



De waarde van loopbaanchecks onderzocht

Eerste effecten onder de loep

Jos de Jong, Jouke Post, Sjoerd de Vries & Stephan Corporaal

Een breed consortium onderzoekt gedurende twee jaar de effectiviteit van loopbaanchecks. Onderdeel van dit onderzoek is een kwantitatief onderzoek onder loopbaanprofessionals over de ervaringen met loopbaanchecks en het gebruik van arbeidsinformatie in loopbaanchecks. Wat zijn de resultaten van dit eerste deel van het onderzoek?

Het onderzoek

Het onderzoek met een looptijd van twee jaar wordt uitgevoerd door Hogeschool Saxion, Hogeschool Arnhem Nijmegen, Hogeschool Zuyd, de Open Universiteit, het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) en Noloc, beroepsvereniging van loopbaanprofessionals. Het wordt gefinancierd door Instituut Gak en is een vervolg op inventariserend onderzoek naar loopbaan-apk's (Sanders, 2019). Aan dat verkennende onderzoek is in *LoopbaanVisie* aandacht besteed (Kraak, 2019). Het onderzoek gaat over de kwantitatieve en kwalitatieve effecten van loopbaanchecks zoals ervaren door loopbaanprofessionals, gebruikers van loopbaanchecks en werkgevers die die loopbaanchecks inzetten. Bovendien wordt verkend op welke manier arbeidsmarktinformatie gebruikt kan worden in branche- en sectorgerichte loopbaanchecks. Drie loopbaanchecks worden vervolgens nauwkeurig en langdurig gemonitord in een experimentele setting. Het onderzoek resulteert in onderbouwde aanbevelingen voor kwaliteitscriteria en de doorontwikkeling van loopbaanchecks en materiaal voor professionalisering, met specifiek aandacht voor praktisch opgeleiden en het gebruik van arbeidsmarktinformatie.

Waarom Loopbaanchecks?

De laatste jaren wordt door de overheid, maar ook door bedrijven en sociale partners stevig ingezet op zogenaamde loopbaan-APK's of loopbaanchecks. De dynamiek op de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat mensen steeds vaker van functie, baan, organisatie of dienstverband moeten of willen veranderen. De overheid en sociale partners willen dit graag ondersteunen, zodat deze transitie ook succesvol plaats kunnen vinden. Loopbaanchecks en apk's kunnen voorzien in die behoefte.

Wat is een loopbaancheck precies? In voorgaand onderzoek (Sanders, 2019) is de volgende definitie geformuleerd, die ook in dit onderzoek gehanteerd zal worden:

“Een loopbaancheck of Loopbaan-APK is het instrumentarium dat een individu helpt inzicht te krijgen in de actuele waarde van de eigen skills voor de huidige en toekomstige arbeidsmarkt en dat hem of haar helpt om toekomstgerichte loopbaankeuzes te maken.”

Een loopbaancheck betreft dus een (kort) loopbaantraject waarin de deelnemers door middel van gesprekken en instrumenten aan het denken worden gezet over zichzelf ten aanzien van hun loopbaan. Het traject bevat doorgaans twee componenten: een meer reflectieve component waarin de deelnemer nadenkt over zijn of haar kwaliteiten, vaardigheden en waarden ('self awareness'), en een meer actiegerichte component, gericht op het exploreren en toetsen van mogelijkheden binnen of buiten de huidige (arbeids)situatie ('opportunity awareness'). Beide componenten zijn gericht op het bereiken van een zogenaamde 'fit': de (optimale) mate van passendheid van de persoon bij de mogelijkheden. Deze 'matchingsgedachte' is in de ogen van sommige auteurs te reductionistisch en te statisch, omdat deze niet (meer) past bij de dynamiek van de transitionele arbeidsmarkt (Jansen & Shipp, 2018; Maree, 2017). Aansluitend op de dynamiek van de transitionele arbeidsmarkt zou de loopbaankandidaat vaardigheden en inzichten aangereikt moeten krijgen die hem of haar in staat stellen om zichzelf continu te matchen. Naast aandacht voor deze (dynamische) 'fit' bestaat een check doorgaans ook uit gesprekken en/of instrumenten gericht op 'actie'. Dit betreft het realiseren van bepaalde loopbaandoelen; dat kan bijvoorbeeld gaan om aanpassingen in de huidige baan door bijvoorbeeld jobcrafting, maar ook om loopbaan(her)oriëntatie-activiteiten of sollicitatieactiviteiten.

In dit onderzoek is ervoor gekozen om de te onderzoeken effecten vooral te richten op deze beide

elementen: 'fit', het verschaffen van zelfinzicht, het inzicht in mogelijkheden op de arbeidsmarkt en de vaardigheden om deze aan elkaar te koppelen, en 'actie', gedrag gericht op het realiseren van concrete loopbaandoelen, binnen en/of buiten de huidige functie of werksituatie.

De arbeidsmarktrelevantie van loopbaanadviesing (concreet: 'krijg ik ook een baan in de door mij gekozen richting?') wordt steeds sterker benadrukt, zowel in internationale publicaties in het vakgebied (Labour Market Intelligence) als in het landelijk beleid. Dit komt onder andere tot uitdrukking in de prominente plaats van de arbeidsmarktscans in het Ontwikkeladvies (Noloc, 2020). Om deze reden is aandacht voor het gebruik van arbeidsmarktinformatie in loopbaanchecks opgenomen in dit onderzoek onder loopbaanprofessionals.

Effectiviteit in loopbaanbegeleiding

De vraag of loopbaanbegeleiding leidt tot gewenste effecten is veelvuldig gesteld en ook onderzocht. In algemene zin geldt dat er voldoende bewijs is voor de effectiviteit van interventies in loopbaanbegeleiding (Whiston et al, 2017; Robertson, 2020). Dit type effectonderzoek naar loopbaaninterventies is bijna uitsluitend buitenlands onderzoek; in Nederland is weinig onderzoek beschikbaar en de bewijsvoering dus veel minder robuust.

De vraag naar de (kosten)effectiviteit van door de overheid gefinancierde interventies wordt steeds vaker gesteld. Concreet gaat het dan om vragen als: leiden loopbaanchecks op de korte, maar ook op de langere termijn tot effecten? En welk effect zouden we dan mogen verwachten?

In dit onderzoek richten we ons op de effecten die volgens loopbaanprofessionals zijn waar te nemen bij de deelnemers van loopbaanchecks. De kortetermijneffecten gaan bijvoorbeeld over inzichten die de deelnemer opdoet tijdens de check, maar ook om vaardigheden die worden aangeleerd. Bij langetermijneffecten kijken we naar bepaald gedrag, zoals

het actief benaderen van het opbouwen van een netwerk of sollicitatieactiviteiten.

De onderzoeksmethode

Om de effecten te kunnen onderzoeken is een vragenlijst ontwikkeld en uitgezet onder alle leden van Noloc, de beroepsvereniging voor loopbaanprofessionals. Om gedrag goed in beeld te brengen is gekeken naar de factoren die gedrag beïnvloeden en zijn de in dit onderzoek gebruikte schalen van de vragenlijst gebaseerd op de theorie van gepland gedrag van Ajzen (1991). In deze theorie wordt een onderscheid gemaakt tussen attitude (het denken over de eigen loopbaan), de sociale norm (hoe anderen denken over loopbaanstappen), de zelfwerkzaamheid (het geloof in positieve uitkomsten van loopbaanactiviteiten), de benodigde vaardigheden en het loopbaangedrag – de concrete activiteiten die een deelnemer uitvoert om de loopbaandoelen te realiseren.

De vragenlijst bevat vragen over de volgende type effecten: (1) zelfinzicht; (2) actief benaderen van het netwerk; (3) zelfeffectiviteit; (4) kennis die nodig is om tot actie te komen; (5) vaardigheden om loopbaandoelen te realiseren; (6) acties om loopbaandoelen te realiseren en (7) lange termijn gedragseffecten in organisaties.

Resultaten

Wie hebben de vragenlijst ingevuld?

De vragenlijst is volledig ingevuld door 97 loopbaanprofessionals. Het merendeel heeft hbo-niveau (27%) aangevuld met een post-hbo-opleiding (47%) en het overige deel heeft een wetenschappelijke studie gevolgd (26%). Voor een groot deel werken de professionals als zzp'er (64%), in loondienst (26%) of in een andere contactvorm (10%). Deze professionals zetten regelmatig loopbaanchecks in. De deelnemers die zij begeleiden zijn voor het grootste gedeelte hbo-geschoold (57%), een deel is mbo-geschoold (27%) of heeft een wetenschappelijke opleiding (14%).

Uit welke onderdelen bestaan de door deze professionals gebruikte loopbaanchecks?

De loopbaanchecks bestaan uit verschillende gesprekken, vragenlijsten gericht op bijvoorbeeld kwaliteiten, waarden, drijfveren en/of persoonlijkheidskenmerken en een actieplan voor de klant. Een sollicitatietraining en workshop zijn minder vaak onderdeel van de loopbaancheck.

Aan de hand van de standaarddeviatie is te zien dat de spreiding van de uitkomsten op sommige onderdelen behoorlijk hoog is. Dat duidt op een grote diversiteit in de loopbaanchecks. Het onderdeel 'Een of meerdere gesprekken' is vrijwel in alle loopbaanchecks aanwezig.

Welke doelen hebben loopbaanchecks volgens loopbaanprofessionals?

Effecten hebben uiteraard alles te maken met de

doelen die met loopbaanchecks worden nagestreefd. De loopbaanchecks hebben bijna altijd als doel dat de kandidaat meer inzicht krijgt in zijn of haar kwaliteiten, waarden en persoonlijkheid (dus de component 'fit'). Iets minder vaak, maar nog steeds behoorlijk vaak zijn trajecten gericht op de begeleiding in het realiseren van gestelde loopbaandoelen (dus de component 'actie').

Welke effecten zien loopbaanprofessionals van de loopbaanchecks?

Het grootste effect dat loopbaanprofessionals waarnemen bij deelnemers aan loopbaanchecks is de categorie zelfvertrouwen. Loopbaanprofessionals ervaren dat deelnemers door loopbaanchecks zelfverzekerder worden en meer gaan geloven dat ze de loopbaandoelen kunnen verwezenlijken.

Loopbaanprofessionals nemen bovendien grote effecten waar op het gebied van het inzicht dat

Onderdelen van de loopbaancheck	Gemiddelde Op een schaal 1-5	Std. deviatie
Meest gebruikt 1: Eén of meerdere begeleidingsgesprekken.	4,80	0,66
Meest gebruikt 2: Een afrondend gesprek.	4,61	0,97
Meest gebruikt 3: Een intakegesprek.	4,60	1,01
Meest gebruikt 4: Vragenlijst over kwaliteiten, talenten en/of competenties.	4,54	0,91
Meest gebruikt 5: Vragenlijst over interesses.	4,38	1,01
Minst gebruikt 1: Workshops of training rondom netwerken.	2,73	1,23
Minst gebruikt 2: Sollicitatietraining/ activiteiten.	3,30	1,22

Tabel 1. Onderdelen van de gebruikte loopbaanchecks

Schaal	Gemiddelde	Std. deviatie
Doelen zelfinzicht De mate waarin loopbaanchecks gericht zijn op het verkrijgen van inzicht over kwaliteiten, interesses, waarden en persoonlijkheid.	4,4	0,65
Doelen begeleiding De mate waarin een loopbaancheck gericht is op het realiseren van loopbaandoelen binnen of buiten de huidige baan.	3,80	0,73

Tabel 2. Doelen van de gebruikte loopbaanchecks

deelnemers krijgen in hun kwaliteiten, waarden en persoonlijkheid. Ten slotte zien zij ook gedragseffecten: deelnemers komen in actie door met mensen in hun omgeving te spreken over hun loopbaan-doelen en zetten hun netwerk in om deze doelen te verwezenlijken.

Iets minder effect, maar nog steeds een groot effect, zien loopbaanprofessionals ten aanzien van de mogelijkheden die deelnemers creëren in hun huidige baan of organisatie. Ook de effecten op de wat langere termijn, gericht op kansen voor deelnemers in de organisatie, zoals promotie maken, productiever worden en zich meer verbonden voelen met de organisatie, schatten zij positief in.

Er is geen verschil te zien in de effecten tussen praktisch opgeleide deelnemers en theoretisch opgeleide deelnemers, behalve op twee onderdelen. Bij het effect op zelfinzicht en bij zelfeffectiviteit is er een significant verschil te zien. Het gemiddelde onder praktisch opgeleiden op het onderdeel zelfinzicht is 4,0 en onder theoretisch opgeleiden 4,3. Bij het onderdeel zelfeffectiviteit is dit onder praktisch opgeleiden 3,8 en bij theoretisch opgeleiden 4,1.

Iets minder effect, maar nog steeds een hoog effect, zien loopbaanprofessionals op de mogelijkheden die

deelnemers creëren in hun huidige baan en/of bij hun huidige organisatie en de effecten die te zien zijn op wat langere termijn en wat meer gericht zijn op de organisatie, zoals promotie maken, productiever worden en zich meer verbonden voelen met de organisatie.

Er is geen verschil te zien in de effecten tussen praktisch opgeleide deelnemers en theoretisch opgeleide deelnemers, behalve op twee onderdelen. Bij het effect m.b.t. zelfinzicht en bij zelfeffectiviteit is er een significant verschil te zien. Het gemiddelde onder praktisch opgeleiden op het onderdeel zelfinzicht is 4,0 en onder theoretisch opgeleiden 4,3. Bij het onderdeel zelfeffectiviteit is dit onder praktisch opgeleiden 3,8 en bij theoretisch opgeleiden 4,1.

Gebruik van arbeidsmarktinformatie

Vervolgens zijn een aantal vragen gesteld over het gebruik door loopbaanprofessionals van arbeidsmarktinformatie in de loopbaanchecks. Hieronder wordt verstaan informatie die is gericht op bijvoorbeeld onderwijs- en scholingsmogelijkheden, beroepsalternatieven, vacatures en kansen op de (regionale) arbeidsmarkt (Alexander, McCabe & De Baker, 2019).

Loopbaanprofessionals maken het meest gebruik van beroepsinformatie (4,07), informatie over de vereiste vaardigheden in een beroep (4,15) en de bruikbaar-

Categorie effecten	Gemiddelde (op schaal 1-5)	Std. deviatie
<p>Meeste effect 1: zelfinzicht</p> <p>De mate waarin een deelnemer na de loopbaancheck meer zicht heeft gekregen op eigen kwaliteiten, interesses, waarden en persoonlijkheid.</p>	<p>4,25</p> <p>Praktisch opgeleiden: 4,0</p> <p>Theoretisch opgeleiden: 4,3</p>	<p>0,58</p>
<p>Meeste effect 2: actief benaderen van het netwerk</p> <p>De mate waarin een deelnemer na de loopbaancheck in actie komt om gesprekken te voeren over zijn/haar loopbaan met mensen uit zijn of haar omgeving.</p>	<p>4,17</p> <p>Praktisch opgeleiden: 4,0</p> <p>Theoretisch opgeleiden 4,2</p>	<p>0,62</p>
<p>Meeste effect 3: zelfeffectiviteit</p> <p>De mate waarin een deelnemer na de loopbaancheck een grotere motivatie en vertrouwen heeft om de loopbaanactiviteiten uit te voeren.</p>	<p>4,01</p> <p>Praktisch opgeleiden: 3,8</p> <p>Theoretisch opgeleiden: 4,1</p>	<p>0,59</p>
<p>Meeste effect 4: kennis die nodig is om tot actie te komen</p> <p>De mate waarin een deelnemer na de loopbaancheck weet wat hij of zij moet doen en welke mogelijkheden hij of zij moet benut</p>	<p>3,92</p> <p>Praktisch opgeleiden: 3,8</p> <p>Theoretisch opgeleiden: 4,0</p>	<p>0,69</p>
<p>Meeste effect 5: vaardigheden om loopbaandoelen te realiseren</p> <p>De mate waarin een deelnemer na de loopbaancheck beschikt over vaardigheden waarmee de loopbaan doelen verwezenlijkt kunnen worden. Dit betreft doelen stellen, actieplannen maken, maar ook sollicitatievaardigheden.</p>	<p>3,88</p> <p>Praktisch opgeleiden: 3,9</p> <p>Theoretisch opgeleiden: 3,8</p>	<p>0,58</p>
<p>Minste effect 1: acties om loopbaandoelen te realiseren</p> <p>De mate waarin een deelnemer daadwerkelijk in actie komt om loopbaandoelen te verwezenlijken binnen de huidige baan en/of organisatie. Te denken valt aan het volgen van een opleiding of in gesprek gaan met anderen over loopbaanwensen.</p>	<p>3,66</p> <p>Praktisch opgeleiden: 3,5</p> <p>Theoretisch opgeleiden: 3,7</p>	<p>0,51</p>
<p>Minste effect 2: lange termijn gedragseffecten in de organisaties</p> <p>De mate waarin de effecten zichtbaar zijn op langere termijn voor de organisatie. Het betreft onder andere: promotie maken, flexibiliteit, productiever worden en betrokkenheid bij de organisatie</p>	<p>3,44</p> <p>Praktisch opgeleiden: 3,4</p> <p>Theoretisch opgeleiden: 3,4</p>	<p>0,59</p>

Tabel 3. Waargenomen effecten

heid van de vaardigheden waarover de deelnemers beschikken (4,10). Van informatie over specifieke arbeidswetgeving (2,75), arbeidsvoorwaarden (2,85) en salarissen van verschillende beroepen (2,96) wordt minder gebruik gemaakt.

De bronnen die loopbaanadviseurs voornamelijk raadplegen zijn vacaturesites (4,02), vrij toegankelijke beroepsinformatie van onder andere het UWV (3,90) en informatie die men verkrijgt uit eigen netwerken (3,97). Websites van organisaties die arbeidsmarkt-informatie verstrekken zoals het ROA (2,20), CBS (2,31) en de Kamer van Koophandel (2,13) lijken minder gebruikt te worden.

De loopbaanprofessionals geven aan dat zij een sterke behoefte hebben aan verschillende soorten van arbeidsmarkt-informatie (3,29-4,19); zij geven ook aan deze informatie goed te kunnen vinden.

Discussie

Het onderzoek kent een aantal beperkingen. De onderzoeksresultaten moeten in het licht van deze beperkingen worden gezien.

Ten eerste is het beeld van loopbaanprofessionals op het effect van de loopbaanchecks belangrijk, maar ook beperkt. De vraag is of de professional in staat is altijd een goed oordeel te kunnen vormen over deze effecten. Om een volledig(er) beeld te krijgen van de effecten moeten ook de deelnemers van de loopbaanchecks worden gevraagd. Inmiddels loopt er een kwalitatief en experimenteel onderzoek onder deelnemers van loopbaanchecks om ook dit perspectief in beeld te brengen.

De lengte van de vragenlijst is een tweede beperking geweest. Dit zou de relatief lage respons (n=97) kunnen verklaren. Wanneer we kijken naar de spreiding in de achtergrond van de loopbaanprofessionals lijkt deze wel divers en representatief voor de doelgroep als geheel te zijn.

Ten slotte blijkt uit de vragenlijst dat de groep loopbaanprofessionals die werkt met praktisch opgeleide deelnemers ondervertegenwoordigd is. Dit sluit ook

aan bij onze veronderstelling dat deze doelgroep minder wordt ondersteund met de loopbaanchecks, terwijl dit juist de groep is die deze ondersteuning nodig heeft. In het kwalitatieve deel van het onderzoek zal deze groep praktisch opgeleiden sterker worden belicht.

Conclusies en aanbevelingen

- De inhoud van loopbaanchecks lijkt meer gericht op het verschaffen van zelfinzicht dan op het realiseren van loopbaandoelen. De onderdelen van het programma van de loopbaanchecks die meer gericht zijn op helderheid krijgen van kwaliteiten, vaardigheden, waarden en persoonlijkheid worden vaker ingezet dan onderdelen die gericht zijn op het realiseren van de loopbaandoelen.
- Loopbaanprofessionals lijken op alle vlakken effecten te zien van de loopbaanchecks. Zij zien behoorlijk dan wel grote effecten van de loopbaanchecks. Op alle uitgevraagde onderdelen zien zij deze effecten. Hier past uiteraard de kritische kanttekening dat het aanvullende perspectief van de deelnemers, maar ook van de betrokken werkgevers, een completer beeld van de daadwerkelijke effecten zal geven.
- De loopbaanchecks lijken het zelfinzicht van de deelnemer te vergroten, het zelfvertrouwen van de kandidaat te laten toenemen en de kandidaat aan te zetten tot het actief benaderen van zijn of haar netwerk. Loopbaanprofessionals zien op alle uitgevraagde onderdelen effecten, maar deze effecten springen daar bovenuit. Gezien de ingezette onderdelen en het doel waarmee deelnemers een loopbaancheck starten, lijkt dit ook een logische uitkomst.
- Volgens loopbaanprofessionals leiden loopbaanchecks minder tot andere taken of activiteiten in de huidige baan of bij de huidige werkgever. Dit zou kunnen komen doordat loopbaandoelen in de praktijk lastiger te realiseren zijn. Het blijkt dat naast het willen ook de urgentie een grote rol speelt om daadwerkelijk actieve stappen te zetten. Het is uiteraard ook de vraag of loopbaanprofessionals een goed zicht hebben op de effecten van

de loopbaanchecks op langere termijn, zeker als het gaat om de concrete realisatie van loopbaan-doelen.

- De arbeidsmarktinformatie wordt door loopbaanprofessionals vooral gebruikt om zicht te krijgen op vaardigheden die worden gebruikt in een bepaald beroep of om de (arbeidsmarkt)waarde van vaardigheden van deelnemers te bepalen. Ook lijkt het erop dat loopbaanprofessionals vooral de wat informelere arbeidsmarktinformatiebronnen gebruiken, zoals vacaturesites of informatie via het persoonlijke netwerk, in plaats van de wat officiëlere bronnen van het ROA of het CBS. ■

Referenties

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Alexander, R., McCabe, G., & De Baker, M. (2019). *Careers and labour market information: an international review of the evidence*. Education Development Trust.
- Jansen, K. J. & Shipp, A. J. (2018). Fitting as a temporal sensemaking process: shifting trajectories and stable themes. *Human Relations*.
- Kraak, M.J., (2019). Zijn loopbaan-APK's een voorbode voor datagedreven loopbaanbegeleiding? Op zoek naar de ideale loopbaan-APK. *LoopbaanVisie*, 9(4), 62-66.
- Maree, K. (Eds). (2017). *Psychology of career adaptability, employability and resilience*. Cham: Springer.
- Noloc (2020). *Ontwikkeladvies en arbeidsmarkts-can*. Geraadpleegd van:
 - <https://www.noloc.nl/nieuws/ontwikkeladvies-en-arbeidsmarktscan?id=59083>
- Robertson, P.J. (2020). Evidence-Based Practice for Career Development. In: *The Oxford Handbook of Career Development*. Oxford: Online Publication.
- Sanders, J. e.a. (2019). *Loopbaan APK's gekeurd. Inventarisatie van instrumenten voor loopbaanchecks en Loopbaan APK's*. Tot stand gekomen met financiële ondersteuning van Instituut GAK. https://www.han.nl/onderzoek/nieuws/te.rugblik-loopbaan-apk-ev/_attachments/20190523_rapport_loopbaan_apk_gekeurd_def.pdf
- Whiston, S. C., Li, Y., Goodrich Mitts, N., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*.



Jos de Jong



Jouke Post



Sjoerd de Vries



Stephan Corporaal

Jos de Jong, Jouke Post en Sjoerd de Vries zijn als onderzoekers verbonden aan het lectoraat Strategisch Human Resource Management van de Hogeschool Saxion. **Stephan Corporaal** is als lector Human Capital verbonden aan hetzelfde lectoraat.