

Die bevordering van loopbaanaanpassing en welstand vanuit 'n moderne bedryfsielkundige perspektief

Lené Ilyna Graupner en Lize Kriek

Lené Ilyna Graupner en Lize Kriek, WorkWell Navorsingseenheid vir Ekonomiese en Bestuurswetenskappe, Skool vir Bedryfsielkunde en Menshulpbronbestuur, Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus)

Opsomming

Doeltreffende talentbestuur verseker dat die potensiaal van personeel ontwikkel word sodat werknemers 'n optimale werkservaring kan beleef. 'n Goeie talentbestuurstrategie sluit in dat werknemerwelstand verbeter word deur op loopbaanontwikkeling te fokus. Bedryfsielkundiges is goed in organisasies geposisioneer om werknemers se loopbaanontwikkeling effektief te hanteer. Die loopbaanontwikkelingsbenadering van Savickas is 'n postmoderne beroepsvoorligtingsbenadering ter verbetering van die funksionaliteit van beroepe. Hierdie teorie kan gebruik word om die loopbaanbestuurbehoefes en -uitdagings van werknemers te ondersoek. Savickas se loopbaanontwikkelingsteorie, wat elemente van die loopbaanteorieë van Super en Holland en die psigoterapeutiese teorie insluit, is ideaal vir gebruik in die bedryfsielkunde-professie. Die effek van die veranderende wêreld in die werkplek, wat met loopbaanbestuur verband hou, kan aangepak word deur Savickas se benadering te volg.

Trefwoorde: bedryfsielkunde; beroepsvoorligting; lewensontwerpberading; loopbaanaanpassing; loopbaanontwikkeling; talentbestuur; welstand

Abstract

Promoting career adjustment and wellbeing from a modern industrial psychology perspective

Effective talent management is essential in developing employee potential, leading to optimal work experiences. A comprehensive talent management strategy must focus on enhancing

employee wellbeing through career development. Industrial psychologists are well positioned within organisations to effectively address the 21st-century career development challenges employees face. The life-design counselling (LDC) approach of Savickas, as a component of his career construction theory, represents a postmodern approach to career guidance that aims to improve career functionality. This approach can be applied to address the career management needs and challenges employees experience. The career construction theory of Savickas, which incorporates elements from Super and Holland's career theories and psychotherapeutic theories from Adler and Freud, is well suited for use in the industrial psychology profession. The impact of the rapidly changing world of work on career management in the workplace can be effectively managed by adopting Savickas' approach.

In the modern global economy, the wellbeing and productivity of employees are not just internal organisational concerns, but integral components of economic prosperity (World Economic Forum 2020). This realisation gained further prominence during the Fourth Industrial Revolution and the disruptive COVID-19 pandemic, which in many ways enhanced digital transformation. This transformation manifested in significant career transitions, increased remote working and waves of unemployment (Cohen 2021; Iacurci 2022; World Economic Forum 2020). These changes inherently brought about heightened anxiety and uncertainty among employees as traditional career paths became less predictable and more fluid (Moralo 2021). A profound impact of this unprecedented period has been the mass resignation phenomenon, where many employees decided to leave their current positions and explore alternative opportunities (Smith 2022). This movement went beyond mere job changes but reached a fundamental shift in the relationship between employees and their work, reflecting a desire for greater autonomy and alignment of personal values with professional pursuits (Cohen 2021).

Creating psychologically safe workplaces that foster employee wellbeing and development highlights the importance of modern talent management strategies that incorporate career development and personal fulfilment (Cooks-Campbell 2022). In this context, the role of career counsellors, particularly those grounded in industrial psychology, becomes crucial. Industrial psychology as a discipline encompasses the study of human behaviour within the work environment. Industrial psychology is a profession that applies psychological principles to foster behavioural changes among individuals in the context of work (Bergh 2021; Landy and Conte 2004). In South Africa, this profession is governed by the Professional Board for Psychology within the Health Professions Council of South Africa (HPCSA), which underscores the significance of industrial psychologists' role in various domains, including career guidance (Department of Health 2011; HPCSA 2019a). The industrial psychology profession encompasses a range of key areas, including career guidance, where employees are equipped to navigate the complexities of their evolving careers (HPCSA 2019a). Career counsellors work to provide guidance and support in managing these challenges, empowering individuals to navigate their career trajectories with emotional intelligence and resilience (Coetzee and Schreuder 2021).

The life-design counselling approach was formulated by Savickas in response to the critical role of career counsellors, the growing nature of self-constructed careers, and the various obstacles that employees encounter today (Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard, Soresi, Van Esbroeck and Van Vianen 2009). Moreover, the LDC approach encompasses a structured process involving six stages (Maree 2015; Savickas et al. 2009). During the first step, the counsellor collaboratively establishes the counselling objectives and the client's goals, concurrently defining the specific challenge the client is facing. In the second stage, the client

is guided to delve into their self-perception and how others perceive them in particular contexts. Subsequently, stage three involves expanding the client's perspective and reshaping their life narrative through a novel alternative lens. In stage four, the focus is on assisting the client in situating their prevailing obstacles within the framework established in stage three. Stage five emphasises shifts to aid the client in formulating pragmatic action plans that align with their developing self-identity. Finally, stage six encompasses a series of follow-up sessions, ranging from short term to long term, contingent upon the client's requirements.

The six stages are structured into three career counselling sessions (Savickas 2015). The client is encouraged to recount their career narratives during the first session. These reflections are addressed through Savickas' career construction interview (Savickas 2015). Five core subjects are utilised to construct the clients' overarching life themes (Savickas 2015). The five subjects (role models; media sources such as magazines, TikTok channels and YouTube; personal stories; favourite quotes; and early memories) are used to facilitate the construction of life themes. The career counsellor combines life themes to form a comprehensive life portrait of the client (Savickas 2015). This life portrait serves as a foundational platform for the subsequent steps. During the second session, the life portrait is discussed with the client using narrative counselling, where the counsellor and client collaboratively devise actionable strategies for implementing the newly crafted life portrait (Savickas 2015). The final session incorporates a feedback session, appraising the client's advancements in the execution of the action plans devised during the counselling journey.

Industrial psychologists trained in the LDC approach can help employees examine their lives, make informed career decisions, and clarify their future careers (Do Céu Taveira, Ribeiro, Cardoso and Silva 2017). As employees cope with career decisions amidst digital transformation, remote work shifts and changing skill requirements, industrial psychologists could utilise Savickas's theory to offer guidance and direction. By incorporating this approach, they aid in developing adaptive career strategies and enable individuals to derive profound meaning from their work (Bergh 2021).

Barnard and Fourie (2007) state that industrial psychologists, as career counsellors, are responsible for equipping themselves with the necessary knowledge and skills. Moreover, Barkhuizen, Jorgensen and Brink (2015) found that industrial psychologists must be explicitly trained in career counselling skills. Industrial psychologists must have suitable counselling techniques and skills in order to facilitate career counselling sessions effectively. Listening and reflecting are prerequisites for effective conversation within a counselling context (Barkhuizen et al. 2015; Barnard and Fourie 2007). Several studies have shown that industrial psychologists lack the self-confidence to act as workplace career counsellors (Du Plessis and Thomas 2021; Graupner 2021). We recommend that industrial psychologists develop self-confidence, especially as career counsellors (HPCSA 2019b), by obtaining training in practical counselling techniques and skills such as the LDC approach. Moreover, the HPCSA (2019b) mentions that industrial psychology practitioners should be well equipped with counselling techniques to facilitate career guidance, performance counselling, and even crisis counselling sessions and psychopathology in the workplace. Therefore, we recommend that career guidance interventions, such as LDC, be included in all tertiary institutions' training curricula and professional development opportunities.

In conclusion, effective talent management forms the basis of cultivating employee potential and fostering optimal work experiences. This journey must encompass employee wellbeing

through thoughtful career development strategies. Industrial psychologists are pivotal in helping employees navigate career uncertainties and derive meaning from their careers. Industrial psychologists could effectively assist employees in constructing their professional narratives in a rapidly transforming world by employing approaches like Savickas's life-design counselling approach.

Keywords: career adjustment; career construction; career counselling; industrial psychology; life design counselling; talent management; wellbeing

1. Agtergrond

Die doel van hierdie artikel is om die belangrikheid van die effektiewe ondersteuning van personeel te beklemtoon ten einde 'n optimale werkservaring te bevorder. Die belangrikheid van die strategiese rol van bedryfsielkundiges om werknemers se loopbaangroei te bevorder word verder in die artikel beklemtoon. Savickas se loopbaankonstruksieteorie as 'n postmoderne beroepsvoorligtingbenadering word voorgestel om beroepsfunktionaliteit te verbeter en werknemers se loopbaanbestuurbehoefte en -uitdagings aan te pak. Werknemers se welstand en produktiwiteit is belangrik vir die sukses van 'n land se ekonomie (Wêreld- Ekonomiese Forum 2020). Die wisselwerking van die Vierde Industriële Revolusie en die COVID-19-resessie het digitalisering bespoedig. Die COVID-19-pandemie het 'n onmiddellike transformerende impak op die wêreld van werk gehad, wat tot loopbaanoorgange, werkloosheid en afstandswerk gelei het (Cohen 2021; Iacurci 2022; Wêreld- Ekonomiese Forum 2020). Die geweldige omvang van bedankings wat aanvanklik tydens die pandemie ontstaan het, blyk nie af te neem nie. In 'n onderhoud met Bloomberg meld Klotz (Cohen 2021) dat werknemers wêreldwyd die ware doel en betekenis van werk heroorweeg. Hierdie heroorweging vind plaas in terme van gesinstyd, afstandswerk en die verband met die sin van die lewe (Cohen 2021). Werknemers besef dat hulle hul eie loopbaankeuses kan oorweeg, wat daartoe gelei het dat baie werknemers bedank en ander werkseleenthede gesoek het (Smith 2022). Dit het tot die gevolglike massabedankingsfenomeen gelei. Dit behels meer as om uit 'n werk te bedank; dit behels ook dat individue beheer oor hul werk en persoonlike lewens neem (Cohen 2021). Navorsing toon duidelike bewyse dat organisasies die aard van werk fundamenteel verander as gevolg van verskeie interne (tegnologie en kliëntediens) en eksterne (globalisering en outomatisering) kragte, terwyl verskeie loopbane in die wêreld van werk reeds uitgeskakel is (Brynjolfsson, Horton, Ozimek, Rock, Sharma en TuYe 2020; Hirschi 2018; Tyler, Choy, Smith en Dymock 2014). Die 2020-verslag van die Wêreld- Ekonomiese Forum, wat data vanuit 15 nywerhede en 26 ekonomieë wêreldwyd integreer, dui aan dat daar teen 2025 ongeveer 85 miljoen werkseleenthede verplaas kan word. Die verplasing word meegebring deur 'n verskuiwing in die arbeidsverdeling tussen mens en masjien. Die verslag dui voorts aan dat 97 miljoen nuwe rolle na vore kan kom wat meer aangepas is tot die nuwe verdeling van arbeid tussen mense, masjiene en algoritmes. Beroepe wat skynbaar deur nuwe tegnologieë verplaas kan word, is onder meer data-invoerklerke, administratiewe en uitvoerende sekretarisse, boekhouders en betaalstaatklerke, fabriekswerkers, sowel as entrepreneurs en administratiewe bestuurders. Veranderinge in en die implementering van tegnologie, kliëntediens en globalisering is enkele ekonomiese sleutelfaktore wat die aard van die werkplek voortdurend verander (Bergh 2021; Hirschi 2018). Dit lei ook tot 'n werkplek wat uit voortdurende loopbaanoorgange bestaan (Leonhard 2019).

Die vinnig ontwikkelende digitalisering en outomatisering van werk bring ook veranderinge in die aard van werk, loopbaanontwikkeling en beroepskeuses mee (Hirschi 2018). Oor die komende dekade sal daar nuutgeskape werksgeleenthede in heeltetal nuwe beroepe wees, of bestaande beroepe wat aansienlike transformasies ondergaan in terme van hul inhoud en vaardigheidsvereistes (Wêreld- Ekonomies Forum 2020). Hierdie veranderinge en oorgange lei gevolglik tot angs en onsekerheid onder werknemers (Moralo 2021). Die onlangse COVID-19-pandemie het werknemers des te meer gekonfronteer met voortdurende loopbaanoorgange en grenslose loopbaanoriëntasies waar daar skielik van hulle verwag word om toenemend tydens buigsame ure en op wisselende plekke te werk (Spurk en Straub 2020). 'n Belangrike funksie van talentbestuur is om te verseker dat werkplekke sielkundig veilig is en dat werknemers in so 'n omgewing kan ontwikkel (Cooks-Campbell 2022). Moderne talentbestuur moet insig gee tot sleutelareas van 'n talentverbeteringstrategie en moet rekening hou met werknemerwelstand, loopbaanontwikkeling en vooruitgang (Cooks-Campbell 2022).

Die literatuur dui aan dat werknemers betekenisvolle werk wil doen, selfstandigheid wil ervaar en in hul werkplekke wil floreer (Cohen 2021; Cooks-Campbell 2022; Redelinghuys, Rothmann en Botha 2019). Tydens hul loopbane neem werknemers dikwels besluite oor die hersamestelling van loopbane en loopbaanveranderinge. Die meeste mense kom in die een of ander stadium in hul loopbane voor uitdagings te staan en word dan deur moeilike loopbaanbesluite gekonfronteer. Hiervoor kan beroepsvoorligters gekonsulteer word. Beroepsvoorligters werk saam met kliënte om hulp te verleen met betrekking tot loopbaanverwante vraagstukke. Beroepsvoorligting kan beskou word as 'n proses waartydens individue bygestaan word om hul loopbane effektief te bestuur en toegang tot die nodige hulpbronne te verkry om loopbaanuitdagings op 'n emosioneel intelligente wyse te hanteer (Coetzee en Schreuder 2021). Een van die sleuteldomeinareas van bedryfsielkunde is beroepsvoorligting (HPCSA 2019a).

Bedryfsielkunde as 'n professie is een van die spesialiseringstings in sielkunde wat die gedrag van mense in hul werkomgewing bestudeer (Bergh 2021). Dit word ook gedefinieer as 'n praktyk wat sielkundige kennis en beginsels op die werkplek toepas, wat tot veranderde werkgedrag by sodanige individue lei (Bergh 2021; Landy en Conte 2004). Bedryfsielkunde in Suid-Afrika word gereguleer deur 'n professionele liggaam genaamd die Professionele Raad vir Sielkunde binne die Raad vir Gesondheidsberoepe van Suid-Afrika (HPCSA), wat gesondheidsverwante beroepe reguleer en die publiek beskerm (Departement van Gesondheid 2011). Volgens die HPCSA praktiseer bedryfsielkundiges onder andere binne organisasies. Die professie is saamgestel uit 'n verskeidenheid domeine. Volgens die HPCSA (2019a) is hierdie domeine beroepsvoorligting, organisasiegedrag, persoonlike ontwikkeling, psigometrie en areas van ergonomie en verbruikersgedrag. Dit lê spesifiek binne die domein van beroepsvoorligting waar werknemers voorberei, ontwikkel en bygestaan word met betrekking tot hul vermoë om meer aanpasbaar te wees in hul loopbane (Symonds, Schwartz en Ferguson (2011). Die kerntaak van die professie is om op individue se welstand in hul werkomgewing te fokus en hulle te help om effektief binne die werkplek te funksioneer deur sielkundige kennis en beginsels toe te pas (Departement van Gesondheid 2011).

2. Die rol van bedryfsielkundiges in beroepsvoorligting

Die beroepsvoorligtingdomein van bedryfsielkunde ondersoek die uitdagings, onsekerhede en angs van werknemers se loopbaanuitdagings (HPCSA 2019b; Maree 2015). Volgens die riglyne

van die HPCSA (HPCSA 2019b) moet loopbaanbestuurs- en ontwikkelingsintervensies daarop gemik wees om loopbaanuitdagings in verskillende loopbaanfases die hoof te bied. 'n Loopbaan is meer as net een enkele werksrol, maar eerder 'n ontwikkelingsproses wat oor 'n persoon se lewensduur ontwikkel deur verskeie loopbaanfases in die persoon se loopbaansiklus (Coetzee, Roythorne-Jacobs en Tebele 2022). 'n Persoon se loopbaansiklus bestaan uit die vroeëvolwasseloopbaanfase (17–45 jaar), die middelvolwasseloopbaanfase (45–60 jaar) en die laatvolwasseloopbaanfase (bo 60 jaar). Ten einde loopbaanfases te bestuur, fokus loopbaanintervensies wat deur bedryfsielkundiges gefasiliteer word op sielkundige strategieë om beroepsverwante kwessies te hanteer (Barnard en Fourie 2007; Schreuder en Coetzee 2010). Bimrose en Hearne (2012) wys daarop dat beroepsvoorligting 'n keerpunt in werknemers se lewens kan bewerkstellig. Daarom bou dit voort op die belangrike rol van die loopbaanbestuurdomein en die relevansie van toepaslike beroepsvoorligtingintervensies in die bedryfsielkunde-professie.

Die fokus van beroepsvoorligting is op sielkundige modelle en interpretasies binne die organisasiekonteks om werknemers wat voor loopbaankeuses, -besluite en -uitdagings te staan kom, by te staan (Coetzee, Roythorne-Jacobs en Tebele 2022). Beroepsvoorligting fasiliteer 'n proses van selfreflektering en kognitiewe herstrukturering by werknemers wat loopbaanbevoegdheid moet ontwikkel. Beroepsvoorligting help kliënte om hul beroepsidentiteit te verken deur middel van introspeksie en 'n bespreking van hul subjektiewe ervaring van hul loopbane (Coetzee, Roythorne-Jacobs en Tebele 2022). Professionele beroepsvoorligters maak gebruik van reflektering, soos Rogers se persoonsesentreerde benadering, en die postmoderne benaderings van Savickas se loopbaankonstruksieteorie vir lewensontwerp. Die domein van beroepsvoorligting het in die laaste dekade meer begin fokus op die identiteit, aanpasbaarheid en lewensverhale van mense vir effektiewe loopbaanontwikkeling (Savickas 2012). Nuwe benaderings en modelle vir beroepsvoorligting het redelik onlangs ontwikkel aangesien die eise, kenmerke, vereiste vaardighede en kennis van die wêreld van werk aansienlik verskil van dié van die 20ste eeu (Kenny, Blustein en Meerkins 2018; Savickas e.a. 2009). Voorheen het beroepsvoorligtingbenaderings meestal gefokus op kwantitatiewe benaderings wat psigometriese toetse ingesluit het. Veranderinge in loopbane vereis veranderinge in die beroepsvoorligtingintervensies en -modelle wat deur beroepsvoorligters benut word. Narratiewe modelle en selfkonstruksiepraktyke fokus op 'n kwalitatiewe en samewerkende benadering wat buigsaam en aanpasbaar is (Maree en Symington 2015; Savickas 2012). In hierdie artikel identifiseer ons 'n postmoderne benadering tot beroepsvoorligting wat deur bedryfsielkundiges gevolg kan word vir die fasilitering van beroepsvoorligtingintervensies, naamlik Savickas se loopbaankonstruksieteorie (Savickas e.a. 2009).

Gebaseer op die eise wat deur die huidige werkomgewing aan werkers gestel word en die aanpassings wat dit van hulle verg, is 'n wesenlike verandering in die perspektief van loopbaanbestuurintervensies vanuit die bedryfsielkunde-professie nodig (Leonhard 2020; Savickas 2013). Navorsers (sien Barkhuizen e.a. 2015; Barnard en Fourie 2007; Du Plessis en Thomas 2021; Graupner 2021) bevestig hierdie werklikheid wanneer hulle daarop wys dat bedryfsielkundiges toenemend tuis behoort te voel in hul rol as werksplekberaders, soos in die beroepsvoorligtingdomein vereis word. Bedryfsielkundiges as beroepsvoorligters moet vertrouwd wees met toepaslike benaderings as intervensies wat geskik is vir die huidige werkomgewing en bekwaam wees om dit te kan toepas. Dit blyk egter dat bedryfsielkundiges wegskram van hul rol as werksplekberaders (Graupner 2021). Dit is noodsaaklik dat bedryfsielkundiges voldoende toegerus word met vaardighede in loopbaanberading en -intervensies (Du Plessis en Thomas 2021). Studies toon dat praktisyns hulle moet aanpas by en moet toerus vir nuwe

postmoderne beroepsvoorligtingintervensies vir relevansie en funksionaliteit onder 21ste-eeuse uitdagings (Kenny e.a. 2018; Savickas e.a. 2009).

Volgens Savickas e.a. (2009) sal opleiding vir gegraduateerdes in professionele loopbaan-fasilitering (soos bedryfsielkundiges) tipies bestaan uit vier komponente wat nodig is vir voldoende opleiding. Die komponente is: (a) aktiewe deelname van die praktisyns wat opgelei word; (b) pogings om die gaping tussen teorie en praktyk deur middel van volwasse leer te verklein; (c) beroepsvoorligtingpraktisyns se modellering van die lewensontwerpteorie-benadering; en (d) samewerking tussen verskillende voorligtingsprofessies. Hierdie tipe opleiding sal bedryfsielkundiges as beroepsvoorligters in staat stel om werknemers te help om hul lewens deeglik te ondersoek en sin te maak van moontlike loopbaanbesluite wat geneem moet word. Hierdie insigte lei daartoe dat werknemers meer duidelikheid oor die volgende fase in hul loopbane verkry (Do Cêu Taveira e.a. 2017). Gevolglik kan die bedryfsielkundeprofessie die loopbaankonstruksieteorie nuttig en doeltreffend vind vir die toepassing daarvan binne die beroepsvoorligtingsdomein.

3. Loopbaankonstruksieteorie

Savickas se loopbaankonstruksie-teorie is gegrond op elemente van die loopbaanteorieë van Super en Holland en die psigoterapeutiese teorieë van Adler en Erikson. Loopbaanontwikkelingsteorieë ondersoek die subjektiewe prosesse van beroepsvoorligting. Die hoofbeginsel van die teorieë is om die werknemer se gereedheid om loopbaankeuses te neem, te verbeter. Die loopbaanontwikkelingsteorie van Super word die meeste geassosieer met die ontwikkelingsbenadering tot loopbane. Volgens Super se teorie is 'n persoon se loopbaankeuses 'n resultaat van die persoonlike siening van sy of haar persoonlike eienskappe, vermoëns, belangstellings en waardes. Holland se teorie van persoonlikheidstipes word gebruik as 'n lens vir die beroepsvoorligter om die kliënt se storie te beskou. Holland se heksagoon van modaliteit-persoon-oriëntasies bevat sosiale samestellings waaruit 'n persoon besluite neem wat uitdrukking gee aan hulle selfkonsep (Coetzee, Roythorne-Jacobs en Tebele 2022). Soortgelyk fokus psigodinamiese teorieë tot loopbaanontwikkeling op die aspekte van ego, identiteit en lewenstemas (toevoegings tot die teorieë van Adler en Erikson). Beroepsvoorligtingbenaderings gebaseer op 'n persoon se konstruksie van sy identiteit en die self is herkenbaar in die werk van Savickas. Savickas se loopbaankonstruksieteorie is 'n postmoderne perspektief wat daarop fokus dat individue hul eie realiteit of waarheid moet saamstel (Coetzee, Roythorne-Jacobs en Tebele 2022). Die loopbaankonstruksieteorie het in die tweede dekade van die 21ste eeu ontstaan om die derde golf van die loopbaanontwikkelingsteorie en -intervensie voor te stel. Die benadering fokus daarop dat die individu vir homself betekenis in sy werk en lewe moet skep. Die doel van loopbaanberading word gevolglik beskou as bydraend daartoe dat die individu bepaal hoe werk tot hul lewe bydra (Coetzee, Roythorne-Jacobs en Tebele 2022). Dit plaas die klem op die ervaring van betekenis wat in die persoon se beroep gevind word, terwyl selfkonstruksieberading spesifiek fokus op die veranderinge wat individue kan aanbring om werk-lewe-betekenis te bevorder (Maree 2015). Volgens Coetzee en Schreuder (2021) bring die teorie die doel van werk onder oë; spesifiek ten opsigte van die kliënt se unieke lewensverhaal. Die fokus word op die narratiewe en subjektiewe betekenisvolheid van die loopbaanverhaal van die kliënt geplaas (Coetzee en Schreuder 2021). Aangesien die bedryfsielkundeprofessie klem lê op die verdieping van werk-lewe-betekenis, kan die loopbaankonstruksieteorie van Savickas dus effektief hiervoor benut word (Bergh 2021).

Savickas (2015) pas die loopbaankonstruksieteorie op die lewensontwerpberadingsdiskoers toe, en hy noem dit *lewensontwerpberading vir loopbaankonstruksie* – kortom *lewensontwerpberading* (LOB). Die beroepsvoorligter neem deel aan 'n fasiliterende hulpverleningsverhouding met die kliënt. Die benadering is 'n selfkonstruktiewe intervensie wat individue deur loopbaanoorgange bystaan deur 'n bepaalde gedragslyn te volg, naamlik dié van 'n narratiewe benadering (Savickas 2015). LOB kan ook gekonsepsualiseer word as 'n intervensiestrategie wat loopbaan- en selfkonstruksieprosesse inkorporeer deur die narratiewe benadering te volg (Di Fabio en Maree 2012). Op hul beurt integreer loopbaankonstruksie en selfkonstruksie die fokus op 'n individu se persoonlikheidseienskappe, lewensverhaal en ontwikkelingsprosesse (Di Fabio en Maree 2012). Hierbenewens bestaan dit uit 'n proses waardeur die beroepsvoorligter kliënte help om nuwe narratiewe van hul hede, verlede en toekoms te vorm (Savickas 2015). LOB kan aangewend word om die werknemers se gedrag binne hul loopbaan te rig deur middel van beradingsdienste, terapeutiese sessies of afrigting (Coetzee, Roythorne-Jacobs en Tebele 2022). Hierdeur word psigososiale loopbaanaanpassing en -welstand bevorder.

In die breë is die fokus van LOB op 'n loopbaanintervensieproses bestaande uit ses fases (Savickas e.a.2009). Tydens fase 1 definieer die beroepsvoorligter en kliënt gesamentlik doelwitte wat bestaan uit wat die kliënt hoop om deur die sessie te bereik. Hulle vestig in die eerste stap 'n verstandhouding en klaar doelwitte uit. Tydens fase 2 verken die kliënt hul huidige sisteem van persoonlike identiteit, wat verwys na hoe individue hulself waarneem en hoe hulle met ander kontekste verband hou. Tydens fase 3 word die kliënt se perspektief van hul situasies ondersoek, wat die objektiwiteit van hul stories vestig terwyl dit vanuit 'n nuwe alternatiewe perspektief beskou word. Die storie wat die kliënt in fase 3 geskep het word tydens fase 4 gebruik om hul probleem vanuit 'n nuwe perspektief te sien. Tydens fase 5 word die kliënt gelei om 'n lys aktiwiteite te identifiseer en op te stel wat hulle in staat stel om hul nuutgeskape storie en identiteit uit te leef. Laastens bestaan fase 6 uit kort- en langtermynopvolgssessies met die kliënt en word strategieë beplan (Savickas e.a. 2009). Die algehele proses en implementering van LOB vind plaas tydens die loopbaankonstruksie-onderhoud.

Tydens die loopbaankonstruksie-onderhoud skep die beroepsvoorligter 'n veilige omgewing vir kliënte om subjektiewe ervarings te ontleed met die oog daarop om die konstruksie van nuwe selfbetekenisse en loopbaanvoornemens te bewerkstellig (Savickas 2015). Die onderhoud neem 'n aanvang deur 'n oorgangsnarratief waartydens die kliënt die geleentheid gegun word om op die openingsvraag, naamlik “Hoe kan ek vir jou van waarde wees?”, te reageer (Savickas 2015:16). Hier begin die kliënt sy of haar storie te vertel, wat dan deur die beroepsvoorligter geëvalueer en verken word (Savickas 2015). Die onderhoud is saamgestel uit vyf onderwerpe om die samestelling van lewenstemas te identifiseer wat die potensiaal inhou dat die kliënt 'n besluit neem in hul huidige loopbaansituasie (Savickas 2015). Die onderwerpe sluit rolmodelle, tydskrifte, televisieprogramme of webtuistes, gunstelingstories of -gesegdes en vroeë herinneringe in. Standaardvrae kan deur die praktisyn gestel word om seker te maak dat elke onderwerp wat tydens die onderhoud ter sprake kom die nodige aandag geniet (Savickas 2015). Die lewenstemas verklaar 'n individu se lewenstruktuur, beroeps persoonlikheid en loopbaan-aanpassingstrategieë. Deur na die lewenstemas in die LOB-intervensie te kyk, word die individu aangemoedig om by hul werklike self uit te kom (Coetzee en Schreuder 2021). Na die eerste sessie stel die beroepsvoorligter 'n lewensportret van die kliënt se lewe aan die hand van dié lewenstemas saam. Dit word deur Savickas beskryf as die samestelling van al die verhale wat die kliënt vertel.

Savickas e.a. (2009) voer aan dat individue dikwels op hul eie geskiedenis reflekteer wanneer hulle besluite neem. Die individu se lewensverhaal, gebaseer op vroeë herinneringe, word gebruik om 'n dieper betekenis te dra tydens tye van oorgang in hul loopbane. Die beroepsvoorligter se hoofdoel is om die kliënt te help om sy eie verhaal te vertel en so te reflekteer dat die kliënt dit self hoor. Dit gee dieper betekenis en lei tot besluitneming (Savickas 2015). Die loopbaankonstruksie-onderhoud, soos aangepas deur Coetzee, Roythorne-Jacobs en Tebele (2022), word vervolgens in Tabel 1 uitgebeeld.

Tabel 1: 'n Opsomming van die loopbaankonstruksie-onderhoud (aangepas uit Coetzee, Roythorne-Jacobs en Tebele 2022)

Onderwerp	Vrae	Doelwit	Rasionaal
Opening	“Hoe kan ek vir jou van waarde wees?”	Luister en identifiseer temas, patrone, waardes, behoeftes en preokkupasies.	Stel die agenda vir die bespreking vas. Identifiseer loopbaanuitdagings aan die hand van die kliënt se beskrywing van die probleem, en moontlike oplossings.
1. Self: Rolmodelle	“Wie het jy bewonder terwyl jy grootgeword het?”	Identifiseer byvoeglike naamwoorde wat die kliënt gebruik om hul konstruksie en hul self-konsep te beskryf. Fokus op dit wat bewonder word, eerder as op wie.	Die proses waar die kliënt 'n rolmodel(le) gekies het, word as die eerste beroepskeuse gesien. Rolmodelle verteenwoordig ego-ideale.
2. Opstelling: Tydskrifte, TV en webtuistes	“Teken jy in op en/of lees jy gereeld enige tydskrifte?” “Is daar enige televisie-programme waarna jy gereeld kyk?” “Watter webwerwe besoek jy gereeld?”	Identifiseer die verskillende voorkeursomgewings en -aktiwiteite van die kliënt. Identifiseer sosiale behoeftes, voorkeure, lewe-werk-interaksie.	Fokus op duidelike beroepsbelangstellings.
3. Draaiboek: Gunsteling-storie	“Wat is tans jou gunstelingstorie, hetsy van 'n boek of flik? Vertel die storie vir my.”	Dit bied 'n voorstelling van die narratief wat die kliënt kan gebruik om die uitkoms te bereik. Fokus op 'n karakter wat deur dieselfde probleme gekonfronteer is.	Hou 'n strategie voor wat gevolg kan word. Verbind die selfbeeld en voorkeursomgewings in hul lewensplan.
4. Selfadvies: Gunsteling-gesegde	“Wat is jou gunsteling-gesegde?”	Dit gee die beroepsvoorligter insig in die advies wat die kliënt aan homself sou gee.	LOB fokus daarop dat kliënte hul eie wysheid hoor en respekteer.

Onderwerp	Vrae	Doelwit	Rasionaal
5. Vroeë herinneringe	<p>“Wat is jou vroegste herinnering? Ek stel daarin belang om drie stories te hoor oor wat met jou gebeur het toe jy tussen drie en ses jaar oud was.”</p> <p>“As jy ’n foto van die duidelikste deel van daardie herinneringe gehad het, wat sou dit wys?”</p> <p>“Gee asseblief ’n opskrif aan elke herinnering. Die opskrif sou wees wat gebruik word vir ’n storie in ’n koerant of ’n titel van ’n fliëk. ’n Goeie opskrif bevat ’n werkwoord.”</p>	Verkry begrip van en perspektief op hoe die kliënt die situasie wat hulle tans in die gesig staar, waarneem.	Die besluitnemingsgedrag mag deur ’n protokol beïnvloed word om betekenis te kry; dit kan ’n preokkupasie of vorige swaarkry insluit.

Na afloop van die onderhoud stel die beroepsvoorligter die kliënt se lewensportret saam. Die beroepsvoorligter kombineer die subverhale van die ses afdelings van die loopbaankonstruksie-onderhoud om ’n lewensportret te vorm (Savickas 2015). Die voorligter poog om gedragsverandering by die kliënt te bewerkstellig deur die kliënt se eie geskiedenis te gebruik om opsies vir die toekoms oop te maak. Die beroepsvoorligter verander nie aan die subverhale nie, maar ’n struktuur word gevorm waarin die subverhale binne een groter verhaal afgebaken word. Die subverhale vertel stories van ware gebeurtenisse terwyl die afbakening die storielyn voorstel (Savickas 2015). Nadat die lewensportret van die kliënt saamgestel is, begin die tweede sessie. Hierdie sessie fokus op die kliënt se hersaamgestelde lewensportret (Savickas 2015). Die proses word ook met behulp van ’n narratiewe beradingstegniek gefasiliteer om tot aksiestappe te lei.

Tydens die tweede sessie hervertolk die beroepsvoorligter die kliënt se storie (Savickas 2015). Die beroepsvoorligter kaats die lewensportret wat die kliënt in die narratiewe saamgestel het, terug na die kliënt. Binne die lewensportret word die kliënt in staat gestel om na te dink oor hul implisiete lewenservaringe. Hierdie proses identifiseer die perspektief en tematiese kwessies wat die kliënt ervaar het. Daarbenewens kry die kliënt ook oplossings wat aan hulle bekend is vir hul huidige loopbaanuitdagings. Wanneer die beroepsvoorligter die storie effektief terugvertel, word die kliënt gemotiveer om doelgerig weer by hul identiteit en verhoudings betrokke te raak. Die beroepsvoorligter help die kliënt om die samehang en kontinuïteit in hul stories te waardeer en die mees effektiewe gedrag uit hul stories te probeer herhaal. Die proses word nie afgejaag nie; die kliënt word eerder toegelaat om hul eie verhale te verken en moontlikhede te eien namate betekenisvolheid duideliker word. Die beroepsvoorligter beklemtoon bewyse van die kliënt se ware self deur op verbale uitdrukkings soos lag, huil of glimlag te reageer. Sodoende staan die beroepsvoorligter die kliënt by om enige vals oortuigings af te breek en nuwe begrippe te vorm. Dit is belangrik dat kliënte moet verstaan dat hulle self nie

die probleem is nie, maar dat die probleem self inderwaarheid die probleem is. Tydens die sessie word vrae soos die volgende beantwoord: “Wie is jy?” (rolmodelle); “Waar wil jy graag werk?” (tydskrifte); “Wat wil jy daar doen?” (draaiboek); “Met wie wil jy saamwerk?” (vroëre herinneringe); en “Hoe moet jy begin?” (gesegde). Dit is belangrik dat die proses op so ’n wyse plaasvind dat passiewe swaarkry vervang word met aktiewe bemagtiging. Parallele tussen persoonlike en professionele identiteite word uitgewys deur ’n proses van fasilitering (besin oor emosies, stiltes, insigte, ens.) (Savickas 2015).

Volgende word aksiestappe beplan deur die uitvoering van die lewensportret te bespreek (Savickas 2015). Dit is belangrik dat die beroepsvoorligter daarop moet let dat die kliënt nie meer verlore of onseker behoort te voel nie, maar dat nuwe insigte en verhoogde emosionele bewustheid gevorm moes gewees het. Aksiestappe word saam beplan, wat gewoonlik behels dat die kliënt vorige grense wat deur hulle self of ander gestel is, moet afbreek. Die kliënt ondersoek keuses, wat alternatiewe insluit. Kliënte word ook in hierdie fase aangemoedig om die nuwe lewensportret met ander te deel, veral met hul geliefdes, om sodoende ondersteuning te ontvang. ’n Interessante afsluiting van die sessie word deur Savickas beskryf, naamlik dat die beroepsvoorligter die kliënt groet deur die kliënt se gunstelinggesegde te herhaal. Hierdeur word die kliënt se wysheid herhaal en geëer. Indien nodig word ’n laaste sessie gehou waarin daar nagedink word oor die suksesvolle bereiking van die beradingsdoelwitte. Alhoewel die laaste sessie as opsioneel beskou word (Savickas 2015), kan dit ’n afsluiting wees en deur sodanige bedryfsielkundige konsultasie kan daar verseker word dat enige verdere moontlike intervensies beplan kan word.

Verskeie studies oor die funksionaliteit en toepaslikheid van LOB binne verskillende kontekste is reeds uitgevoer. In ’n studie onder Italiaanse entrepreneurs het Di Fabio en Maree (2012) bevind dat groepgebaseerde LOB gelei het tot minder besluitnemingshindernisse wat individue in hul werkslewe ondervind. Nog ’n studie het die effek van LOB op middeladolesse in Portugal ondersoek en bevind dat die sessies van LOB aan die individue verhoogde loopbaansekuriteit besorg het (Cardoso, Gonçalves, Duarte, Silva en Alves 2016). ’n Studie van LOB by adolessente het ook verhoogde selfinsig in adolessente se persoonlike ervarings en veranderde en hernude lewensperspektiewe gerapporteer (Maree en Pollard 2009). Ruiters en Maree (2022) het meer onlangs in ’n gevallestudie die bruikbaarheid van LOB vir ’n leerder met intellektuele gestremdheid bewys. Die studie het bevind dat die deelnemer met behulp van LOB effektief sy loopbaan doeltreffendheid kon ontwikkel. Uit die bostaande uiteensetting word dit duidelik dat LOB individue se loopbaanaanpasbaarheid, bewustheid van die self, akademiese prestasie en loopbaanbesluite en -veranderinge positief beïnvloed het.

3.1 Die geskiktheid van LOB vir bedryfsielkundepraktyke

LOB kan as ’n geskikte beroepsvoorligtingbenadering binne spesifieke kontekste en raamwerke van bedryfsielkunde beskou word. LOB skep ’n nuwe ingesteldheid in die bedryfsielkundeveld, aangesien dit die deelnemers aanmoedig om alternatiewe benaderings vir beroepsvoorligtingpraktyke in die bedryfsielkunde-professie te ondersoek. Reeds in 2012 het Savickas verduidelik dat die 21ste eeu nuwe beroepsintervensies vereis wat op identiteit, aanpasbaarheid, doelgerigtheid en herhaling (van die verhaal) moet fokus. Navorsing dui daarop dat LOB op hierdie areas fokus en ontwerp is om die talentbestuurseise en uitdagings waardeur kliënte in die 21ste eeu van werk gekonfronteer word, te ondervang (Savickas e.a. 2009; Savickas 2012). Tans, soos nog nooit tevore nie, het werknemers ’n groot behoefte aan loopbaanintervensies wat aangepas is om die kontemporêre beroepswêreld onder oë te sien en

wat individue in staat stel om voortdurende verandering en oorgange te bestuur (Cohen 2021; Maree 2020). In die post-COVID-19-pandemie-era is werknemers besig om betekenis met betrekking tot veral werk en lewe te herevalueer (Cohen 2021). Briddick en Sensoy-Briddick (2017) dui aan dat die LOB-paradigma spesifiek ontwikkel is om die 21ste-eeuse talentbestuurseise en -uitdagings aan te pak, wat klem plaas op die bestuur van die onstabieleit en onsekerheid van die werkomgewing. Dit vorm 'n integrale deel van die bedryfsielkunde-professie om stabiliteit en sekerheid binne die werkomgewing te bewerkstellig (Barnard en Fourie 2007; Moralo 2021).

Om LOB binne die bedryfsielkundige professie effektief toe te pas, is dit belangrik dat praktisyns die kulturele, biografiese en sosio-ekonomiese faktore van loopbaanvoorigting-situasies met elke kliënt in ag moet neem (Maree 2020). Hierdie faktore speel 'n invloedryke rol ter verbetering van die toepaslikheid en funksionaliteit van beroepsvoorigtingsintervensies binne verskillende kontekste en lande. LOB is 'n geskikte benadering vir loopbaanintervensies vanweë die gestruktureerde aard daarvan, wat die potensiaal inhou om bedryfsielkunde-praktisyns se wyse van berading in die praktyk te optimeer. Die resultate genereer ryk en omvattende kwalitatiewe data vir algemene en komplekse loopbaanbestuursituasies, wat waarde tot die praktisyn se praktyk toevoeg. Die raamwerk wat LOB deur middel van die ses stappe verskaf, kan bedryfsielkundiges help om loopbaangevalle van kliënte aan die hand van die mikronarratiewe van die kliënt se lewe te bestuur (Briddick en Sensoy-Briddick 2017; Savickas 2015). Met betrekking tot die bedryfsielkundeberoep beveel ons aan dat die loopbaankonstruksie-onderhoud verder uitgebrei moet word deur die byvoeging van sekondêre vraagstelling. Savickas se benadering blyk nie soseer daarop te konsentreer om ouderdom-relatief te wees nie. Ons stel voor, om die geskiktheid van die benadering vir bedryfsielkundiges te verseker, dat sekondêre vrae ten opsigte van tydskrifte, TV en webtuistes ingesluit moet word. Vrae kan insluit “Volg jy enige blogs?”, “Watter TV reekse volg jy?”, “Watter YouTube-kanale volg jy?” en “Watter TikTok-videos volg jy?”. Ons stel voor dat die onderhoud aangepas word om veral die verskillende lewensfasies van kliënte in ag te neem. Savickas (2015) meld dat praktisyns vaardig moet wees in die toepassing van die benadering deur dit gepas te maak vir elke kliënt se unieke behoeftes. In hierdie geval stel ons voor dat rolmodelle wat tydens die loopbaankonstruksie-onderhoud in fase 1 bespreek word, nie tot slegs kinderdae beperk word nie. Ook huidige rolmodelle kan ondersoek word om 'n groter verteenwoordiging van ego-ideale te bepaal.

Ginevra, Di Maggio, Nota en Soresi (2017) wys daarop dat kliënte 'n groter gevoel van selfkennis ervaar het na deelname aan LOB. Hierbenewens bou bevindinge van Savickas (2016) voort op laasgenoemde, aangesien hy aandui dat LOB uit fases bestaan waardeur die kliënt bygestaan word in reflektiewe selfondersoeke, waar hulle gelei word om spesifieke ervarings van hul lewens te identifiseer en te ondersoek en die betekenis van hul lewens te evalueer. LOB kan as benadering toegepas word op kliënte wat hulle in hul middel-loopbaan stadium bevind, asook op studente en jonger ouderdomsgroepe (Di Fabio en Maree 2012). Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier en Nota (2017) het aangedui dat LOB daarop fokus om kliënte in staat te stel om loopbaanoorgange te bestuur en 'n proses van loopbaanbesluitneming fasiliteer. Verder dui navorsingsbevindinge ook daarop dat die loopbaankonstruksie-onderhoud van LOB as 'n funksionele narratiewe hulpmiddel dien om bewustheid van die self te versterk en te ontwikkel (Di Fabio 2012). Ginevra e.a. (2017) se navorsing bevestig dat kliënte 'n groter sin van selferkenning ervaar het na deelname aan LOB. Die LOB bemagtig kliënte om outonoom en verantwoordelik op te tree (Savickas 2009). LOB stel ten doel om kliënte by te staan om vaardighede te bemeester om verandering te antisipeer

en te bestuur deur beheer te neem van die situasies waarbinne hy/sy funksioneer. Deur LOB toe te pas, benader die beroepsvoorligter die kliënt as die spesialis van sy eie lewe met die predisposisie dat die kliënt oor die antwoord en oplossings vir hulle situasie beskik. Die beroepsvoorligter se rol is slegs een van begeleiding en bemagtiging van die kliënt om self oplossings vir sy vrae te vind (Savickas 2015). Fasilitering van LOB vereis dus spesifieke vaardighede van die beroepsvoorligter.

Die fasilitering van die bewustheid van die self, selfaanvaarding, selfkennis en selfvertroue word as 'n belangrike vaardigheid van 'n bedryfsielkundige se rol en funksie beskou (Barkhuizen e.a. 2015; Coetzee, Oosthuizen en Van Niekerk 2022; HPCSA 2019a). Barnard en Fourie (2007) meld dat bedryfsielkundiges as beroepsvoorligters verantwoordelik is daarvoor om hulself toe te rus met die nodige kennis en vaardighede. Wat meer is, Barkhuizen e.a. (2015) het bevind dat bedryfsielkundiges oor die behoefte beskik om as beroepsvoorligters opgelei te word. Die Wet op Beroepsgesondheid (Wet 56 van 1974) stel dit dat 'n praktisyn wat 'n nuwe benadering volg, vereis word om opvoedkundige ontwikkeling en mentorskap te ontvang in die vereiste vaardigheid (Departement van Gesondheid 2011).

Ons stel dit ook verder dat bedryfsielkundiges oor geskikte beradingstegnieke en -vaardighede moet beskik om die onderhoud effektief te kan fasiliteer. Vaardighede soos luister en reflektoring is 'n voorvereiste vir effektiewe gesprekvoering binne 'n beradingskonteks (Barkhuizen e.a. 2015; Barnard en Fourie 2007). Verskeie studies het uitgewys dat bedryfsielkundiges nie oor voldoende selfvertroue beskik om as werkplekberoepsvoorligters op te tree nie (Du Plessis en Thomas 2021). Ons beveel aan dat bedryfsielkundiges veral in hul rol as beroepsvoorligters selfvertroue moet ontwikkel (HPCSA 2019b). Wat meer is, afdelings 3.1.3 tot 3.1.6 van Vorm 218 (HPCSA 2019b) maak melding daarvan dat bedryfsielkundepraktisyns goed toegerus moet wees met beradingstegnieke om loopbaanvoorligting, prestasieberading, krisisberadingsessies en psigopatologie in die werkplek aan te bied. Dus beveel ons aan dat beroepsvoorligting-intervensies, soos LOB, by alle tersiêre instellings se opleidingskurrikula, sowel as by professionele ontwikkelingsgeleenthede, ingesluit behoort te word. Die studie deur Wen, Chen, Li en Gu (2020) dui aan dat LOB positiewe veranderinge vir loopbaanberadingspraktisyns teweegbring deur nuwe perspektiewe en metodes in te voer. Dit stem ooreen met die huidige navorsing wat daarop dui dat LOB 'n nuwe denkwys in die bedryfsielkunde skep en die verkenning van nuwe benaderings tot loopbaanberading aanmoedig.

In die huidige vinnig veranderende werksmark is daar 'n groot behoefte aan loopbaanberadingsinstrumente wat individue kan help om oorgange te navigeer en voortdurende verandering te bestuur. Die LOB-benadering is spesifiek ontwerp om aan die eise en uitdagings van die 21ste eeu se werksmag te voldoen en beklemtoon die behoefte daaraan om onstabieleit en onsekerheid in die werkplek te bestuur. Volgens 'n navorsingstudie het deelnemers gevind dat die LOB-benadering die potensiaal het om bedryfsielkundiges toe te rus om kliënte te help om die uitdagings in die kontemporêre werkomgewing te oorkom (Kriek 2021). Ons stel ook voor dat LOB in kombinasie met ander beradingstegnieke gebruik word. LOB kan gebruik word ter ondersteuning van tradisionele beroepsvoorligtingsbenaderings wanneer kliënte voor komplekse loopbaanbesluite te staan kom. Barclay, Stoltz en Clemente (2019) bevestig die stelling dat praktisyns dikwels intuïtief verskeie beradingstegnieke met LOB kombineer.

Savickas meld dat LOB-benadering nie op navorsingsbewyse of bewese uitkomst gebaseer is nie (Savickas 2015:7). Verder het Savickas genoem dat die LOB-benadering klem lê op narratiewe werklikhede eerder as wetenskaplike feite (Savickas e.a. 2009). Ons beveel voorts

aan dat empiriese navorsing wat die geskiktheid van LOB vir die bedryfsielkundeprofessie evalueer, uitgevoer word. Wen e.a. (2020) dui aan dat meervoudige suksesvolle kruiskulturele navorsingstudies in lande soos die Verenigde State, Frankryk, Italië, Portugal, Turkye, China en verskeie ander lande uitgevoer is. Met betrekking tot lande soos Suid-Afrika is daar egter baie beperkte navorsing oor LOB gevind (Kriek 2021; Maree 2015; Maree 2020; Ruiters en Maree 2022). Daarom word daar aanbeveel dat die bedryfsielkundeprofessie navorsing oor die kruiskulturele relevansie van LOB binne 'n Suid-Afrikaanse konteks aanpak.

4. Slotopmerkings

Wêreldwyd vind verandering in die werksplek toenemend vinniger plaas, wat eise aan werknemers stel om hul vaardighede te verbeter en nuwe rolle aan te neem. Die toekoms van werk word gedefinieer deur 'n toenemende kombinasie van nuwe tegnologieë deur nuwe sektore en markte. Tans word ekonomiese stelsels wêreldwyd meer onderling verbind as op enige ander tyd in die geskiedenis. Dit lei daartoe dat inligting vinnig beweeg en wyd versprei, massawerkverplasing plaasvind, vaardigheidstekorte opduik en 'n mededingende aanspraak ontstaan tussen menslike intelligensie en kunsmatige intelligensie. Outomatisering en tegnologiese vooruitgang lei daartoe dat vele beroepe uitfaseer en nuwe beroepe die lig sien.

Navorsing het getoon dat kontemporêre eise en uitdagings in die werksplek vereis dat beroepsvoorligters benaderings moet volg wat op die subjektiewe komponente van kliënte se loopbane en lewensverhale fokus. Beroepsvoorligting word as 'n sleuteldomein van bedryfsielkunde beskou. Bedryfsielkundiges speel 'n belangrike rol in die bevordering van werknemerwelstand wat deur die veranderinge en verskuiwings in die wêreld van werk beïnvloed word. Hierdie professie is toegerus om werknemers by te staan in die werksplek om uitdagings soos outomatisering, loopbaanskuiwe, loopbaanaanpassings en werkstres te oorkom. Daarom moet hierdie praktisyns hulle toerus met 'n relevante postmodernistiese beroepsvoorligting-intervensie soos LOB om die werkplekuitdagings van die 21ste eeu die hoof te kan bied. Die loopbaanontwerpteorie van Savickas fokus op die kliënt se lewensverhale en aktiwiteite eerder as op toetstellings en profiele. Die beroepsvoorligter gebruik 'n fasiliterende gesprek om die individu te begelei om die betekenis van sy werk en lewe te ondersoek. Die benadering help die werknemer om die betekenis wat in sy werk gevind word, te verbeter of te herstel. Dit fokus spesifiek daarop om die werknemer te bemagtig om die nodige veranderinge aan te bring om werk-lewe-betekenis te bevorder. Die kliënt se unieke lewensverhaal word gebruik in 'n narratief om die betekenisvolheid van die loopbaanverhaal te bepaal. Die narratief, naamlik die kliënt se loopbaanverhaal, stel die kliënt in staat om sy eie lewenstemas, loopbaanpersoonlikheid en hulpbronne beter te verstaan.

Studies toon egter dat bedryfsielkundiges wegskeem van hul rol as werksplekberaders. Bedryfsielkundiges moet hulleself toerus met die nodige vaardighede in loopbaanberading en intervensies vir die bestuur van loopbaan- en werkplekaanpassings. Verder moet bedryfsielkundiges in staat wees om persoonlike intervensies toe te pas wat optimale funksionering van individue bevorder. Bedryfsielkundiges moet oor die insig en vaardighede beskik om 'n kliënt se loopbaanuitdagings, wat deur globalisering en tegnologiese veranderinge beïnvloed word, te bestuur. Dus sal dit noodsaaklik wees dat bedryfsielkundiges voldoende in beroepsvoorligtingintervensies, soos LOB, opgelei word. Die opleiding behoort ingesluit te word as deel van hul tersiêre opleiding, sowel as voortdurende professionele ontwikkelingsgeleentheid.

Erkenning

Erkenning word hiermee verleen aan die Nasionale Navorsingstigting (NNS) (nr. 120255). Enige menings, bevindings, gevolgtrekkings en aanbevelings in hierdie artikel is dié van die skrywers en daarom aanvaar die NNS geen aanspreeklikheid daarvoor nie.

Bibliografie

- Barclay, S.R., K.B. Stoltz en A. Clemente. 2019. Assessing manifest interests within the career construction interview. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(3):455–73. doi: 10.1007/s10775-019-09388-1.
- Barkhuizen, H., L.I. Jorgensen en L. Brink. 2015. Training the industrial and organisational psychologist as counsellor: Are we doing enough? *Acta commercii*, 15(1):1–12. doi.org/10.4102/AC.v15i1.253.
- Barnard, G. en L. Fourie. 2007. Exploring the roles and contributions of industrial psychologists in South Africa against a multi-dimensional conceptual framework (part 2). *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(2):45–53. doi.org/10.4102/sajip.v33i2.376.
- Bergh, Z.C. 2021. *Introduction to work psychology*. 3de uitgawe. Kaapstad: Oxford University Press.
- Bimrose, J. en L. Hearne. 2012. Resilience and career adaptability: qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3):338–44.
- Briddick, W.C. en H. Sensoy-Briddick. 2017. Paradigm and promise: life design, psychology of working, and decent work. In Maree (red.) 2017:317–27.
- Brown, S.D. en R.W. Lent (reds.). 2013. *Development and counseling: putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Brynjolfsson, E., J.J. Horton, A. Ozimek, D. Rock, G. Sharma en H.Y. TuYe. 2020. COVID-19 and remote work: an early look at US data (working paper 27344). National Bureau of Economic Research. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27344/w27344.pdf (16 Oktober 2023 geraadpleeg).
- Cardoso, P., M.M. Gonçalves, M.E. Duarte, J.R. Silva en D. Alves. 2016. Life design counseling outcome and process: a case study with an adolescent. *Journal of Vocational Behavior*, 93:58–66.
- Coetzee, M., R.M. Oosthuizen en A. van Niekerk. 2022. Industrial psychologist intern: professional purpose, skills and practice confidence. *SA Journal of Industrial Psychology*, 48(1):1–12.

- Coetzee, M. (red.), H. Roythorne-Jacobs en C. Tebele. 2022. *Career. Counselling and development guidance in the workplace. A manual for professional career practitioners*. 4de uitgawe. Kaapstad: Juta.
- Coetzee, M. en A.M.G. Schreuder. 2021. *Careers: an organisational perspective*. 6de uitgawe. Kaapstad: Juta.
- Cohen, A. 2021. How to quit your job in the great post-pandemic resignation boom. *Bloomberg Businessweek*, 10 Mei. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-05-10/quit-your-job-how-to-resign-after-covid-pandemic> (28 September 2022 geraadpleeg).
- Cooks-Campbell, A. 2022. What is talent management? Strategies for the new world. <https://www.betterup.com/blog/talent-management> (2 April 2023 geraadpleeg).
- Departement van Gesondheid (Department of Health). 2011. Health Professions Act (No. 56 of 1974): regulations defining the scope of the profession of psychology. *Staatskoerant* 34581, kennisgewing 10505. Pretoria: Staatsdrukker.
- Di Fabio, A. 2012. The effectiveness of the career construction interview from the perspective of life designing. *South African Journal of Higher Education*, 26(1):717–28.
- Di Fabio, A. en J.G. Maree. 2012. Group-based life design counseling in an Italian context. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1):100–107.
- Do Céu Taveira, M., E. Ribeiro, P. Cardoso en F. Silva. 2017. The therapeutic collaboration in life design counselling: the case of Ryan. *South African Journal of Education*, 37(4):a1466. <https://www.ajol.info/index.php/saje/article/view/164242> (7 November 2023 geraadpleeg).
- Du Plessis, M. en E.C. Thomas. 2021. Counselling preparedness and responsiveness of industrial psychologists in the face of COVID-19. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47(1):1–13. doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1860.
- Ginevra, M.C., I. Di Maggio, L. Nota en S. Soresi. 2017. Stimulating resources to cope with challenging times and new realities: effectiveness of a career intervention. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(1):77–96. doi.org/10.1007/s10775-016-9331-0.
- Graupner, L.I. 2021. Crisis management and the industrial psychologist: Why do we shy away? *SA Journal of Industrial Psychology*, 47(1):1–4.
- Harteis, C., A. Rausch en J. Seifried. 2014. *Discourses on professional learning: on the boundary between learning and working*. Dordrecht: Springer.
- Havenga, M. 2012. The relationship between career adaptability and academic achievement in the course of life design counselling. Doktorale proefskrif, Universiteit van Pretoria.
- Health Professions Council of South Africa (HPCSA). 2019a. Minimum standards for the training of industrial psychology. https://www.hpcsa.co.za/Content/upload/psb/guidelines/Minimum_standards_for_the_training_of_Industrial_Psychology.pdf.

- . 2019b. Requirements in respect of internship programmes in industrial psychology: guidelines for universities, internship training institutions and intern industrial psychologists. Form 218. https://www.hpcsa.co.za/Content/upload/professional_boards/psb/accreditations/Form_218_INDS_February_2019.pdf.
- Hirschi, A. 2018. The fourth industrial revolution: issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3):192–204.
- Iacurci, G. 2022. The great resignation continues, as 44% of workers look for a new job. *CNBC*, 22 Maart. <https://www.cnbc.com/2022/03/22/great-resignation-continues-as-44percent-of-workers-seek-a-new-job.html> (2 April 2023 geraadpleeg).
- Kenny, M.E., D.L. Blustein en T.M. Meerkins. 2018. Integrating relational perspectives in career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 66(2):135–48.
- Kriek, L. 2021. Exploring life-design counselling as a career counselling intervention for the industrial psychology profession. MCom-verhandeling, Noordwes-Universiteit.
- Landy, F.J. en J.M. Conte. 2004. *Work in the 21st century: an introduction to industrial and organizational psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Leonhard, G. 2019. Futurist keynote speaker Gerd Leonhard at UST Global D3: technology and humanity – the future. <https://www.youtube.com/watch?v=Tzzz9rxpM9g> (12 Junie 2020 geraadpleeg).
- Maree, J.G. 2015. Research on life design in (South) Africa: a qualitative analysis. *South African Journal of Psychology*, 45(3):332–48.
- Maree, J.G. en Z. Pollard. 2009. The impact of life design counselling on adolescents. *Journal of Psychology in Africa*, 19(2):169–75.
- Maree, J.G. en C. Symington. 2015. Life design counselling effects on the career adaptability of learners in a selective independent school setting. Fakulteit Opvoedkunde, Universiteit van Pretoria.
- Maree, K. 2020. The need for contextually appropriate career counselling assessment: using narrative approaches in career counselling assessment in African contexts. *African Journal of Psychological Assessment*, 2(2020):7.
- Maree, K. (red.). 2017. *Psychology of career adaptability, employability and resilience*. Switserland: Springer.
- Moralo, T.S. 2021. Workplace counselling in the changing world of work: an industrial psychology perspective. MCom-verhandeling, Noordwes-Universiteit.
- Redelinghuys, K., S. Rothmann en E. Botha. 2019. Workplace flourishing: measurement, antecedents and outcomes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1):1–11. doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1549.

- Ruiters, S.E. en J.G. Maree. 2022. Life design counselling with a learner from a vocational school setting. *South African Journal of Higher Education*, 36(2):258–79.
- Santilli, S., J. Marcionetti, S. Rochat, J. Rossier en L. Nota. 2017. Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1):62–76. doi:10.1177/0894845316633793.
- Savickas, M.L. 2012. Life design: a paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1):13–9.
- . 2013. Career construction theory and practice. In Brown en Lent (reds.) 2013:144–180.
- . 2015. *Life-design counseling manual*. Mark L. Savickas. https://www.wc.k12.wi.us/cms_files/resources/savickas%20life%20design%20manual.pdf.
- . 2016. Reflection and reflexivity during life-design interventions: comments on career construction counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 97:84–9.
- Savickas, M.L., L. Nota, J. Rossier, J.P. Dauwalder, M.E. Duarte, J. Guichard, S. Soresi, R. Van Esbroeck en A.E. Van Vianen. 2009. Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3):239–50. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004.
- Schreuder, D. en M. Coetzee. 2010. An overview of industrial and organisational psychology research in South Africa: a preliminary study. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1):1–11. doi: 10.4102/sajip.v36i1.903.
- Smith, M. 2022. Professor who predicted ‘The Great Resignation’ shares the 3 trends that will dominate work in 2022. <https://www.cnbc.com/2022/01/14/the-great-resignation-expert-shares-the-biggest-work-trends-of-2022.html> (7 November 2023 geraadpleeg).
- Spurk, D. en C. Straub. 2020. Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior*, 119:103435.
- Symonds, W.C., R.S. Schwartz en R.F. Ferguson. 2011. Pathways to prosperity: meeting the challenge of preparing young Americans for the 21st century. https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/4740480/Pathways_to_Prosperty_Feb2011-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Tyler, M.A., S. Choy, R. Smith en D. Dymock. 2014. Learning in response to workplace change. In Harteis, Rausch en Seifried (reds.) 2014.
- Wen, Y., H. Chen, K. Li en X. Gu. 2020. The challenges of life design counseling in the times of the coronavirus pandemic (COVID-19). *Frontiers in Psychology*, 11(2020):1235.
- Wêreld- Ekonomiese Forum (World Economic Forum). 2020. The Future of Jobs Report 2020. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf.