciet aandacht is voor welzijn.

4. PRAKTIJKVOORBEELDEN

In het vorige hoofdstuk keken we op beleidsniveau naar voorbeelden van beleid op het gebied van welzijn en loopbaanbegeleiding in de Europese en Nederlandse context. We lichtten Cyprus uit als voorbeeld van hoe er in Europese landen op beleidsniveau kan worden nagedacht over de relatie tussen welzijn en loopbaanbegeleiding. In dit hoofdstuk kijken we naar een aantal praktijkvoorbeelden in verschillende Europese landen waarin een link wordt gelegd tussen loopbaanbegeleiding en van welzijn in het algemeen of specifiek studentenwelzijn. Hierbij wordt de vraag beantwoord: *wat zijn praktijkvoorbeelden van initiatieven rondom loopbaanbegeleiding die een link leggen met (studenten)welzijn in verschillende Europese landen?* Het is niet de bedoeling om een overzicht te schetsen van *alle* initiatieven, maar enkele praktijkvoorbeelden uit te lichten ter inspiratie.

We lichten vijf voorbeelden uit: de *How to Study* cursus in Denemarken, het 360 graden advies in Duitsland, het *Sulinyugi* programma in Hongarije, workshops voor loopbaanbegeleiders in Tsjechië en Slowakije en een Zinnig Gesprek in Nederland.

4.1 Denemarken – *How to study*

Aan de *University of South Denmark* (SDU) heeft het *Student Counseling Service* (SRG) in samenwerking met studentenloopbaanbegeleiding een digitale cursus voor het starten met studeren ontwikkeld. Deze cursus kunnen hoger onderwijsinstellingen gebruiken aan het begin van opleidingen.

De start van een hogere opleiding kan een uitdagende overgang zijn die het welzijn van studenten kan beïnvloeden. De meerderheid van alle studenten denkt in eerste instantie na over de vraag of ze wel 'slim' genoeg zijn, of ze wel vrienden zullen maken en of ze er wel uit zullen komen dat ze studenten zijn met verantwoordelijkheid voor hun eigen leren. Uit onderzoek en de eigen ervaring van SRG blijkt dat de manier waarop studenten omgaan met tegenslag en de interpretatie van die tegenslag grote invloed heeft op hun leerproces en welzijn, tijdens hun studie en erna. Daarom heeft SRG dit concept ontwikkeld om studenten te ondersteunen bij de overgang naar hun nieuwe leven als student in het hoger onderwijs.

De digitale cursus voor de start van de studie is een aanbod voor alle instellingen voor hoger onderwijs in Denemarken. De onderwijsinstellingen die het aanbod accepteren, kunnen de cursus aanbieden aan studenten vlak voordat deze aan hun hoger onderwijs beginnen. De cursus wordt uitgevoerd in de weken voorafgaand aan de start van de studie en laat de studenten kennismaken met verschillende thema's: het worden van een student, studentenleven en studiegewoonte, duurzame motivatie en samenwerking en de leergemeenschap.

Tijdens de cursus worden de studenten geïnspireerd om na te denken over hun verwachtingen voor het begin van hun studie. Ook laat de cursus hen reflecteren over hun gedachten en gevoelens met betrekking tot de nieuwe ervaringen en uitdagingen die hen samen met hun toekomstige

medestudenten te wachten staan. De meeste studenten zijn namelijk wel enthousiast en kijken uit naar hun nieuwe studie. Velen zullen echter in meer of mindere mate twijfelen of hun studievoorbereiding wel goed genoeg is, of ze wel vrienden zullen maken en of ze het wel aankunnen om student te zijn. De studiestartcursus is een kans om gedachten uit te wisselen met toekomstige medestudenten.²

4.2 Duitsland – 360 graden advies

Op Duitse universiteiten wordt loopbaanbegeleiding aangeboden voor studenten die twijfelen over hun studiekeuze. Vaak gaat deze begeleiding ook over zaken rondom betekenisgeving en waarden. Daarnaast helpt zulke begeleiding met het omgaan met studeren en keuzes maken onder stress.

Aan de Universiteit van Keulen (*Universität zu Köln*) kunnen studenten bijvoorbeeld een zogenaamd 360 graden advies (*360 Grad Beratung*) krijgen. De loopbaanprofessionals nemen de tijd voor de student en bekijken bij iedere individuele student hoeveel afspraken er nodig zijn. Ze bieden niet alleen face-to-face loopbaanbegeleiding aan, maar ook via Zoom en telefonisch. De student kan de voorkeur aangeven.

Studenten kunnen met verschillende vragen terecht bij een 360 graden advies: als ze bijvoorbeeld geen vooruitgang boeken in hun studie en zich afvragen waaraan dat ligt. Ze weten niet of hun opleiding echt bij hun past, of zoeken een alternatief voor hun huidige opleiding. Studenten kunnen er ook terecht als ze besloten hebben te stoppen met hun studie en ondersteuning zoeken bij de heroriëntatie.

De loopbaanprofessionals bieden een beschermde ruimte waar de studenten vertrouwelijk hun hulpvraag met hen kunnen bespreken. Samen met de student verhelderen ze vragen als 'wat wil ik?', 'wat kan ik?' of 'wat past bij mij?' Ze werken samen in een adviesnetwerk met zowel interne instellingen binnen de universiteit als externe partnerinstellingen, zoals vakspecifieke studieadviseurs van de faculteiten, loopbaanbegeleiding van de faculteiten, centrum voor lerarenopleiding, het uitzendbureau en de Kamer van Koophandel. Om gebruik te maken van het 360 graden advies kan een student een aanvraag doen, en daarna neemt een loopbaanprofessional van het team contact met hen op. Ze bespreken met hen of zij het juiste aanspreekpunt zijn. Als dat het geval is, maken ze een afspraak voor een eerste adviesgesprek.³

4.3 Hongarije – Het *Sulinyugi* programma

Het *Sulinyugi* (CalmSchool) programma vindt plaats in het basis- en voortgezet onderwijs, en leert leerlingen, docenten en ouders om stress effectief te managen. Het programma heeft als doel ervoor te zorgen dat de volgende generatie een zo rustig en plezierig mogelijke leerervaring heeft om hen voor te bereiden op het volwassen leven. Aangezien leerlingen al veel stress ervaren op school (nieuwe omgeving, prestatiedruk, sociale relaties), geloven de organisatoren van het programma dat het belangrijk is om vaardigheden op een jonge leeftijd te ontwikkelen. De sessies van het *Sulinyugi* programma hebben verschillende doelen: allereerst leert het leerlingen spanningen op tijd te herkennen. Daarnaast reikt het hen een stress management toolkit aan en

² Voor meer informatie, zie de [website over de digitale cursus](#)

³ Voor meer informatie, zie de [website over de 360 Grad Beratung](#)

leert het hun die te gebruiken. Ook geeft het hun een gemeenschappelijke taal om met elkaar te praten over stressmanagement.

Het programma is ontwikkeld met behulp van een team psychologen en het wordt continu verbeterd gebaseerd op bijna twintig jaar ervaring. De professionals geven interactieve, participatieve sessies met bewezen effectieve stressmanagementtechnieken, zoals buikademhaling en ontspanningsoefeningen. Elke groep leerlingen krijgt kennis- en stressmanagement tools aangeboden op een manier die past bij hun leeftijd. Daarbij krijgen ze ook voorbeelden die makkelijk te integreren zijn in hun dagelijks leven en die ze samen uit kunnen proberen. De sessies zijn gebaseerd op de empowerment filosofie van gezondheidspsychologen. Het motto van deze aanpak luidt: *'you are the captain of your body.'* Dit laat deelnemers zien dat ze zelf hun stress kunnen managen.

Gedurende een sessie van drie kwartier wordt er gesproken over de tekenen en oorzaken van spanning. Daarbij gaat het ook over praktische manieren hoe je die spanning kan verlichten. Samen worden methoden uitgetoond in een interactieve setting in een groep. De groepen werken aan verschillende thema's, met veel tekenen, discussies en humor. De studenten krijgen ook tools en apps aangereikt voor verdere begeleiding. Aan het eind van de *Sulinyugi* les krijgen de leerlingen ook informatie mee voor hun ouders: met de hulp van de geleerde methoden kunnen ze ook stressmanagementtechnieken thuis uitproberen.

Er zijn verschillende materialen die deelnemers kunnen downloaden, zoals:

- Een burnout management toolkit voor docenten: de publicatie kijkt specifiek naar algemene vragen over burnout vanuit het perspectief van de docent.
- Verhalen over ontspanning met instructies: leerlingen kunnen de beste manier om stress te verminderen leren en oefenen aan de hand van verhalen.
- Een samenvatting voor leerlingen uit het voortgezet onderwijs met een reminder wat ze al in de les hebben geleerd. Ook staan er tips in voor stressmanagement op school en thuis.
- Een toolkit voor docenten: een folder voor docenten en professionals die stress management willen integreren in hun dagelijks leven om de mentale gezondheid van hunzelf én die van hun studenten te verbeteren.
- Een handboek voor volwassenen: deze folder is ontworpen voor volwassenen die een belangrijke rol spelen in het leven van jongeren, zoals (groot)ouders, docenten en andere professionals. In dit handboek worden de basis van stressmanagement uitgelegd en worden ontspanningsmethoden gepromoot voor op school en thuis.⁴

4.5 Tsjechië en Slowakije – Pilot workshops voor loopbaanbegeleiders

Euroguidance Tsjechië en Euroguidance Slowakije geven samen een reeks workshops voor loopbaanbegeleiders. Het is specifiek voor loopbaanbegeleiders die (1) de tijd willen nemen om aan hun eigen welzijn te werken, (2) welzijn zien als een kernwaarde en één van de prioriteiten van loopbaanbegeleiding en (3) meer 'op hun gemak' willen zijn bij het verlenen van loopbaanbegeleiding. De interactieve seminars zijn zowel bedoeld voor beginnende consultants als voor adviseurs met jarenlange ervaring. De workshops vinden twee keer online plaats en één keer persoonlijk.

⁴ Voor meer informatie, zie de [website van het Sulinyugi programma](#)

In de workshops wordt recente kennis uit onderzoek en theorieën over welzijn besproken. Daarnaast staan de workshops in het teken van het belang van welzijn en de verschillende componenten van welzijn. Verder wordt er in detail ingegaan op professioneel welzijn. Specifiek verkennen de workshops (1) het eigen welzijn en de ontwikkeling daarvan, (2) mogelijkheden om dit onderwerp in de praktijk van loopbaanbegeleiding aan te pakken en (3) methoden en hulpmiddelen daarvoor. De docenten van de workshops hebben een achtergrond in onder andere loopbaanbegeleiding, psychologie of in het onderwijs.⁵

4.6 Nederland – Een Zinnig Gesprek

Studenten aan de Universiteit Utrecht kunnen met een ervaren begeleider spreken over levenssituaties die belangrijk, moeilijk of uitdagend voor hen zijn. Een vraag kan bijvoorbeeld gaan over betekenisgeving, problemen, zorgen of ervaringen. Denk hierbij aan onderwerpen zoals relaties, motivatieproblemen, gezondheid, verlies, eenzaamheid, vragen over de toekomst, familie, wonen, keuzes maken, stress of mentale gezondheid.

'Het leven kan je confronteren met allerlei onzekerheden, tijdens een pandemie maar ook door andere gebeurtenissen. In nieuwe situaties moet je ieder keer op zoek naar nieuwe antwoorden. Hoe blijf ik zorgen voor mijn mentale gezondheid? Hoe ga ik om met piekeren en met stress? Hoe kan ik me verhouden tot wat er gebeurt in de wereld? Maar ook, hoe ontmoet ik nieuwe mensen of hoe vind ik een goed studieritme?' (Universiteit Utrecht, 2023)

Een Zinnig Gesprek is bedoeld als moment om een keer stil te staan bij onderwerpen die meestal te weinig aandacht krijgen in een druk leven, of bij zaken die bij een bijzondere situatie naar boven komen. Zingeving en waarden zijn hierbij belangrijk. Hoewel veel verschillende onderwerpen aan bod kunnen komen, biedt een Zinnig Gesprek ook ruimte om loopbaanbegeleiding en -ontwikkeling op een veilige manier te bespreken. Een aantal coaches is gespecialiseerd in (studie)loopbaan of is studieadviseur van achtergrond.

De verschillende coaches zijn gespecialiseerd in specifieke onderwerpen, maar studenten kunnen met alle vragen bij alle coaches terecht. Zo kunnen coaches bijvoorbeeld affiniteit hebben met hoog sensitiviteit, hoogbegaafdheid of stress. Het profiel van iedere coach staat op de website, dus studenten kunnen wel gericht kiezen mochten ze dat prettig vinden. Sommige coaches spreken ook Engels of Spaans.⁶

⁵ Voor meer informatie, zie de [website over de workshops](#)

⁶ Voor meer informatie, zie de [website over Een Zinnig Gesprek](#)

5. CONCLUSIE

Er zijn de laatste jaren veel zorgen over het welzijn van jongeren in Nederland (Kleinjan et al., 2020; Dopmeijer et al., 2022, 2023). Aandacht voor het welzijn en de persoonlijke ontwikkeling van studenten is erg belangrijk om de situatie te verbeteren (Dopmeijer et al., 2022). Aangezien wetenschappelijk onderzoek suggereert dat loopbaanbegeleiding op verschillende manieren kan bijdragen aan welzijn (o.a. Percy et al., 2023), bestudeerden we in deze verkenning de relatie tussen studentenwelzijn loopbaanbegeleiding.

Allereerst keken we met literatuurstudie naar de relatie tussen loopbaanbegeleiding, welzijn, studentenwelzijn en zingeving. In de literatuur komen verschillende directe en indirecte manieren naar voren waarop loopbaanbegeleiding kan bijdragen aan welzijn. Specifiek voor studenten en jongeren lijkt loopbaanbegeleiding bij te dragen aan de start van een duurzame loopbaan en het verminderen van jeugdwerkloosheid. Dit is belangrijk, aangezien jeugdwerkloosheid negatieve gevolgen kan hebben voor iemands positie op de arbeidsmarkt en mentale gezondheid. Ook komt in de literatuur ook naar voren dat loopbaanbegeleiding een belangrijke rol kan spelen in relatie tot zingeving: door hun loopbaan te zien als een manier om zinvol werk te doen en bij te dragen aan de wereld, kunnen mensen een dieper gevoel van zingeving en betekenis leren vinden. Aangezien de studententijd over het algemeen een periode is waarop mensen hun waarden en persoonlijke identiteit ontwikkelen, kan (aandacht voor) zingeving positief bijdragen aan studentenwelzijn. Ook gaven we een voorbeelden van beleid op het gebied van welzijn en loopbaanbegeleiding in de Europese en Nederlandse context. Welzijn lijkt steeds meer aandacht te krijgen in loopbaanbegeleiding in Europese landen. In Nederland heeft welzijn een centrale plek in loopbaanbegeleiding en er is veel aandacht voor het bevorderen van een gezonde en betekenisvolle loopbaan die bijdraagt aan het welzijn van mensen.

Als laatste hebben we een aantal praktijkvoorbeelden uitgelicht in verschillende Europese landen. Dit is ter inspiratie hoe loopbaanbegeleiding in combinatie met (studenten)welzijn er in de praktijk uit kan zien. Opvallend is dat de voorbeelden een sterke focus op welzijn hebben, waarbij loopbaanbegeleiding ook aan bod komt, óf het duidelijk loopbaanbegeleiding betreft waarbij ook welzijn wordt meegenomen. Het 360-graden advies is bijvoorbeeld een vorm van loopbaanbegeleiding op scholen waarbij veel ruimte is voor welzijn, maar dat niet per se de focus heeft. Het *Sulinyugi* programma uit Hongarije is daarentegen een voorbeeld van initiatief dat sterk gericht is op welzijn, maar studenten ook indirect vaardigheden leert die hen helpen tijdens hun studie en latere loopbaan. De praktijkvoorbeelden richten zich dus vrijwel niet evenredig op zowel loopbaanbegeleiding als welzijn. Een uitzondering zijn wellicht de pilotworkshops voor loopbaanbegeleiders in Tsjechië en Slowakije: hier krijgen loopbaanbegeleiders specifiek vaardigheden aangeleerd om welzijn in loopbaanbegeleiding toe te passen. Het zou interessant kunnen zijn om te kijken wat het effect is van een aanpak in de praktijk waarbij loopbaanbegeleiding en welzijn vanaf de grondslag geïntegreerd zijn.

In deze verkenning hebben we een aanzet gedaan naar onderzoek naar de relatie tussen (studenten)welzijn, zingeving en loopbaanbegeleiding. Aangezien deze verkenning is gebaseerd op een verkennende deskresearch, hebben we hiermee geen volledig of diepgaand beeld gekregen

van het onderwerp. Meer kennis over de relatie tussen loopbaanbegeleiding, studentenwelzijn en zingeving kan wellicht bijdragen aan het verbeteren van studentenwelzijn. In deze verkenning hebben wij bijvoorbeeld nog geen zicht gekregen op de behoeften uit het veld: wat vinden studenten van de aandacht voor welzijn in loopbaanbegeleiding? Wat zijn de professionaliseringsbehoeften vanuit loopbaanbegeleiders om welzijn een goede plek te geven in hun dagelijkse praktijk? Hier liggen kansen om de daadwerkelijke praktijk van welzijn en loopbaanbegeleiding beter in kaart te brengen, met als doel behoefte en aanbod goed op elkaar aan te laten sluiten.

6. REFERENTIES

Arboportaal. (2022). *Wat is de rol van loopbaanbegeleiding bij duurzame inzetbaarheid?*

Geraadpleegd op 12 juli 2023, van

<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/loopbaanbegeleiding/wat-is-de-rol-van-loopbaanbegeleiding-bij-duurzame-inzetbaarheid>

Barnes, S-A., Bimrose, J., Brown, A., Kettunen, J., & Vuorinen, R. (2020). *Lifelong guidance policy and practice in the EU : trends, challenges and opportunities. Final report.* European Commission; Publications Office of the European Union.

Blik op Werk. (2022). *Over het keurmerk.* Geraadpleegd op 12 juli 2023, van

<https://www.blikopwerk.nl/over-het-keurmerk>

Cook, E. J., Crane, L., Kinash, S., Bannatyne, A., Crawford, J., Hamlin, G., ... & Richardson, S. (2021). Australian postgraduate student experiences and anticipated employability: A national study from the students' perspective. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 12(2), 148-168.

Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education+ training*, 49(4), 277-289.

Depla, P., Dorhout, A., van Genderen, T., Horabail Prabhakara, S., Howard, N., Naglé, S., Rutten, A., Wilderink, S. (2023). *Finding Meaning in Academia – Radboud Honours Project: Sense of Purpose and Student Well-being.* Radboud Honours Academy, assigned by Expertise Centrum Inclusief Onderwijs.

Dopmeijer, J., Nuijen, J., Busch, Tak, N. & Verweij, A. (2022). *Monitor Mentale gezondheid en Middelengebruik Studenten hoger onderwijs – Deelrapport 1 – Mentale gezondheid van studenten in het hoger onderwijs.* RIVM, Trimbos-instituut en GGD GHOR Nederland.

Dopmeijer, J., Scheeren, L., van Baar, J. & Bremer, B. (2023). *Harder, better, faster, stronger? – Een onderzoek naar risicofactoren en oplossingen voor prestatiedruk en stress van studenten.*

Trimbos Instituut, ECIO en RIVM. <https://www.trimbos.nl/wp-content/uploads/2023/06/AF2084-Harder-Better-Faster-Stronger.pdf>

Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 74-80.

Euroguidance. (2022). *Guidance System in Cyprus.* <https://euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-cyprus>

Irwin, A., Nordmann, E., & Simms, K. (2019). Stakeholder perception of student employability: does the duration, type and location of work experience matter? *Higher Education*, 78, 761-781.

Jackson, D., & Bridgstock, R. (2021). What actually works to enhance graduate employability? The relative value of curricular, co-curricular, and extra-curricular learning and paid work. *Higher Education*, 81(4), 723-739.

Kleinjan, M., Lammers, J., van Bon-Martens, M. (2020). *Zorgen voor een mentaal gezonde jeugd*. Trimbos Instituut. <https://www.trimbos.nl/wp-content/uploads/sites/31/2021/09/pm0520-zorgen-voor-een-mentaal-gezonde-jeugd.pdf>

Kuijpers, M., Semeijn, J. & Van der Heijden, B. (2019). Een loopbaanperspectief op een 'leven lang ontwikkelen'. Science guide 14 mei 2019. <https://www.scienceguide.nl/2019/05/een-loopbaanperspectief-op-leven-lang-ontwikkelen/>

Masduki, N. A., Mahfar, M., & Senin, A. A. (2022). A Bibliometric Analysis of the Graduate Employability Research Trends. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 11(1), 172-181.

Movisie. (2017). *Zingeving*. Geraadpleegd op 10 augustus 2023, van https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2018-06/zingeving_2017.pdf

Noloc. (2022). *Beroepscode van Noloc: Verantwoordelijkheden van loopbaanprofessionals*. Geraadpleegd op 12 juli 2023, van <https://www.noloc.nl/beroepscode>

Percy, C., Bartley, E., Hambly, L., Hughes, D., & Lawrence, N. (2023). Embedding wellbeing in career development practice: trialling a new structure for guidance conversations in Scotland and Wales. *British Journal of Guidance & Counselling*, 1-16.

Pitan, O. S., & Atiku, S. O. (2017). Structural determinants of students' employability: Influence of career guidance activities. *South African Journal of Education*, 37(4).

Post, J. (2023). Loopbanen weer in de pas? Op weg naar een systeem voor loopbaanondersteuning [Manuscript]. *Tijdschrift voor Arbeidsmarktvraagstukken*.

Robertson, P. J. (2013). The well-being outcomes of career guidance. *British Journal of Guidance & Counselling*, 41(3), 254-266.

Robertson, P. (2019). *The impact of career guidance on the mental well-being of young people*. Career Development Institute.

Universiteiten van Nederland. (2022). *Visie op Studentenwelzijn – Door de Universiteiten van Nederland*. Geraadpleegd op 9 augustus 2023, van https://www.universiteitenvannederland.nl/files/documenten/Domeinen/Onderwijs/Visie%20op%20Studentenwelzijn_revRE.pdf

Universiteit Utrecht. (2023). *Een zinnig gesprek*. Geraadpleegd op 5 oktober 2023, van <https://students.uu.nl/begeleiding-en-ontwikkeling/studentenwelzijn/samen-in-gesprek/een-zinnig-gesprek>

Waugh, J., & Circelli, M. (2021). What VET Can Offer to COVID-19 Youth Unemployment Recovery. *National Centre for Vocational Education Research (NCVER)*.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.

Over Euroguidance Nederland

Euroguidance Nederland is het nationaal kennispunt voor loopbaanondersteuning vanuit de EU. Wij dragen bij aan een leven lang ontwikkelen voor alle burgers en bevorderen mobiliteit rondom werk en studie. We stimuleren, versterken en verdiepen de professionalisering en de (internationale) samenwerking en uitwisseling op het gebied van loopbaanondersteuning tussen belanghebbenden.

We werken samen en leggen verbindingen op (inter)nationaal niveau, door bij te dragen aan initiatieven en het organiseren van bijeenkomsten op relevante thema's.

Meer weten? www.euroguidance.nl

Over CINOP

Euroguidance Nederland wordt uitgevoerd door CINOP.

CINOP realiseert oplossingen voor complexe vraagstukken in onderwijs en arbeidsmarkt, en streeft daarbij naar een zo groot mogelijke maatschappelijke impact. Door het verbeteren van leerprocessen krijgen alle mensen kansen om zich persoonlijk te ontwikkelen en zo een bijdrage te leveren aan de maatschappij.

CINOP is ook internationaal actief en werkt samen met overheden, instituten en opleiders aan kwalitatief hoogwaardig beroepsonderwijs. Ook zet CINOP zich in voor het bevorderen van Europese leermogelijkheden, kennisdeling en internationale mobiliteit voor jongeren en volwassenen in het beroepsonderwijs.

Meer weten? www.cinop.nl

