



Verder op weg met loopbaanchecks

Inzicht in de effecten van loopbaanchecks

Eindrapportage deelonderzoek fase 1:
ervaringen met loopbaanchecks van loop-
baanprofessionals, werkgevers en gebruikers

December 2021

Jouke Post, Sjoerd de Vries, Cora van Triest, Jos de Jong,
Nikki Wamelink en Stephan Corporaal (Hogeschool Saxion)
Derk Jan Nijman en Jos Sanders (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen)
Ilse Schrijver en Jol Stoffers (Zuyd Hogeschool)

Het onderzoek en deze uitgave zijn tot stand gekomen met financiële ondersteuning van Instituut Gak. Instituut Gak wil een bijdrage leveren aan de kwaliteit van de sociale zekerheid in Nederland door financiële ondersteuning van onderzoek, maatschappelijke projecten en leerstoelen. Meer informatie is te vinden op www.instituutgak.nl

SAMENVATTING

Er wordt steeds meer gebruik gemaakt van loopbaaninterventies. Over de kwaliteit en effecten ervan is nog weinig bekend. Uit dit onderzoek naar loopbaanchecks komt naar voren dat werknemers overwegend positief zijn over de loopbaancheck, ook als deze niet direct leidt tot concrete acties. Loopbaanprofessionals en werkgevers zien een toename van het zelfinzicht, eigen effectiviteit en netwerkcompetenties bij deelnemers aan een loopbaancheck. Er is veel variëteit wat betreft de ingezette instrumenten, werkvormen en looptijd. Arbeidsmarktinformatie wordt vooral gebruikt om zicht te krijgen op specifieke beroepsvaardigheden en het vaststellen van de (arbeidsmarkt)waarde van deelnemers.

INHOUDSOPGAVE

1	Introductie	6
1.1	Aanleiding en doel van het onderzoek	6
1.2	Onderzoeksvragen	6
1.3	Opzet van het rapport	6
2	Theoretisch kader	7
2.1	Wat is een loopbaancheck?	7
2.2	Waaruit bestaat effectiviteit van loopbaaninterventies?	7
2.3	Op welke manier leiden loopbaanchecks tot effectiviteit?	8
2.4.	Wat zit er in een effectieve loopbaancheck?	9
3	Methodologische verantwoording	11
3.1	Opzet van het onderzoek	11
3.2	Kwantitatief onderzoek	11
3.2.1	Inleiding	11
3.2.2	Respondenten	11
3.2.3	Vragenlijst	11
3.0.4	Data-analyse	12
3.3	Kwalitatief onderzoek	12
3.3.1	Inleiding	12
3.3.2	Respondenten	13
3.3.3	Interviewguide	14
3.3.4	Procedure	15
3.3.5	Data-analyse	15
4	Resultaten	16
4.1	Resultaten kwantitatief onderzoek	16
4.1.1	Deel 1: achtergrondgegevens loopbaanprofessionals	16
4.1.2	Deel 2: gegevens loopbaanchecks	16
4.1.3	Deel 3: effectiviteit van de loopbaanchecks	17
4.1.4	Deel 4: gebruik van arbeidsmarktinformatie	18
4.2	Resultaten kwalitatief onderzoek	20
4.2.1	Externe variabelen	20
4.2.2	Attitude	21
4.2.3	Sociale invloed	21
4.2.4	Eigen effectiviteit	21
4.2.5	Intentie	21
4.2.6	Barrières	22
4.2.7	Vaardigheden	22
4.2.8	Gedrag	22
5.	Conclusies	24
	Discussie	25
	Literatuurlijst	27
	Bijlagen	
Bijlage 1	Vragenlijst effecten loopbaanchecks	29
Bijlage 2	Topiclists	38
Bijlage 3	Informed consent-formulier	39
Bijlage 4	Interviewprotocol werknemer	40
Bijlage 5	Interviewprotocol loopbaanprofessional	42
Bijlage 6	Interviewprotocol werkgever	44

1. INTRODUCTIE

1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek

Loopbaanchecks zijn instrumenten die een individu helpen inzicht te krijgen in de actuele waarde van de eigen vaardigheden (skills) voor de huidige én toekomstige arbeidsmarkt en die hem/haar helpen om toekomstgerichte loopbaankeuzes te maken. Tot op heden heeft er geen systematisch onderzoek naar de validiteit, betrouwbaarheid en effectiviteit van loopbaanchecks plaatsgevonden. Dit onderzoek levert kennis op over de kwaliteit en werking van loopbaanchecks en de doorontwikkeling daarvan met specifieke aandacht voor het gebruik door lager opgeleiden. In de eerste fase van het onderzoek onderzoeken we de kwaliteit en effecten van loopbaanchecks met zowel een kwantitatieve als kwalitatieve meting. In fase 2 wordt verkend of, en op welke manier, arbeidsmarktinformatie kan worden gebruikt voor de doorontwikkeling van arbeidsmarktgerichte loopbaanchecks. In fase 3 worden drie arbeidsmarktgerichte loopbaanchecks doorontwikkeld en geëvalueerd op hun feitelijke werking en kwaliteit. In dit rapport wordt verslag gedaan van de resultaten van fase 1.

1.2 Onderzoeksvragen

Deze eerste fase betreft een onderzoek naar de kwaliteit en effecten van loopbaanchecks. We geven antwoord op de volgende onderzoeksvragen:

1. Wat zijn de ervaringen van **werkgevers** (leidinggevenden, HRM) met deze loopbaanchecks, en welke bestaande evaluaties hanteren zij?
2. Wat zijn de ervaringen van **werknemers** met deze loopbaanchecks? Welke concrete effecten (d.w.z. stappen, acties) zijn het gevolg van het gebruik van dit type instrumenten en de begeleiding?
3. Wat zijn de ervaringen van **loopbaanprofessionals** met loopbaanchecks, in het bijzonder op het gebied van waargenomen effecten (in termen van 'een fit' en 'actie') en het inzetten van begeleiding?

1.3 Opzet van het rapport

Eerst wordt in hoofdstuk 2 het theoretisch kader weergegeven. Vervolgens worden in hoofdstuk 3 de methoden van de onderzoeken beschreven. De resultaten worden in hoofdstuk 4 beschreven. Er wordt afgesloten met conclusies en aanbevelingen in hoofdstuk 5.

2. THEORETISCH KADER

2.1 Wat is een loopbaancheck?

Het begrip 'loopbaan-apk' of loopbaancheck is een begrip dat vooral in de (loopbaan)praktijk en in de beleidsliteratuur wordt gebruikt. Het lijkt daarbij vooral een typisch Nederlands begrip; in de internationale literatuur wordt het niet of nauwelijks gebruikt. Het begrip 'skills audit' (Besic et al., 2019) komt uit de (beleids-)literatuur en sluit aan bij het concept van een loopbaan-apk. Onder een skills audit wordt verstaan:

Een proces om iemands kennis, vaardigheden en competenties, evenals diens bekwaamheden en motivaties, vast te stellen en te analyseren zodat er een loopbaanproject kan worden uitgestippeld en/of een omscholings- of opleidingsproject kan worden gepland. Doel van de beoordeling is de persoon in kwestie te helpen zijn loopbaanachtergrond te analyseren, zijn eigen positie in de werkomgeving te beoordelen en een loopbaantraject te plannen, of in sommige gevallen voorbereidingen te treffen voor validatie van resultaten van niet formeel en informeel leren (Besic et al., 2019, p. 7: vertaald).

In dit onderzoek sluiten we aan bij het verkennende onderzoek 'Loopbaan-apk's gekeurd' (Sanders et al., 2019) dat met financiële ondersteuning van Instituut Gak is uitgevoerd. Een loopbaan-apk is in dit verkennende onderzoek gedefinieerd als een instrumentarium dat een individu helpt inzicht te krijgen in de actuele waarde van de eigen competenties (kennis en vaardigheden) voor de huidige én toekomstige arbeidsmarkt (self-awareness) en toekomstgerichte loopbaankeuzes te maken (opportunity awareness). Een loopbaan-apk is dus een instrument dat kan helpen om 'in huidig en toekomstig werk te blijven functioneren' en dus kan bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers (Sanders et al., 2019). In dit onderzoek betekent dit concreet dat het om minimaal een (begeleidings)gesprek gaat, ondersteund met een set van toegankelijke instrumenten (digitaal of anders) (Sanders et al., 2019).

Er is nog weinig onderzoek gedaan naar de mate waarin lager opgeleiden gebruikmaken van loopbaanchecks en de effecten daarvan (Sanders et al., 2019). Onder lager opgeleid wordt in dit onderzoek verstaan 'lager opgeleid dan de startkwalificatie op de arbeidsmarkt (mbo2)' (Rijksoverheid, 2021). Uit eerder onderzoek blijkt wel dat lager opgeleiden minder gericht zijn op de toekomst en minder het gevoel hebben dat ze hun carrière actief kunnen beïnvloeden (Fouarge et al., 2013). Ook hebben met name laagopgeleide ouderen een verhoogde kans op werkloosheid en arbeidsongeschiktheid (Visser, 2018). Uit onderzoek van Brown en Lent (2019) blijkt dat er veel barrières zijn voor lager opgeleiden om te starten met loopbaanbegeleiding. Eenmaal gestart, zijn er vele potentiële voordelen (Brown & Lent, 2019). Onduidelijk is of deze ook gerealiseerd worden. Meer zicht op de effectiviteit van loopbaanchecks voor lager opgeleiden is dus wenselijk.

2.2 Waaruit bestaat effectiviteit van loopbaaninterventies?

Uit diverse meta-analyses (Brown & Ryan Krane, 2000; Whiston et al., 2017) blijkt dat loopbaaninterventies mensen inderdaad in gematigde maar significante mate helpen om een of meerdere van de volgende resultaten te behalen:

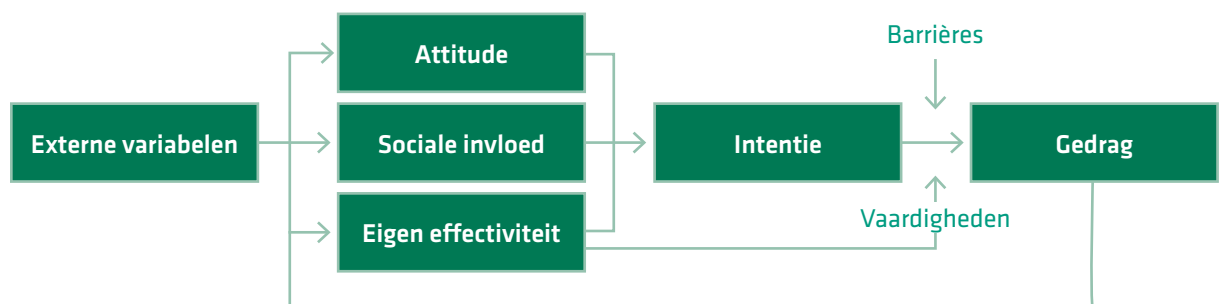
- A Zelfinzicht en inzicht in mogelijkheden - gebaseerd op Bimrose et al. (2008);
- B Zelfeffectiviteit, het vergroten van motivatie en zelfvertrouwen om actie te ondernemen - gebaseerd op Hughes en Gration (2009);
- C Vaardigheden om loopbaandoelen te realiseren - gebaseerd op Hughes en Gration (2009) en Wanberg et al. (2020);
- D Vervolgacties om loopbaandoelen te realiseren - gebaseerd op Wanberg et al. (2020).

Loopbaanchecks kunnen gezien worden als een specifieke toepassing van een loopbaaninterventie. In dit onderzoek staan ‘een fit’ en ‘actie’ centraal als het gaat om het meten van de effectiviteit van loopbaanchecks. Bij een fit is er sprake van het vinden van een passende (andere) baan en/of functie”. Onder actie worden verstaan “gedragingen van de klant die bijdragen aan het vinden van een (andere) baan en/of functie”. Een loopbaancheck is effectief te noemen indien er dus vervolgacties worden uitgevoerd om een gewenste (andere) baan en/of functie te realiseren (actie), dan wel deze verkregen is (een fit).

2.3 Op welke manier leiden loopbaanchecks tot effectiviteit?

Om tot actie te komen en een fit te realiseren, zal een klant de intentie moeten hebben om gedrag te vertonen dat leidt tot het realiseren van de gewenste andere baan en/of functie. Het ASE-model, in 1988 ontwikkeld door De Vries et al. (1988), geeft de relatie tussen de intentie en het daadwerkelijke gedrag weer. Aan het model liggen de *Theory of Planned Behaviour* (Ajzen, 1991) en de *Social Learning Theory* (Bandura & Walters, 1977) ten grondslag. Met het model is te onderbouwen hoe de loopbaancheck, als externe variabele, de klant kan stimuleren in actie te komen (gedrag).

Figuur 1
ASE-Model



Noot: Overgenomen uit 'Self-efficacy; The third factor besides attitude and subjective norm as a predictor of behavioral intentions. *Health Education Research* (1988), door De Vries, H., Kuhlman, P., & Dijkstra, M.

Er zijn diverse omgevingsfactoren, externe variabelen, die van invloed zijn op het gedrag van de klant. Hierbij kan gedacht worden aan de huidige arbeidssituatie, het gedrag van de werkgever (Wanberg et al., 2020), de intrinsieke motivatie (De Vos et al., 2020) en natuurlijk de loopbaancheck. Een effectieve loopbaancheck heeft een positieve invloed op de attitude van de klant. De klant krijgt dankzij de effectieve loopbaancheck een positievere kijk op het gedrag dat nodig is om de gewenste loopbaandoelen te realiseren (Blonk, 2018; De Vos et al., 2020).

De loopbaanprofessional maakt tijdens de loopbaancheck deel uit van de sociale omgeving van de klant en heeft langs die weg invloed op zijn of haar intentie. Door steun te bieden, daar waar nodig druk uit te oefenen (Wanberg et al., 2020) en de norm voor gewenst gedrag aan te reiken, heeft de loopbaanprofessional invloed op de intentie en daarmee het gedrag van de klant. Ook kan de loopbaanprofessional de klant helpen het eigen sociaal netwerk (verder) te mobiliseren en te organiseren (Blonk, 2018; King, 2004; Wanberg et al., 2020).

De loopbaancheck kan ook invloed uitoefenen op de *self-efficacy* [eigen effectiviteit] van de klant. Door het afnemen van testen en het bespreken van de uitkomsten met de klant, krijgt deze een beter beeld van de eigen capaciteiten en mogelijkheden en de opties om deze te beïnvloeden. Ook kan het belang van zelfpresentatie benadrukt worden (Blonk, 2018; Wanberg et al., 2020).

Daarnaast kan de loopbaanprofessional oefeningen aanbieden die de klant helpen bij het vergroten van zijn of haar vaardigheden, zoals zoek- en presentatievaardigheden (Wanberg et al., 2020) en loopbaanzelfmanagement (De Vos et al., 2020; King, 2004), die nodig zijn om tot het gedrag te komen dat leidt tot het realiseren van de gewenste loopbaandoelen. Tot slot is het wegnemen van barrières, zoals werkloosheid (Wanberg et al., 2020), van belang om de kans op het gewenste gedrag te vergroten.

Idealiter leidt de loopbaancheck zowel op korte als op langere termijn tot veranderd gedrag. Hiermee kan de loopbaancheck een bijdrage leveren aan een duurzame loopbaan (De Vos et al., 2020)

2.4 Wat zit er in een effectieve loopbaancheck?

Vanuit meta-analyses naar loopbaaninterventies kunnen een aantal ingrediënten geïdentificeerd worden van een succesvolle loopbaancheck. Uit onderzoek van Brown en Ryan Krane (2000) blijkt dat een effectieve loopbaancheck vijf kritische ingrediënten bevat:

1. Schriftelijke oefeningen

Door middel van schrijf oefeningen (bijvoorbeeld werkboeken, opdrachten) kunnen cliënten hun gedachten, gevoelens en overwegingen met betrekking tot hun loopbaanontwikkeling bijhouden. Als begeleiders hun cliënten de verzamelde informatie over loopbaankeuzes laten opschrijven en op die manier hun opties laten analyseren en vergelijken, dan committeren hun cliënten zich meer aan hun loopbaandoelstellingen en actieplannen. Ook komen persoonlijke waarden nadrukkelijker in beeld. Meer zicht op de persoonlijke waarden versterkt de motivatie voor gedragsverandering (Whiston et al., 2017).

2. Geïndividualiseerde interpretaties en feedback

Het blijkt effectief als cliënten de doelen, plannen en keuzes rond werk en onderwijs individueel bespreken met een begeleider. Het geven van geïndividualiseerde interpretaties en feedback aan cliënten is vooral belangrijk om gestandaardiseerde beoordelingen en assessments aan te vullen. Begeleiders die de cliënten input geven bij het stellen van doelen en het maken van plannen, helpen hun cliënten om zich directer en persoonlijker te verhouden tot de ontwikkeling van hun loopbaan.

3. Arbeidsmarktinformatie

Een loopbaancheck is effectiever als de loopbaanbegeleiders tijdens gesprekken mogelijkheden bieden voor cliënten om informatie te verzamelen over de wereld van werk en specifieke loopbaankeuzes samen te verkennen. Hierbij is het de taak van begeleiders om er zeker van zijn dat cliënten accurate en actuele informatie krijgen over de benodigde vaardigheden en eisen in bepaalde beroepen en de bijbehorende opleidingsmogelijkheden. Daarnaast is het belangrijk dat begeleiders cliënten aanmoedigen om tussen de sessies door informatie te verzamelen. Dit kan hun zelfsturing vergroten.

4. Mogelijkheden tot modelleren

Een loopbaancheck is effectiever als de loopbaanbegeleiders mogelijkheden bieden om in contact te komen met de succesvolle ervaringen van anderen, dus beroepsbeoefenaren, eigen ervaringen van de loopbaanprofessional en/of gastsprekers (modelling opportunities). Hoe meer een klant zich op relevante kenmerken kan identificeren met 'het model' en dat model haar of zijn succes kan aantonen, hoe groter de kans dat de eigen effectiviteit-overtuigingen van de klant zullen toenemen. De loopbaanprofessional kan een belangrijke rol spelen door cliënten deze referentiekaders aan te bieden via persoonlijke verhalen of de verhalen van anderen.

5. Steun van sociale netwerken

In plaats van zich uitsluitend te richten op het overwinnen van belemmeringen, blijkt het effectiever voor begeleiders om cliënten te helpen zich op het positieve te richten, hun sociale netwerk te verkennen en in dat netwerk mensen te vinden die hun loopbaandoelstellingen ondersteunen. Hierbij is volgens Whiston et al. (2017) de loopbaanprofessional zelf ook onderdeel van het sociaal netwerk.

Whiston et al. (2017) vult deze ingrediëntenlijst nog aan met:

6. Psycho-educatie

Het uitleg geven over het proces van besluitvorming bij loopbaangerelateerde besluiten. Dit houdt bijvoorbeeld in dat de klant wordt voorgelicht over het belang van het achterhalen van de eigen interesses of een systematische wijze van beslissen leert t.a.v. de eigen loopbaan.

Aanvullend blijkt uit onderzoek van Healy (2017) dat herhaalde loopbaaninterventies, waaronder loopbaanchecks, effectiever zijn dan eenmalige, zeker als ze gefaciliteerd worden door een loopbaanprofessional die de interventie gestructureerd vormgeeft en hierbij rekening houdt met zo veel mogelijk van de bovenstaande ingrediënten. Diverse onderzoeken in Nederland (Akkermans et al., 2013; Luken, 2011; Van der Horst & Klehe, 2019) bevestigen het belang van de zes kritische ingrediënten.

3. METHODOLOGISCHE VERANTWOORDING

3.1 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek bestaat uit een kwantitatief en een kwalitatief deel. Deze *mixed method*-benadering heeft als voordeel dat het verzamelen van een veelheid aan meningen wordt gecombineerd met inzicht in het waarom (Borkan et al., 2007). In het kwantitatieve deel zijn loopbaanprofessionals bevroegd over het effect van loopbaanchecks op hun cliënten en de organisaties waar zij werken. Het kwalitatieve onderzoek bestond uit in totaal achtentwintig interviews met werkgevers, werknemers en loopbaanprofessionals, waarbij met name de focus heeft gelegen op het verrijken van de onderzoeksresultaten van deelonderzoek 1 vanuit deze verschillende perspectieven.

3.2 Kwantitatief onderzoek

3.2.1 Inleiding

Om een breed beeld te krijgen van de effecten van loopbaanchecks, is gekozen voor een kwantitatieve aanpak middels een vragenlijstonderzoek.

3.2.2 Respondenten

Om breed te onderzoeken hoe loopbaanchecks worden ingezet en welke effecten er door loopbaanprofessionals worden geïdentificeerd, is hier gekozen voor het benaderen van experts: loopbaanprofessionals. Deze zijn via het NOLOC, de beroepsvereniging voor loopbaanprofessionals, goed te bereiken. NOLOC-loopbaanprofessionals werken met zeer diverse cliënten en zien hierdoor de effecten van de ingezette loopbaancheck van dichtbij. Tevens kunnen zij een beeld bieden van de verscheidenheid aan loopbaanchecks die er in Nederland gebruikt worden. Dat is de reden dat er gekozen is voor een vragenlijst (zie bijlage 1) die is uitgezet onder alle leden van NOLOC. Deze beroepsvereniging heeft zo'n 3000 leden. Met een foutenmarge van 5% en een betrouwbaarheidsniveau van 95% is de gewenste respons 341 (Field, 2013). Uiteindelijk hebben, na het versturen van 2 reminders naar de gehele populatie, 254 respondenten de vragenlijst ingevuld, waarvan 97 volledig en 157 gedeeltelijk. 38 respondenten gaven aan geen gebruik te maken van loopbaanchecks. En 74 respondenten stopten bij de vraag 'hoe vaak maakt u gebruik van loopbaanchecks.' Hierbij valt op dat van de respondenten die deze vraag wel beantwoordden, het merendeel (zo'n 85%) dagelijks, wekelijks of maandelijks de loopbaancheck gebruikten. Een verklaring voor het relatief hoge aantal niet volledig ingevulde vragenlijsten kan dus gevonden worden in de mogelijkheid dat loopbaanprofessionals geen of zeer weinig gebruikmaken van loopbaanchecks en hierdoor stopten met invullen. De overige non-respons kan verklaard worden door de lengte van de vragenlijst. Het responspercentage lag op 8,5%. Hiermee kwam bij een betrouwbaarheidsniveau van 95% de foutenmarge op 5,88%. Kijken we enkel naar de volledig ingevulde vragenlijsten, dan was de foutenmarge 9,79%.

3.2.3 Vragenlijst

De vragenlijst bestond uit vier delen (zie bijlage 1). In het eerste deel werden de achtergrondgegevens van de loopbaanprofessionals bevroegd. Voorbeeldvragen zijn 'hoeveel jaar werkervaring heb je als loopbaanprofessional?' en 'bij wat voor soort organisatie werk je?' In het tweede gedeelte werd de respondent gevraagd een van de loopbaanchecks die de respondent gebruikte, in gedachten te houden bij het beantwoorden van de vragen. Vervolgens werden vragen gesteld over de inhoud van die loopbaancheck, zoals de frequentie, de doelen, het type cliënten en de verschillende onderdelen van de loopbaancheck. In het derde deel werd de effectiviteit van de loopbaancheck bevroegd middels stellingen, zoals 'cliënten hebben door de loopbaancheck meer zicht op ontwikkelingsmogelijkheden' en 'cliënten hebben door de loopbaancheck meer motivatie om ontwikkelingsactiviteiten te starten'. De stellingen waren gebaseerd op eerder onderzoek van Bimrose et al. (2008), Hughes en Grations (2009) en Wanberg et al. (2020). Het laatste gedeelte bestond uit het gebruik van arbeidsmarktinformatie. Omdat hier nog niet eerder onderzoek naar was gedaan, is gekozen voor zelf geconstrueerde vragen.

De vragenlijst was in een pilot, waarin gebruik werd gemaakt van de *thinking out-loud*-methode, getest op bruikbaarheid en correct begrip van de vragen en antwoordopties.

3.0.4 Data-analyse

De verzamelde data zijn geanalyseerd met SPSS versie 27. Er is vooral gekeken naar gemiddelden en de spreiding in de antwoorden.

3.3 Kwalitatief onderzoek

3.3.1 Inleiding

Na de analyse van de kwantitatieve gegevens hebben verdiepende interviews met werknemers, werkgevers en loopbaanprofessionals plaatsgevonden. Deze boden de kans om de effectiviteit van loopbaanchecks vanuit verschillende perspectieven te bekijken en hiermee de resultaten van de door professionals waargenomen effecten uit het kwantitatieve onderzoek te verrijken. De interviews waren online en hebben plaatsgevonden tussen januari en september 2021. Er was gekozen voor een semigestructureerd interview, gebaseerd op het ASE-model van De Vries et al. (1988).

3.3.2 Respondenten

De interviews hebben plaatsgevonden met in totaal 28 respondenten, waarvan negen werknemers, negen werkgevers en tien loopbaanprofessionals. De selectie van de respondenten was op basis van convenience sampling en de sneeuwbalmethode. Hierdoor bestond de mogelijkheid dat respondenten spraken over hetzelfde traject vanuit verschillende perspectieven. Hier is echter niet bewust op gestuurd of naar gevraagd. Een risico hiervan was dat er een selectiebias kon optreden (Hak, 2004).

De respondenten zijn op verschillende manieren benaderd. Allereerst werden de loopbaanprofessionals benaderd die hun mailadres hadden opgegeven bij het invullen van de vragenlijst. Daarnaast werden er diverse professionals uit het netwerk van de onderzoekers benaderd met de vraag of zij (laagopgeleide) werknemers kenden die recent een loopbaantraject hadden doorlopen. Ook voor de werkgevers werden bestaande netwerken benut, waaronder contacten die waren gelegd in de verkennende studie naar loopbaan-apk's met financiële ondersteuning van Instituut Gak.

Werknemers

Een gevarieerde groep werknemers werd geïnterviewd over hun ervaringen met loopbaanchecks, de concrete stappen die zij hebben ondernomen en de veranderingen die zij hebben doorgemaakt dankzij de loopbaanchecks (tabel 1).

Tabel 1 *Overzicht werknemers*

OPLEIDINGSNIVEAU		FUNCTIE
2x	Mbo niveau 2	Meubelmaker Chauffeur
3x	Mbo niveau 4	Backoffice medewerker Planner Commercieel medewerker binnendienst
1x	Nt2, mbo-module	Schoonmaker/facilitair medewerker
1x	Mts	Uitvoerend medewerker wegmarkeringen
1x	Havo	Detailhandel
1x	Hbo verkort (2 jaar)	Managementassistent

Werkgevers

De negen geïnterviewde werkgevers waren allen betrokken bij de keuze voor de specifieke loopbaanchecks die ingezet werden binnen hun organisatie (tabel 2).

Tabel 2 *Overzicht werkgevers*

TYPE ORGANISATIE		FUNCTIE
2x	Gemeente	Mobiliteitsmanager Projectleider loopbaanontwikkeling
2x	Rijksoverheid	Procesmanager kwaliteit en innovatie Loopbaanadviseur
1x	Medisch centrum	Loopbaanadviseur
1x	Werkleerbedrijf	HR-adviseur
1x	Infra en recycling	HR-manager en HR-medewerker
1x	Chemische Industrie	Manager employability
1x	Pensioenuitvoerder	HR Business Partner

Loopbaanprofessionals

In totaal zijn tien loopbaanprofessionals geïnterviewd (tabel 3). Alle ondervraagde professionals voerden op regelmatige basis loopbaanchecks uit. Van hen waren vijf loopbaanprofessionals te categoriseren als intern (werkzaam voor een organisatie, bijvoorbeeld op de afdeling mobiliteit), en vier loopbaanprofessionals als extern. Zij waren werkzaam als zelfstandig loopbaanprofessionals of in dienst bij een loopbaanbureau. Een van de respondenten werkte zowel intern binnen een organisatie als extern als zelfstandig loopbaanprofessional en heeft in het interview de vragen ook vanuit beide perspectieven beantwoord. Deze professional is daarom in onderstaande tabel twee keer opgenomen, waardoor het overzicht van type loopbaanprofessional één persoon hoger is dan het aantal respondenten.

Tabel 3 *Overzicht professionals*

TYPE LOOPBAANPROFESSIONAL	
3x	Gemeente
2x	Rijksoverheid
1x	Hogeschool
3x	Zelfstandig loopbaanprofessional
2x	Coach bij een loopbaanbureau

3.3.3 Interviewguide

De semigestructureerde interviews waren gebaseerd op het ASE-model (zie bijlage 2 voor de topiclijst, en bijlage 4 en 5 voor de interviewprotocollen).

In tabel 4 is een selectie van de variabelen met bijbehorende voorbeeldvragen te vinden.

Tabel 4 *Voorbeeldvragen interviewprotocol werknemers en professionals*

VARIABLE	VOORBEELD VRAAG WERKNEMERS	VOORBEELD VRAAG PROFESSIONALS
Aanleiding	Wat is de aanleiding geweest voor de loopbaancheck?	Wat zijn aanleidingen/redenen voor uw cliënten om deel te nemen aan een loopbaancheck?
Activiteiten/gedrag	Wat is er veranderd of doet u anders na of door de loopbaancheck?	In hoeverre ziet u ander gedrag/activiteiten van uw cliënten na of door de loopbaancheck?
Eigen effectiviteit	In hoeverre heeft u vertrouwen in uzelf en wat uw capaciteiten zijn, wat uw vaardigheden zijn bij het vinden van ander of (meer) passend werk?	Wat was het effect van de loopbaancheck op het vertrouwen van cliënten ten aanzien van hun capaciteiten en vaardigheden (m.b.t. zoeken naar ander/passend werk)?
Vaardigheden	In hoeverre is uw manier van zoeken naar (ander) passend werk door de loopbaancheck veranderd?	In hoeverre bemerkt u veranderingen in loopbaanzelfmanagement van uw cliënten door of na de loopbaancheck?
Barrières	Welke belemmeringen heeft u ervaren tijdens uw zoekproces? Wat maakte het lastig?	Welke barrières of belemmeringen heeft u vanuit uw rol als professional ervaren bij de inzet van de loopbaanchecks?
Effect	Wat heeft de loopbaancheck u gebracht?	Welk effect bemerkt u bij uw cliënten t.a.v. de loopbaancheck?
Gewoontegedrag/duurzame loopbaan	Hoe zinvol is het voor u om de loopbaanchecks in de toekomst regelmatig in te zetten?	Hoe zinvol schat u het in om uw cliënten of hun werkgever te stimuleren/ faciliteren periodiek een loopbaancheck in te (blijven) zetten?

Nadat het eerste interview had plaatsgevonden, zijn voor de werkgevers op basis van voortschrijdend inzicht een aangepaste topiclijst en interviewprotocol opgesteld (zie bijlage 6). Hierbij lag de focus op de korte- en langetermijneffecten die zij zagen bij hun werknemers, de effecten voor de organisatie en de inbedding van loopbaanchecks in de organisatie (zie tabel 5).

Tabel 5 Voorbeeldvragen interviewprotocol werkgever

VARIABLE	VOORBEELDVRAG WERKGEVERS
Effecten	Welk effect bemerkt u bij uw werknemers ten aanzien van de loopbaancheck?
Tevredenheid cliënten	In hoeverre zijn werknemers tevreden over de uitkomsten en gemaakte stappen?
Effect korte termijn: inzicht en vaardigheden	Welke effecten heeft de loopbaancheck op het loopbaanzelfmanagement van uw werknemers?
Effect lange termijn: gedrag	In hoeverre ziet u ander gedrag/activiteiten van uw werknemers na of door de loopbaancheck?
Effect organisatie	In hoeverre is er sprake van een effectmeting, evaluatie of monitoring na afloop van de loopbaanchecks?
Inbedding	Op welke manier zijn de loopbaanchecks ingebed in de organisatie?

3.3.4 Procedure

Alle deelnemers ontvingen voorafgaand aan het interview een uitnodigingsmail met informatie over het doel, de uitkomsten en de procedure van het onderzoek. De onderzoeksdeelnemers hadden voorafgaand aan het interview een *informed consent*-formulier ondertekend, waarin zij toestemming gaven voor opname van hun interview (bijlage 3). Bij het opstellen van dit formulier was gebruikgemaakt van de inzichten van Neff (2008).

De data zijn anoniem opgeslagen op een server waartoe alleen de onderzoekers toegang hebben. Hiermee worden de richtlijnen voor archivering wetenschappelijk onderzoek van Saxion en Zuyd gevolgd. De gesprekken zijn opgenomen. De duur van de interviews was circa 40 minuten, waarvan 10 minuten waren gereserveerd voor de opstart en kennismaking.

3.3.5 Data-analyse

Het coderen van de transcripten is gedaan door twee onderzoekers, die ervaring hebben met coderen. Overeenstemming over het codeersysteem werd gerealiseerd door de eerste twaalf transcripten eerst afzonderlijk te coderen, waarbij de topiclijst (zie bijlage 1) als leidraad werd gebruikt, en de resultaten vervolgens gezamenlijk te bespreken. Uit deze bespreking volgde een eenduidig codeersysteem die is gebruikt om de overige 16 interviews direct vanuit de opname te coderen.

Vervolgens hebben de onderzoekers, per cluster respondenten (werknemers, werkgevers en professionals), onafhankelijk van elkaar een analyse gemaakt van opvallende zaken, overeenkomsten en verschillen. Tijdens de analyse is expliciet aandacht besteed aan de doelgroep laagopgeleiden en het verschil met hoger opgeleiden. Waar nodig zijn de ruwe databestanden (transcripten of video-opnames) gebruikt om tot een interpretatie van de uitkomsten te komen. De uitkomsten van de analyses zijn tot slot onderling vergeleken, samengevoegd en verwerkt tot één gezamenlijke rapportage.

4. RESULTATEN

In dit hoofdstuk wordt eerst ingegaan op de resultaten van het kwantitatieve onderzoek, waarna de resultaten van het kwalitatieve onderzoek worden weergegeven.

4.1 Resultaten kwantitatief onderzoek

In het volgende gedeelte zullen de resultaten van de verschillende onderdelen van de vragenlijst worden besproken. We gaan eerst in op de achtergrond van de respondenten en dan, achtereenvolgens, op de inhoud van de loopbaanchecks, de effecten, het gebruik van arbeidsmarktinformatie en, ten slotte, opvallende verbanden. Het stuk wordt afgesloten met een kritische reflectie op het onderzoek en de conclusies en aanbevelingen.

4.1.1 Deel 1: achtergrondgegevens loopbaanprofessionals

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 contractvorm (10%).

4.1.2 Deel 2: gegevens 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.

Tabel 6 *Onderdelen van de loopbaanchecks (1 Nooit- 5 Altijd)*

SCHAAL	GEMIDDELDE	STD. DEVIATIE
Een intakegesprek	4,60	1,02
Eén of meerdere begeleidingsgesprekken	4,80	0,66
Een afrondend gesprek	4,61	0,97
Vragenlijst over waarden en/of drijfveren	4,18	1,19
Vragenlijst over interesses	4,38	1,01
Vragenlijst over kwaliteiten, talenten en/of competenties	4,54	0,91
Vragenlijst over persoonlijkheidskenmerken	4,27	0,99
Vragenlijst gericht op bepaalde (nieuwe) opties bijv. functies, beroepen, opleidingen en/of scholingsmogelijkheden	3,57	1,16
Opdrachten gericht op oriëntatie op beroepen of functies	4,02	1,06
Adviezen over de arbeidsmarktpositie en -kansen op basis van eigen (professionele) inschatting	3,95	1,12
(Online) instrumenten met inzicht in arbeidsmarktpositie	3,52	1,29
Sollicitatietraining/ activiteiten	3,30	1,22
Arbeidsmarktbenadering (het op verschillende manieren benaderen van werkgevers)	3,35	1,28
Workshops of training rondom netwerken	2,73	1,23
Actieplan of stappenplan voor de klant	4,23	1,07

De kritische ingrediënten lijken grotendeels aanwezig in de loopbaanchecks, al is niet ieder ingrediënt in dezelfde hoeveelheid aanwezig. Schriftelijke oefeningen en feedback lijken door het zeer regelmatig gebruik van vragenlijsten en een of meerdere begeleidingsgesprekken volop aanwezig te zijn. Arbeidsmarktinformatie, ook een kritisch ingrediënt voor effectieve loopbaanchecks, is beduidend minder vaak aanwezig. Ook steun van sociale netwerken en mogelijkheden tot modelleren worden niet of nauwelijks ingezet.

De loopbaanprofessionals maken ook zeer regelmatig gebruik van een actieplan voor de klant. Hierdoor heeft de klant zicht op het proces, wat de effectiviteit van de loopbaancheck verhoogd.

Doelen loopbaanchecks

De loopbaanchecks hebben bijna altijd tot doel de kandidaat meer inzicht te geven in zijn of haar kwaliteiten, waarden en persoonlijkheid. Hiermee wordt dus gewerkt aan het vergroten van de eigen effectiviteit (self-efficacy). Iets minder veelvuldig, maar nog steeds behoorlijk vaak, zijn de trajecten gericht op de begeleiding richting (ander) werk.

Tabel 7 Doelen van de loopbaanchecks

DOEL	SOORT DOEL	GEMIDDELDE	STD. DEVIATIE
Inzicht geven in waarden	Attitude	4,2	1,1
Inzicht geven in kwaliteiten	Eigen effectiviteit	4,5	0,9
Inzicht geven in ontwikkelingsmogelijkheden	Eigen effectiviteit/ barrières	4,5	0,7
Begeleiden in het actief benutten van loopbaanmogelijkheden	Actie	4,3	0,8
Begeleiden naar andere werkgever	Actie	3,8	1,1
Begeleiden naar andere baanmogelijkheden bij huidige werkgever	Fit	3,8	0,9
Begeleiden naar andere baanmogelijkheden binnen de huidige baan	Fit	3,6	1,0
Begeleiden van werkloosheid naar werk	Actie	3,6	1,2

Doelgroep loopbaanchecks

Tenslotte is er ook gevraagd wat de hoogst afgeronde opleiding is van de cliënten. Een groot gedeelte (71,1%) is hoger opgeleid (hbo- en wo-niveau) en een kleiner gedeelte (28,9%) is laag opgeleid (van 'geen formele opleiding' tot mbo2-niveau). Lager opgeleiden lijken daarmee minder vaak gebruik te maken van loopbaanchecks.

4.1.3 Deel 3: effectiviteit van de loopbaanchecks

De meeste loopbaanprofessionals ervaren dat cliënten door loopbaanchecks zelfverzekerder worden en meer gaan geloven dat ze de loopbaandoelen kunnen verwezenlijken. De eigen effectiviteit lijkt volgens de loopbaanprofessionals dus toe te nemen als gevolg van de loopbaancheck. De loopbaanprofessionals nemen bovendien grote effecten waar op het gebied van het inzicht dat cliënten krijgen in hun kwaliteiten, waarden en persoonlijkheid. Hiermee krijgen ze meer zicht op hun eigen vaardigheden en barrières.

Ten slotte zien de loopbaanprofessionals ook gedragseffecten: cliënten komen in actie door met mensen in hun omgeving te spreken over hun loopbaandoelen en zetten hun netwerk in om deze doelen te verwezenlijken. Iets minder effect, maar nog steeds een groot effect (gemiddelde hoger dan 3,5), zien de loopbaanprofessionals ten aanzien van de mogelijkheden die cliënten zien en/of creëren in hun huidige baan of organisatie. Ook de effecten op de wat langere termijn, omtrent kansen voor cliënten in de organisatie, zoals promotie maken, productiever worden en zich meer verbonden voelen met de organisatie, zijn volgens hen positief.

Volgens de loopbaanprofessionals hebben lager opgeleiden na de loopbaancheck iets minder zelfinzicht en eigen effectiviteit dan hoger opgeleiden (respectievelijk 4,0 versus 4,3 en 3,8 versus 4,1).

Tabel 8 *Effecten van de loopbaanchecks (1 helemaal oneens - 5 helemaal eens)*

SCHAAL	GEMIDDELDE	STD. DEVIATIE
Effecten zelfinzicht	4,25	0,58
Actie netwerken	4,17	0,62
Effect zelfeffectiviteit	4,01	0,59
Effecten vermogen weten	3,92	0,69
Het vermogen vaardigheden	3,88	0,58
Actie: oriëntatie extern	3,83	0,59
Effecten zicht op mogelijkheden	3,82	0,65
Het vermogen vaardigheden solliciteren	3,72	0,98
Actie: oriëntatie intern	3,66	0,51
Actie: organisatieniveau	3,45	0,59

4.1.4 Deel 4: gebruik van arbeidsmarktinformatie

In het laatste deel van de vragenlijst zijn de loopbaanprofessionals diepgaander bevraagd over het gebruik van arbeidsmarktinformatie. Arbeidsmarktinformatie is informatie die is gericht op bijvoorbeeld onderwijs- en scholingsmogelijkheden, beroepsalternatieven, vacatures en kansen op de (regionale) arbeidsmarkt (Alexander et al., 2019) en wordt gezien als kritisch ingrediënt bij een loopbaancheck (Brown & Ryan Krane, 2000).

De loopbaanprofessionals maken tijdens de loopbaancheck het meest gebruik van beroepsinformatie (4,07), informatie over de vereiste vaardigheden in een beroep (4,15) en de bruikbaarheid van de vaardigheden waarover de cliënten beschikken (4,10). Van informatie over specifieke arbeidswetgeving (2,75), arbeidsvoorwaarden (2,85) en salarissen van verschillende beroepen (2,96) wordt minder gebruikgemaakt.

Tabel 9 *Gebruik soorten arbeidsmarktinformatie (5-punt Likertschaal)*

SCHAAL	GEMIDDELDE	STD. DEVIATIE
Vereiste vaardigheden in bepaald werk.	4,15	0,72
De bruikbaarheid van bepaalde vaardigheden	4,1	0,78
Beroepeninformatie	4,07	0,92
Verwachte vacatureontwikkeling in sectoren.	3,81	0,93
Eisen voor (voor)opleidingen	3,76	0,77
Informatie over opleidingen en trainingen	3,68	0,81
Specifieke sectorinformatie	3,42	0,96
Een digitale arbeidsmarktwaardescan	3,3	1,37
Arbeidsomstandigheden	3,28	0,93
Informatie over zelfstandig ondernemerschap	3,1	0,80
Informatie over de invloed van technologie op arbeid	3,06	0,96
Salarissen en lonen	2,96	0,96
Arbeidsvoorwaarden	2,85	0,87
Arbeidswetgeving	2,75	0,89

Informatie over de arbeidsmarkt halen de loopbaanprofessionals vooral van vacaturesites, uit het eigen netwerk, vrij toegankelijke beroepeninformatie en de regio. Landelijke arbeidsmarktinformatie wordt minder gebruikt. De loopbaanprofessionals gebruiken bronnen bij de Kamer van Koophandel, CBS en de website van het Research Centrum Onderwijs het minst.

Tabel 10 *Gebruik specifieke bronnen voor arbeidsmarktinformatie (1 nooit-5 heel vaak)*

SCHAAL	GEMIDDELDE	STD. DEVIATIE
Vacaturesites	4,02	0,92
Eigen netwerken	3,97	0,93
Vrij toegankelijke beroepeninformatie	3,9	1,00
Regionale arbeidsmarktinformatie	3,81	0,95
Landelijke informatie	3,61	0,96
Vrienden of familie	3,27	1,17
Een digitale arbeidsmarktwaardescan	3,22	1,39
Websites van private partijen	3,2	1,08
Overig	3,02	1,24
Scholings- of sectorfondsen	2,55	1,03
Gemeentelijke of provinciale organisaties	2,53	1,03
Centraal Bureau voor de Statistiek	2,31	0,97
Website of publicaties van het Research Centrum Onderwijs en Arbeidsmarkt	2,2	1,12

De loopbaanprofessionals geven aan dat zijzelf het meest behoefte hebben aan zicht op arbeidsmarktontwikkelingen en dan het liefst op regioniveau. Meer zicht op kansrijke beroepen en overstapmogelijkheden worden ook gezien als zeer relevant, al geven ze tegelijkertijd aan dat ze nog voldoende antwoord kunnen geven op vragen van cliënten over de arbeidsmarkt.

Tabel 11 *Behoeft van loopbaanprofessionals aan specifieke arbeidsmarktinformatie (1 nooit – 5 heel vaak)*

SCHAAL	GEMIDDELDE	STD. DEVIATIE
Arbeidsmarktontwikkelingen per regio	4,01	0,80
Krimp en groei in sectoren	4,08	0,79
Arbeidsmarktnieuws van sectororganisaties	3,94	0,85
Veranderende kwalificaties binnen een beroep	3,87	0,84
Scholingsmogelijkheden in groeisectoren	4,01	0,84
Ontwikkelingen ten aanzien van beloningen in verschillende sectoren	3,29	0,97
Arbeidsmarkt gerelateerde voorlichting (zoals banenbeurzen)	3,38	1,07
Overzicht kansrijke beroepen	4,19	0,85
Overzicht overstapmogelijkheden	4,13	0,90
Is er arbeidsmarktinformatie die je regelmatig zoekt, maar niet kunt vinden?	1,19	0,39

4.2 Resultaten kwalitatief onderzoek

In deze paragraaf worden de resultaten weergegeven van het kwalitatieve onderzoek. Deze worden per variabele uit het ASE-model besproken.

4.2.1 Externe variabelen

De werkgever, die gezien kan worden als externe factor, heeft invloed op de intentie van de werknemer een loopbaancheck te gaan doen. Werkgevers zetten de loopbaanchecks in om diverse redenen. Hierbij is een onderscheid te maken tussen preventieve inzet en curatieve inzet, waarbij de laatste vaker een verplicht karakter kent.

Preventieve redenen om een loopbaancheck in te zetten zijn voor werkgevers het bevorderen van het inzicht in ontwikkelmogelijkheden en loopbaankansen, het vergroten van de *duurzame inzetbaarheid* (in gesprek gaan over mentale en fysieke gesteldheid) en het verhogen van de *mobilititeit* (flexibele inzet en vrijwillige interne en externe mobiliteit van personeel). Loopbaanchecks worden curatief ingezet vanwege zaken als re-integratie en reorganisatie. Bij vrijwillige trajecten ligt het initiatief over het algemeen bij de werknemer, soms gestimuleerd vanuit de leidinggevende of gepromoot via succesverhalen en mond-tot-mondreclame. Bij verplichte trajecten neemt de werkgever of uitkeringsinstantie vaak het voortouw.

De geïnterviewde werknemers geven aan dat zij de loopbaancheck vrijwillig en proactief inzetten om nieuwe mogelijkheden te verkennen. De werknemers geven aan dat zij ofwel getipt zijn door hun netwerk of hun leidinggevende ofwel doorverwezen zijn vanuit het UWV of de vakbond. De werkgevers geven aan dat zij hier inderdaad aandacht aan besteden. Tegelijkertijd maken ze hierbij de kanttekening “*je kunt van alles aanbieden, maar als iemand de handschoen niet oppakt houdt het op*”.

De geïnterviewde werknemers hebben zich, op één uitzondering na, allen vrijwillig aangemeld voor de loopbaancheck.

4.2.2 Attitude

De stap om voor een loopbaancheck te gaan is soms lastig. Volgens de geïnterviewde werkgevers en loopbaanprofessionals kan hier een zekere mate van angst en onzekerheid bij de werknemer aan ten grondslag liggen, bijvoorbeeld de huivering om open te praten over loopbaanontwikkeling vanuit angst voor baanverlies. Maar ook angst voor het onbekende werkt belemmerend, aldus de werkgevers en loopbaanprofessionals. De angst dat de huidige werkgever ze kwijt wil: *“moet ik weg?”* in combinatie met een gedwongen traject leidt soms tot de modus ‘ik wil niet’, die lastig te doorbreken is, aldus de loopbaanprofessionals.

Tijdens het traject maken de loopbaanprofessionals belemmerende overtuigingen en wensen bespreekbaar. Hierbij kan gedacht worden aan irreële eisen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden, eerdere negatieve ervaringen met werk en ontslag, gebrek aan zelfvertrouwen en gebrek aan middelen om de voorgenomen stappen uit te voeren.

De werknemers geven aan dat zij zich door loopbaanchecks een beter beeld kunnen vormen van de plaats die werk in hun leven inneemt: *“ik zie in dat ik werk om te leven, om mijzelf en mijn gezin te voorzien. Maar ook om te ontwikkelen, nieuwe kennis op doen en mensen te leren kennen.”* Daarentegen heeft de loopbaancheck geen invloed op de waarde die ze aan arbeid hechten: *“ik vind werk belangrijk omdat je meedoet in de maatschappij en omdat je je eigen broek kan ophouden. Maar dat beeld is onveranderd door de loopbaancheck”.*

4.2.3 Sociale invloed

Bij de inbedding van ontwikkeling in het algemeen en loopbaanchecks in het bijzonder zien werkgevers een belangrijke rol voor de leidinggevende weggelegd: deze kan werknemers stimuleren, faciliteren en vooral het gesprek aan gaan: *“ontwikkeling is continu onderwerp van gesprek tussen medewerker-leidinggevende en in het team, zodat het een gewoonte wordt.”* Het delen van succesverhalen en mond-tot-mondreclame kunnen werknemers net dat benodigde zetje geven om actief met hun loopbaan aan de slag te gaan, aldus werkgevers.

4.2.4 Eigen effectiviteit

Vrijwel alle cliënten ervaren dat ze zelfverzekerder zijn geworden door het loopbaantraject. Ze worden zelfverzekerder over hun kwaliteiten en vaardigheden en durven daardoor nieuwe, soms ook risicovolle en onzekere stappen te maken. *“Inzicht in mijn kwaliteiten was een eyeopener om te leren accepteren dat je goed bent zoals je bent.”* Het verbeterde zelfinzicht maakt hen zelfverzekerder in het zoeken naar werk.

4.2.5 Intentie

Veel cliënten die de loopbaancheck hebben gedaan, hadden vooraf de intentie om actiever aan de slag te gaan met hun oriëntatie op nieuwe ontwikkelmogelijkheden. Zij waren onder andere ‘toe aan een nieuwe uitdaging’ of hadden de wens voor minder zwaar werk of er bestond onvrede met het huidige werk.

Het eindresultaat van de loopbaancheck was vooral het daadwerkelijk plannen maken en in actie komen. Soms ging het hierbij om een opleiding volgen, of toch solliciteren, maar soms juist om een stapje terug doen (bijv. demotie). Over het algemeen leidt de loopbaancheck tot een assertievere, daadkrachtigere houding: *“door de periodieke gesprekken tijdens traject werd ik continu aan het denken gezet daarover, en wil dat nu voortzetten en daadwerkelijk binnenkort een opleiding starten”.*

4.2.6 Barrières

Een belemmering in de organisatie zelf als het gaat om het starten met een loopbaancheck is te weinig aandacht voor de ontwikkeling van de medewerkers. Oorzaken die de werkgevers noemen zijn een te hoge *span of control* en een hoge werkdruk bij de leidinggevenden. Daarnaast laten sommige leidinggevenden hun eigen belang prevaleren boven het organisatiebelang en houden ze een (talentvolle) werknemer liever vast op de afdeling. Deze laatste reden wordt door de loopbaanprofessionals en werknemers herkend en is een belemmering tijdens en na de loopbaancheck.

Daarnaast noemen de werkgevers aan de loopbaancheck gerelateerde belemmeringen. Zo zorgt het gratis aanbieden van loopbaanchecks soms voor gemakzucht. Werknemers ervaren dan geen druk en gaan als gevolg daarvan minder actief aan de slag met opdrachten of komen niet opdagen bij gesprekken.

De loopbaanprofessionals vullen nog aan dat soms bij aanvang van een loopbaancheck naar voren komt dat er een spanning is tussen de voorwaarden van de werkgever (bijvoorbeeld budget, tijdsframe) en wat de deelnemer echt nodig heeft, waardoor de kans op een duurzaam effect van de loopbaancheck afneemt.

Een gevolgde loopbaancheck leidt niet per definitie tot ander gedrag. Barrières om ander, aan de loopbaan gerelateerd gedrag te laten zien, zijn onder andere arbeidsmarktgerelateerde factoren. Zo verkiezen werknemers de zekerheid van een vaste baan en prima arbeidsvoorwaarden boven elders opnieuw beginnen, mogelijk zelfs met een tijdelijk contract. Deze risico-aversie wordt door de loopbaanprofessionals herkend: cliënten weten wat ze hebben, niet wat ze kunnen krijgen. Zeker als de arbeidsvoorwaarden goed zijn, kan het moeilijk zijn om te komen tot een nieuwe loopbaanstap. Specifiek voor lager opgeleiden maakt een gebrek aan banen (als gevolg van onder andere digitalisering) het lastiger om passende beroepen en vacatures te vinden.

Op het moment is de huidige coronapandemie voor werknemers een veelgenoemde barrière om stappen te ondernemen. Daarnaast geven respondenten aan dat zij het lastig vinden om met hun werkgever te bespreken dat ze toe zijn aan een nieuwe stap. Tot slot wordt een gebrek aan tijd en geld genoemd als belemmerende factor om uitkomsten te realiseren, zoals de kosten- of tijdsinvestering voor het volgen van een opleiding. Ook noemen de cliënten een gebrek aan een ondersteunend netwerk als reden om geen nieuwe loopbaanstappen te zetten.

4.2.7 Vaardigheden

Cliënten geven aan dat zij zichzelf, dankzij de loopbaancheck, beter kunnen profileren richting potentiële werkgevers, doordat ze een beter zicht hebben op hun kwaliteiten en deze beter weten te verwoorden en zich beter kunnen presenteren dan voorheen. Ook geven enkele respondenten aan dat de kwaliteit van hun sollicitatiebrief en cv is toegenomen en dat hun zoekstrategie is verbeterd: ze zijn beter in staat vacatures te vinden.

4.2.8 Gedrag

Een groot deel van de respondenten geeft aan ander zoekgedrag te hebben ontwikkeld door de loopbaancheck; ze zijn bijvoorbeeld actiever op zoek gegaan naar nieuwe baanmogelijkheden of vragen op proactieve wijze informatie op over banen. Soms met behulp van een gerichte aanpak, soms door de zoektocht juist wat breder in te steken: *“ik zou nu wel veel breder zoeken dan vroeger door de loopbaancheck, naar andere banen ook”*. Enkele respondenten geven aan (meer) gebruik te zijn gaan maken van hun netwerk.

De loopbaanprofessionals zien dat cliënten in de actiestand komen: *“niemand meer op de bank”, “grootste deel stroomt uit middels werk”*. Enkele voorbeelden: ze gaan een opleiding volgen, werken aan hun vaardigheden,

maken de keuze om met pensioen te gaan, vinden een andere baan of kiezen voor vrijwillige demotie. Ook ontstaat er een stuk inzicht en bewustwording. Cliënten kunnen beter uitspreken waar zij behoefte aan hebben of vinden rust, alleen al door het feit dat er aandacht is besteed aan hun situatie.

Toch kan gedrag duurzaam veranderen volgens de loopbaanprofessionals een uitdaging zijn. Ze zien vooral op korte termijn een gedragsverandering, die niet altijd op de lange termijn beklijft - al geven de loopbaanprofessionals aan dat ze weinig zicht hebben op de langere termijneffecten, want na afloop van het traject hebben ze weinig tot geen zicht meer op de cliënten en hun gedrag. Er vindt geen terugkoppeling plaats, terwijl een enkeling daar wel behoefte aan zegt te hebben.

De werkgevers geven aan geen gestructureerd beeld te hebben van de gedragseffecten. De effecten van loopbaanchecks worden bij geen van de onderzochte werkgevers systematisch vastgelegd en gemonitord. Ook geven de geïnterviewde werkgevers aan dat de effecten moeilijk objectief meetbaar te maken zijn: *“de effecten zijn vaak heel persoonlijk”, “de effecten zijn pas na lange tijd zichtbaar”* en *“we staan op enige afstand van de loopbaancheck”*. De anonimiteit van de loopbaanchecks in organisaties lijkt effectonderzoek te bemoeilijken. Er is echter wel behoefte aan effectmetingen, geven een aantal respondenten aan: *“we kunnen hier zeker nog een slag in maken”*.

Ondanks het ontbreken van objectieve effectmetingen hebben de werkgevers vaak wel een beeld bij de effecten van loopbaanchecks. Ze krijgen soms feedback van cliënten: *“sommigen zijn blij met nieuwe zelfinzichten, anderen teleurgesteld omdat ze niet krijgen wat ze wilden”, “we ontvangen wel eens berichtje van medewerker: het was leuk en ik heb nu een andere baan.”* En soms nemen ze het zelf waar: *“ik zie wel dat mensen tevreden zijn als ze zo’n gesprek hebben gehad”*.

Specifiek over lager opgeleide werknemers wordt gezegd dat het effect soms achterwege blijft. De werkgevers ervaren dat deze doelgroep lastiger in beweging te krijgen is. De oorzaken hiervoor zijn divers, van het niet voelen van de noodzaak of verminderde toegang tot loopbaanbegeleiding tot het ervaren van minder regelruimte om stappen te zetten: *“lager opgeleiden moeten voor een switch grotere offers brengen. Als ze de stap al zetten blijft het effect vaak achter, omdat de ruimte om te bewegen minder is. De bereidheid om bijvoorbeeld te verhuizen is vaak ook lager.”*

Naast effect op individueel niveau zien de werkgevers ook effect op organisatieniveau: *“het is gebruikelijker en makkelijker geworden om in gesprek te gaan over ontwikkeling”*. Ook zijn er effecten zichtbaar op het gebied van (vrijwillige) mobiliteit: *“we hadden 150 herplaatsers, dat is gedaald naar 10”, “er zijn diverse succesverhalen op het gebied van omscholingen”* en *“er zijn inmiddels veel mensen geplaatst via het programma”*. Kleine successen, zoals het starten van een opleiding, worden door de werkgevers gezien als het begin van een langetermijneffect op organisatieniveau.

5. CONCLUSIES

In dit hoofdstuk worden de conclusies weergegeven en wordt antwoord gegeven op de hoofdvragen van dit onderzoek.

De eerste vraag luidde: 'wat zijn de ervaringen van werkgevers (leidinggevend, HRM) met deze loopbaanchecks en welke bestaande evaluaties hanteren zij?'

De ervaringen van de geïnterviewde werkgevers zijn overwegend positief. Opvallend is dat ze geen gestructureerd beeld hebben van de effecten van de loopbaanchecks. Door incidentele terugkoppeling van cliënten en uit eigen ongestructureerde observaties hebben zij het beeld gekregen dat cliënten meer zelfinzicht hebben, anders tegen zaken zijn gaan aankijken en stappen zetten om weer nieuwe stappen te zetten. Verder merken ze dat de organisatie als geheel ook baat heeft bij de loopbaanchecks, doordat de mobiliteit van medewerkers toeneemt.

De tweede onderzoeksvraag luidde: 'wat zijn de ervaringen van werknemers met deze loopbaanchecks? Welke concrete effecten (d.w.z. stappen, acties) zijn het gevolg van het gebruik van dit type instrumenten en de begeleiding?'

De werknemers geven aan blij te zijn met de genomen stap om een loopbaancheck te doen. Het lukt niet altijd om de opgedane inzichten om te zetten in concrete acties en ander gedrag. Goede arbeidsvoorwaarden op de huidige plek, financiële en aan tijd gerelateerde belemmeringen en ook gebrek aan steun uit het eigen netwerk zijn hiervan oorzaken. Positief zijn werknemers over de opgedane inzichten en het toegenomen zelfvertrouwen. Ook zien zij zichzelf als meer capabel waar het gaat om het schrijven van sollicitatiebrieven en het vinden van passende vacatures.

De laatste onderzoeksvraag luidde: 'wat zijn de ervaringen van loopbaanprofessionals met loopbaanchecks, in het bijzonder op het gebied van waargenomen effecten (in termen van fit en actie) en het inzetten van begeleiding?'

De loopbaanprofessionals zijn zowel bevraagd middels een vragenlijst als in diepte-interviews. Uit de vragenlijst komt naar voren dat ze over het algemeen veel effect zien van de loopbaanchecks. Zo neemt het zelfinzicht van cliënten toe, netwerken ze meer en is de eigen effectiviteit vergroot. Als het gaat om acties die cliënten ondernemen, dan zijn ze weliswaar iets minder, maar nog steeds positief. Uit de interviews komt juist naar voren dat de loopbaanprofessionals weinig zicht hebben op de langeretermijneffecten van de loopbaancheck. Op korte termijn zien ze een toename van zelfvertrouwen en sollicitatievaardigheden. Ze bereiken deze effecten door het inzetten van maatwerktrajecten. Ze hebben weinig zicht op 'de fit' en actie van de cliënten. Verschillende loopbaanprofessionals geven aan wel behoefte te hebben aan meer zicht op de effecten van de loopbaanchecks. Deze discrepantie wordt mogelijk veroorzaakt doordat de doelen en het resultaat vaak door elkaar heen lopen.

Uit de vragenlijst komt naar voren dat er veel variëteit is wat betreft de ingezette instrumenten en werkvormen. Ook de looptijd van de loopbaanchecks loopt sterk uiteen.

In het onderzoek is ook ingezoomd op het kritische ingrediënt van arbeidsmarktinformatie. Dit blijkt vooral gebruikt te worden om zicht te krijgen op de vaardigheden die nodig zijn in een bepaald beroep of om de (arbeidsmarkt)waarde van de vaardigheden van cliënten 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.

Eindconclusie

Er wordt binnen de onderzochte bedrijven geen systematisch effectonderzoek gedaan, vooral omdat, volgens de respondenten (zowel werkgevers als professionals), de effecten moeilijk meetbaar zijn, zich pas op de langere termijn laten zien en zich deels buiten hun gezichtsveld afspelen. De werkgevers rapporteren dus vooral impressies bij de waargenomen effecten van de ingezette loopbaanchecks; deze hebben betrekking op zowel toegenomen (zelf)inzicht als concrete loopbaanstappen en acties.

Een aantal werkgevers en loopbaanprofessionals benoemt expliciet dat de ingeschatte effecten voor lager opgeleiden minder sterk dan wel afwezig zijn. Beweging in baan en loopbaan is voor deze groep lastiger, onder andere omdat de urgentie niet wordt ervaren en een loopbaanswitch voor hen vaak een grote(re) wending betekent.

De werknemers geven als effecten van de loopbaancheck aan dat ze ander zoekgedrag hebben ontwikkeld en zich beter te kunnen profileren richting potentiële werkgevers. Daarnaast zijn ze zelfverzekerder geworden, zowel qua zelfinzicht als qua actie. Ook op het niveau van hun intenties geven de werknemers aan positief beïnvloed te zijn door de loopbaancheck.

De loopbaanprofessionals geven aan dat zij vooral zicht hebben op de kortetermijngedragseffecten. In het kwantitatieve onderzoek zijn de loopbaanprofessionals opvallend positiever: ze zien op alle vlakken (grote) effecten van de loopbaanchecks. De loopbaanchecks vergroten in hun ogen vooral het zelfinzicht en het zelfvertrouwen van de deelnemer en stimuleren de kandidaat om zijn of haar netwerk actief te benaderen.

Het is echter 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 loopbaandoelen, aangezien ze aangeven niet of nauwelijks contact te hebben met de cliënten na afloop van het traject.

Discussie

Het onderzoek kent een aantal beperkingen. De onderzoeksresultaten moeten in het licht van deze beperkingen worden gezien. Ten eerste is het beeld van de 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 vormen over deze effecten, zeker ook omdat uit de niet volledig ingevulde vragenlijsten de indruk ontstaat dat een relatief grote groep loopbaanprofessionals niet of nauwelijks werkt met loopbaanchecks. Daarnaast kan de lengte van de vragenlijst een tweede beperking geweest zijn. 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 weinig respondenten werken met laagopgeleide cliënten. Het zou kunnen dat de groep loopbaanprofessionals die wel werkt met lager opgeleiden ondervertegenwoordigd is. Een andere verklaring is dat er weinig laagopgeleiden deelnemen aan loopbaanchecks.

Daarnaast is er mogelijk een selectiebias opgetreden door de wijze van steekproeftrekken bij de werknemers. De kans is groot dat alleen de mensen met een positieve ervaring hebben gereageerd op de vraag om deel te nemen aan het onderzoek. Het is mogelijk dat mensen met een positieve ervaring andere effecten bemerken van de loopbaancheck dan mensen met een negatieve ervaring.

Aanbevelingen

Specifiek voor loopbaanprofessionals is het aan te raden de effecten van de loopbaanchecks wel in kaart te gaan brengen. Op deze wijze ontstaat meer inzicht in de effecten van loopbaanchecks, waardoor zowel werknemers als werkgevers nog meer overtuigd raken van het nut van deze checks.

Een tweede aanbeveling is meer aandacht te besteden aan het stimuleren van lager opgeleiden om deel te nemen aan loopbaanchecks. Zij lopen een grotere kans op werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Een tijdige loopbaancheck kan deze kans wellicht verkleinen.

In fase 3 van dit project zijn de inzichten verwerkt van de uitkomsten van fase 1 en fase 2 zoals hierboven beschreven. In deze fase worden de effecten van de inzet van verschillende loopbaanchecks, en specifiek de rol van arbeidsmarktinformatie in de loopbaanchecks van lager opgeleiden, onderzocht door de inzet van de checks en het gebruik ervan door medewerkers in de tijd te gaan volgen in een *mixed-method multiple case*-onderzoek.

In het eindrapport worden de uitkomsten van de onderzoeken van dit project vertaald naar praktische aanbevelingen waarmee de effectiviteit, werking en kwaliteit van loopbaanchecks vergroot kunnen worden.

LITERATUURLIJST

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. (2013). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245-267.
- Alexander, R., McCabe, G., & De Baker, M. (2019). *Careers and labour market information: an international review of the evidence*. Education Development Trust.
- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social learning theory* (Vol. 1). Prentice Hall: Englewood cliffs.
- Besic, A., Carta, E., Curth, A., Murphy, I., Regan, K., Richardson, M., ... & Ulicna, D. (2019). Skills audits: tools to identify talent.
- Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2008). Adult career progression and advancement: A five year study of the effectiveness of guidance. *Coventry: Warwick Institute for Employment Research and the Department for Innovation, Universities and Skills*.
- Blonk, R. W. B. (2018). *We zijn nog maar net begonnen*. Tilburg University.
- Borkan, J. M., Goldman, R., & Culhane-Pera, K. A. (2007). Multimethodenonderzoek. In: *Kwalitatief onderzoek* (pp. 139-150). Bohn Stafleu van Loghum, Houten.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2019). Social cognitive career theory at 25: Progress in studying the domain satisfaction and career self-management models. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 563-578
- Brown, S. D., & Ryan Krane N. E. (2000). Four (or Five) Sessions and a Cloud of Dust: Old Assumptions and New Observations About Career Counseling. In *Handbook of Counseling Psychology*, edited by Steven D. Brown and Robert W. Lent, 3rd ed., 740-66. New York, NY: Wiley.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, Article 103196.
- De Vries, H., Kuhlman, P., & Dijkstra, M. (1988). Self-efficacy; The third factor besides attitude and subjective norm as a predictor of behavioral intentions. *Health Education Research*, 3, 273-282.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. sage.
- Fouarge, D., T. Schils en A. de Grip (2013). Why do low-educated workers invest less in further training? *Applied Economics*, 45(28): 2587-2601.
- Hak, T. (2004). Waarnemingsmethoden in kwalitatief onderzoek. *Huisarts en wetenschap*, 47(11), 205-212.
- Healy, M. (2017). What is best practice in careers education? An outline of the evidence. Gedownload van: https://mojohealy.com/post/best_practice_in_cel/

- Hughes, D., & Gration, G. (2009). Evidence and impact: Careers and guidance-related interventions. *Reading: CfBT*.
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133
- Luken, T. (2011). Loopbaanbegeleiding schiet de lerende voorbij. *Amsterdam: Luken Loopbaan Consult*.
- Neff, M. J. (2008). Informed consent: what is it? Who can give it? How do we improve it?. *Respiratory care*, 53(10), 1337-1341.
- Rijksoverheid (2021). <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leerplicht/vraag-en-antwoord/waarom-moet-ik-een-startkwalificatie-hebben> geraadpleegd op 16 december 2021.
- Sanders, J., Post, J., Nijman., D.J., Detaille, S., Buijs, E. (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.rugblikloopbaan-APK-ev/_attachments/20190523_rapport_loopbaan_APK_gekeurd_def.pdf
- Van der Horst, A. C., & Klehe, U. C. (2019). Enhancing career adaptive responses among experienced employees: A mid-career intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 91-106.
- Visser, M. (2018). Toenemende complexiteit van late beroepsloopbanen?. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(4).
- Wanberg, C. R., Ali, A. A., & Csillag, B. (2020). Job seeking: The process and experience of looking for a job. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 315-337.
- 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*.

BIJLAGE 1

VRAGENLIJST EFFECTEN LOOPBAANCHECKS

Welkomsscherm

Mooi dat je meedoet aan ons onderzoek en je ervaringen als loopbaanprofessional met ons wil delen. We zijn erg nieuwsgierig naar jouw zicht op de effecten van deze checks. In deze vragenlijst willen we daarom graag je ervaringen met de effecten van loopbaanchecks verkennen.

Onder loopbaanchecks verstaan we: *‘instrumenten die een individu helpen inzicht te krijgen in de actuele waarde van de eigen skills voor de huidige én toekomstige arbeidsmarkt en die hem/haar helpen om toekomstgerichte loopbaankeuzes te maken’.*

Het onderzoek resulteert in praktijkkennis en instrumenten. Aan het eind van de vragenlijst kun je aangeven of je op de hoogte wilt worden gehouden van de uitkomsten van het onderzoek.

Het invullen van de enquête kost ongeveer 15-20 minuten. Bij voorbaat dank voor je tijd! Jouke Post, Jos de Jong, Alice Klaver, Sjoerd de Vries en Stephan Corporaal
Saxion, Hogeschool Arnhem en Nijmegen, Hogeschool Zuyd, Open Universiteit en NOLOC

Achtergrondgegevens van de loopbaanprofessional

Maak je gebruik van loopbaanchecks bij jouw cliënten?

Loopbaanchecks zijn instrumenten die een individu helpen inzicht te krijgen in de actuele waarde van de eigen skills voor de huidige én toekomstige arbeidsmarkt en die hem/haar helpen om toekomstgerichte loopbaankeuzes te maken.

- Nee
- Ja

Indien nee; doorverwijzing naar een melding dat de vragenlijst niet van toepassing is. Waarom niet?

Hoeveel jaar werkervaring heb je als loopbaanprofessional? ...

Wat is hoogst afgeronde opleidingsachtergrond?

- Middelbaar beroepsonderwijs
- Hoger beroepsonderwijs
- Post-hbo
- Wetenschappelijk onderwijs (MSc, drs. of dr.)
- Anders namelijk

Ben je lid van een beroepsvereniging?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- Nee
- Ja, beroepsvereniging van loopbaanprofessionals en jobcoaches (NOLOC)
- Ja, Career Management Institute (CMI)
- Ja, een andere

Wat is de vorm van je dienstverband?

- ZZP
- Loondienst
- Anders

Bij wat voor soort organisatie werk je?

- Geen (bijv. ZZP)
- Loopbaanadviesbureau
- Re-integratiebureau
- Private organisatie
- Publieke organisatie
- UWV Gemeente
- Onderwijsinstelling

Welke organisatie geeft de opdracht voor de loopbaanchecks? Meerdere antwoorden mogelijk. Vanuit:

- Eigen loopbaan dienstverlening
- De overheid
- Het bedrijf
- Intermediaire organisaties
- Een sociale partner
- O&O Fondsen
- Een brancheorganisatie
- Het UWV
- Het Leerwerkloket
- (Beroeps)onderwijs
- Overig

Achtergrondgegevens van de gebruikte loopbaancheck

In deze vragenlijst willen we de effecten gaan verkennen van één van de loopbaanchecks die je als laatste gebruikt. We willen je dus vragen om één vorm of soort loopbaancheck te kiezen, waarop je in de rest van de vragenlijst focust. Bij voorkeur een traject waar sprake is van langdurige begeleiding. Dus waar sprake is van meerdere contactmomenten.

Wat is de naam van de loopbaancheck?

...

Geef in een paar zinnen een beschrijving van de inhoud van de check, het doel, de methodiek en de instrumenten die worden gebruikt.

(open vraag)

Hoe vaak gebruik je deze loopbaancheck?

- Dagelijks
- Wekelijks
- Maandelijks
- Eén keer in de twee à drie maanden
- Paar keer per jaar
- Bijna nooit

Hoeveel maanden is de gemiddelde doorlooptijd van de begeleiding bij een loopbaancheck?

....

Hoeveel gesprekken zijn er gemiddeld nodig voor een loopbaancheck?

....

Voor welk doel zet je de loopbaancheck in?

Antwoordmogelijkheid 1 t/m 5 helemaal oneens t/m helemaal eens

- Inzicht geven in waarden
- Inzicht geven in kwaliteiten
- Inzicht geven in loopbaanmogelijkheden
- Inzicht geven in ontwikkelingsmogelijkheden
- Begeleiden in het actief benutten van loopbaanmogelijkheden
- Begeleiden naar een andere werkgever
- Begeleiden naar andere baanmogelijkheden bij de huidige werkgever
- Begeleiden naar andere baanmogelijkheden binnen de huidige baan
- Begeleiden van werkloosheid naar werk

De cliënten van de loopbaancheck die je in gedachten hebt zijn voornamelijk (maak 1 keuze):

- Werkenden die op verzoek van de werkgever een loopbaancheck gebruiken
- Werkenden die op eigen initiatief een loopbaancheck gebruiken
- Werkenden die vrijwillig van baan veranderen
- Werkenden die onvrijwillig van baan moeten veranderen
- Werkzoekenden zonder uitkering
- Studenten

De hoogst afgeronde opleiding van de cliënten van de loopbaancheck is voornamelijk (maak 1 keuze):

- Geen Formele Opleiding
- Basisschool
- Vmbo
- Havo
- Vwo
- Praktijkonderwijs
- Mbo
- Hbo
- Wo
- Ander soort opleiding gevolgd in het land van herkomst

Uit welke onderdelen bestaat de loopbaancheck die je gebruikt? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Nooit	Bijna nooit	Soms	Bijna altijd	Altijd
Een intakegesprek					
Een of meerdere begeleidings- gesprekken					
Een afrondend gesprek					
Vragenlijst over waarden en/of drijfveren					

Vragenlijst over interesses					
Vragenlijst over kwaliteiten, talenten en/of competenties					
Vragenlijst over persoonlijkheidskenmerken Vragenlijst gericht op bepaalde (nieuwe) opties bijv. functies, beroepen, opleidingen en/of scholingsmogelijkheden					
Oprachten gericht op oriëntatie op beroepen of functies					
Adviezen over arbeidsmarktpositie en -kansen op basis van eigen (professionele) inschatting					
(Online) instrumenten met inzicht in arbeidsmarktpositie					
Sollicitatietraining/ activiteiten					
Arbeidsmarktbenadering (het op verschillende manieren benaderen van werkgevers)					
Workshops of training rondom netwerken					
Actieplan of stappenplan voor de cliënt					

Effecten van loopbaanchecks: inzicht

(opmerking onderzoeksteam: gebaseerd op Bimrose, 2008, aangevuld met items op basis van uitkomsten vooronderzoek)

Antwoordmogelijkheid is steeds 1 t/m 5 helemaal oneens t/m helemaal eens

Door de loopbaancheck hebben cliënten:

- Het zelfbewustzijn versterkt ()
- Het reflectievermogen versterkt
- Het zelfvertrouwen versterkt
- De motivatie versterkt

- Persoonlijke kwaliteiten geïdentificeerd
- Persoonlijke kwaliteiten geëvalueerd
- persoonlijke behoeften geïdentificeerd
- Persoonlijke behoeften geëvalueerd

- Meer inzicht in de gevolgen van keuzes
- Het inzicht in eigen (specifieke) vaardigheden verbeterd
- Meer besef van urgentie om zelf in actie te komen rond de eigen loopbaan
- Versterkte motivatie om nieuwe loopbaanmogelijkheden te verkennen

Cliënten hebben door de loopbaancheck meer zicht op:

- Kansen en/of belemmeringen in de eigen loopbaan
- Kansen en/of belemmeringen m.b.t. kansen op een andere baan
- Ontwikkelingsmogelijkheden
- Inhoud van opleidingen en trainingen

- Baanmogelijkheden
- Arbeidsmarktinformatie
- Huidige en toekomstige vacatures
- Mogelijkheden tot financiering van bijv. Scholingsopties
- Mogelijkheden tot baanverwerving

(opmerking onderzoeksteam: gebaseerd Input Hughes 2008, Gration Literature review of research on the impact of careers and guidance-related interventions)

Cliënten hebben door de loopbaancheck:

- Een optimistischere kijk op de loopbaan
- Meer motivatie om ontwikkelingsactiviteiten te starten
- Meer motivatie om ontwikkelingsactiviteiten af te maken
- Minder angst om stappen te zetten in de loopbaan

Hoe verbetert de toerusting op de arbeidsmarkt door de loopbaancheck?

Cliënten weten door de loopbaancheck:

- Wat gedaan moet worden om andere taken te vinden bij hun huidige werkgever
- Wie hen kan helpen om andere taken te vinden bij hun huidige werkgever
- welke mensen in hun netwerk hen kunnen helpen bij het verwezenlijken van loopbaandoelen.
- Wat voor ontwikkelingsmogelijkheden mogelijk zijn om loopbaandoelen te verwezenlijken o wat gedaan moet worden om andere werk te vinden
- Bij welke vacatures of taken zij het meeste kans maken

Effecten van loopbaanchecks: vaardigheden

(opmerking onderzoeksteam, komt niet in de vragenlijst: Combinatie van Hughes 2008, aangevuld met items op basis van codering van open vraag en op basis van Wanberg 2020)

Antwoordmogelijkheid is steeds 1 t/m 5 helemaal oneens t/m helemaal eens

Cliënten ontwikkelen dankzij de loopbaancheck:

- Het vermogen om een actieplan te maken
- Handvatten en vermogen om gemaakte actieplan uit te voeren
- Het vermogen om te kunnen gaan met tegenslag.
- De vaardigheid om beslissingen te nemen

- Een verbeterde strategie in het zoeken van werk
- Een uitgebreider arsenaal aan kanalen om werk te zoeken
- Het vermogen om loopbaandoelen te stellen
- het vermogen om loopbaandoelen helder te krijgen

- De vaardigheid om een CV op te stellen en bij te stellen
- De vaardigheid om een sollicitatiebrief te schrijven
- De vaardigheid om een sollicitatiegesprek te voeren
- De vaardigheid om onderzoek te doen naar organisaties met behulp van baan- zoekmachines
- Het vermogen om geschikte vacatures te vinden en te selecteren.

Effecten van loopbaanchecks: Vervolgacties

(opmerking onderzoeksteam: gebaseerd op Wanberg 2020 en resultaten vooronderzoek)

Antwoordmogelijkheid is steeds 1 t/m 5 helemaal oneens t/m helemaal eens

Neem wederom bij het invullen van deze vragen de loopbaancheck als uitgangspunt die je aan het begin ook gebruikt hebt.

Tot welke acties leidt de loopbaancheck voor jouw cliënten?

Cliënten gaan door de loopbaancheck:

- Met anderen praten over vervolgacties in de loopbaan
- Anderen inzetten om hun loopbaandoelen te verwezenlijken
- Deelnemen aan een opleiding of cursus voor hetzelfde werk
- Deelnemen aan een opleiding of cursus voor ander werk

- Veranderen van werkgever
- Veranderen van functie
- Nieuwe kennis opdoen voor huidige werk/beroep
- Weer aan de slag met werk

- Andere of nieuwe taken oppakken binnen hun huidige functie
- Een gesprek voeren met mijn leidinggevende over loopbaanontwikkeling

- Vacatures bekijken voor hetzelfde beroep
- vacatures bekijken voor een ander beroep

- Hun CV updaten
- Solliciteren
- Actief netwerken
- Vrijwilligerswerk doen

- Een concreet zelf gemaakt actieplan uitvoeren
- Promotie maken
- Productiever worden in hun werk
- Flexibeler worden in hun werk
- Zich meer verbonden voelen bij hun organisatie
- Beter problemen oplossen die zich in het loopbaanproces voordoen.
- Een betere positie op de arbeidsmarkt veroveren

Arbeidsmarktinformatie

Voor dit onderzoek zijn we in het bijzonder benieuwd naar het gebruik van arbeidsmarktinformatie in de loopbaanchecks. In dit laatste onderdeel van de vragenlijst willen we daarom graag je mening over de behoefte aan en het gebruik van arbeidsmarktinformatie binnen loopbaanchecks.

Welke arbeidsmarktinformatie gebruik je bij de loopbaancheck?

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Heel vaak
Beroepen-informatie					
Arbeidswetgeving					
Informatie over opleidingen en trainingen					
Arbeidsvoorwaarden					
Informatie over zelfstandig ondernemerschap					
Informatie over de invloed van technologie op arbeid					
Vereiste vaardigheden in bepaald werk					
De bruikbaarheid van bepaalde vaardigheden					
Verwachte vacatureontwikkeling in sectoren					
Eisen voor (voor) opleidingen					
Specifieke sectorinformatie					
Salarissen en lonen					
Arbeidsomstandigheden					
Een digitale arbeidsmarktwaardescan					

In hoeverre heb je behoefte aan de volgende arbeidsmarktinformatie?

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Heel vaak
Arbeidsmarktontwikkelingen per regio					
Krimp en groei in sectoren					
Arbeidsmarkt-nieuws van sectororganisaties					
Veranderende kwalificaties binnen een beroep					
Scholingsmogelijkheden in groeisectoren					
Ontwikkelingen ten aanzien van beloningen in verschillende sectoren					
Arbeidsmarkt gerelateerde voorlichting (zoals banenbeurzen)					
Overzicht kansrijke beroepen					
Overzicht overstapmogelijkheden					

Welke van de volgende bronnen gebruik jij om arbeidsmarktinformatie te vinden tijdens de loopbaancheck?

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Heel vaak
Landelijke informatie					
Regionale arbeidsmarkt-informatie					
Vacaturesites					
Vrij toegankelijke beroepen-informatie					
Websites van private partijen					

Website of publicaties van het Research Centrum Onderwijs en Arbeidsmarkt					
Een digitale arbeidsmarkt-waardescan					
Centraal Bureau voor de Statistiek					
Scholings- of sectorfondsen					
Kamer van Koophandel					
Gemeentelijke of provinciale organisaties					
Eigen netwerken					
Vrienden of familie					
Overig					

Is er arbeidsmarktinformatie die je regelmatig zoekt, maar niet kunt vinden?

- Nee
 Ja

Welke arbeidsinformatie kun je niet vinden? Open antwoord

De informatie waar ik toegang toe heb is voor de client:

Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Heel vaak
-------	--------	------	------	-----------

- Is voor de client moeilijk te begrijpen
 Is voor de client onvoldoende toegankelijk
 Is niet specifiek genoeg qua regio
 is niet specifiek genoeg qua sector
 is niet specifiek genoeg qua beroep
 is niet te vinden
 is niet actueel
 Geeft geen inzicht in toekomstige ontwikkelingen
 Sluit niet aan op de informatiebehoefte van de cliënt
 Is niet voldoende objectief
 is onvoldoende onderbouwd

Overig:

Wat ik verder nog kwijt wil over de effecten van de loopbaanchecks of dit onderzoek zijn:

Ik wil op de hoogte worden gehouden van de (tussentijdse) uitkomsten van het onderzoek Indien ja: mijn e-mailadres is:

BIJLAGE 2

TOPICLISTS

Topiclist werknemers en loopbaanprofessionals

- I. Fase voorafgaand aan de loopbaancheck
 - a. Redenen (aanleiding, arbeidssituatie, motivatie)
 - b. Doel (beoogde opbrengst)
 - c. Verwachtingen (bijdrage aan (ander) werk of meer passend werk)
- II. Tijdens loopbaancheck/traject
 - a. Activiteiten/ gedrag (wat gedaan, anders dan voorheen?)
 - b. Attitude (belang van werk, ervaring loopbaancheck)
 - c. Sociale invloed (sociaal netwerk, mening en steun van anderen)
 - d. Eigen efficiëntie (zelfvertrouwen o.a. in capaciteiten, zoek- en presentatievaardigheden)
 - e. Externe variabelen (werksituatie, rol werkgever)
 - f. Vaardigheden (loopbaanzelfmanagement, zoekgedrag)
 - g. Barrières (belemmeringen tijdens zoekproces)
 - h. Intentie gedrag (voornemens, prioriteiten, aanpak)
- III. Na afloop van loopbaancheck/ traject
 - a. Wat heeft de loopbaancheck gebracht
 - b. Gewoontegedrag, bijdrage aan duurzame loopbaan (loopbaancheck in toekomst periodiek inzetten?)

De werkgevers zijn niet inhoudelijk betrokken bij de loopbaanchecks. Voor hen is voornamelijk het effect en de inbedding van loopbaanchecks een belangrijk onderwerp. Daarom is voor deze groep een andere topiclist en vragenlijst opgesteld en gebruikt.

Topiclist werkgevers

- I. Fase voorafgaand aan de loopbaancheck
 - a. Redenen/ Doel (aanleiding, beoogde opbrengst)
 - b. Initiatief
 - c. Verwachtingen
- II. Na afloop van loopbaancheck/ traject
 - a. Effecten
 - b. Tevredenheid deelnemer
 - c. Effect korte termijn: inzicht/ vaardigheden
 - d. Effect lange termijn: gedrag
 - e. Effect organisatie
 - f. Inbedding in de organisatie
 - g. Succesfactoren
 - h. Barrières, belemmeringen

BIJLAGE 3

INFORMED CONSENT-FORMULIER

Toestemming deelname onderzoek Loopbaanchecks, Saxion Hogescholen Lectoraat Strategisch HRM

Dit onderzoek gaat over de effecten van loopbaanchecks, en wordt uitgevoerd met financiële ondersteuning van Instituut Gak.

Wij waarderen uw bijdrage aan het onderzoek zeer en beloven zorgvuldig om te gaan met uw tijd en informatie. We willen u daarom vragen te bevestigen dat u kennis heeft genomen van de onderstaande informatie en instemt met deelname aan het interview.

- Mijn deelname aan dit interview is vrijwillig.
- De interviewer heeft mij duidelijk uitgelegd wat het doel is van dit onderzoek.
- De interviewer heeft mij duidelijk uitgelegd wat er in dit interview gaat gebeuren en hoe hij/zij de uitkomsten daarvan gaat gebruiken.
- Ik geef toestemming om dit interview op te nemen. Deze opname wordt vertrouwelijk bewaard.
- Ik weet dat het verslag en de opname van dit interview vertrouwelijk zullen worden behandeld en dat niemand, behalve de interviewers, die in verband kunnen brengen met mijn naam. (Dit formulier wordt daarom ook los van het verslag bewaard.)
- Ik heb een exemplaar van dit formulier ontvangen om te bewaren.

Handtekening: _____

Plaats en datum: _____

Mocht u nog vragen hebben over het onderzoek dan kunt u contact opnemen met:
projectleider of een van de betrokken onderzoekers/interviewers

BIJLAGE 4

INTERVIEWPROTOCOL WERKNEMER

Interview protocol effect en ervaringen loopbaancheck: werknemer

Bedankt dat u wilt meewerken aan ons onderzoek naar ervaringen van loopbaanchecks!

We hebben in totaal 10 werknemers, 10 werkgevers en 10 loopbaanprofessionals gevraagd voor een interview. U bent daar 1 van!

Het interview gaat een half uur duren. We hebben ruim tijd ingepland (45 minuten) om eerst kort kennis te maken en na afloop nog informatie te geven of vragen van uw kant te beantwoorden.

We zijn geïnteresseerd in uw ervaringen met de loopbaancheck.

Waarom heeft u de loopbaancheck gedaan? Wat was het doel? Wat waren uw verwachtingen? Heeft u ondersteuning gehad? Heeft u belemmeringen ondervonden? Wat heeft de loopbaancheck u gebracht?

We vragen u om toestemming het interview op te nemen. Zo hebben we direct na het interview de tekst van het gesprek voor onze analyse. De opname is alleen voor ons beschikbaar en zal na de analyse worden verwijderd. Vindt u dat goed?

Als u dat vervelend vindt en geen toestemming geeft, dan maak ik aantekeningen tijdens het interview.

(na het voorstellen)

Dan beginnen we nu aan het interview.

Variabelen	Interviewvragen (Zo veel mogelijk open vragen stellen en waar wenselijk doorvragen)	CHECK LIJST
	- Kunt u iets meer vertellen over de loopbaancheck of het traject dat u gedaan heeft?	
EXTERNE (max 5 min)	- Wat is de aanleiding geweest voor de loopbaancheck? - Was er een bepaalde reden om deel te nemen? - Zijn er andere dingen geweest die een rol hebben gespeeld om de loopbaancheck te doen?	
	- Heeft uw werkgever/uw werksituatie (nu of in de toekomst) een rol gespeeld bij de keuze om een loopbaancheck te doen? Zo ja, wat is die rol dan geweest?	
VERWACHTINGEN (DOEL)	- Wat hoopt u dat de loopbaancheck u zal opleveren? - Welke doel heeft u voor ogen met de loopbaancheck? - Wat zou een loopbaancheck (in het algemeen) volgens u moeten brengen/opleveren?	
ACTIVITEITEN/ GEDRAG	- Wat is er anders of doet u anders na of door de loopbaancheck? (Bijvoorbeeld: CV, meer zicht op (andere) werkmogelijkheden, beter koppelen van dat wat uw capaciteiten en vaardigheden zijn aan bepaald werk)	
ATTITUDE	- Wat betekent werk voor u? - Hoe heeft u de loopbaancheck ervaren? - Wat vindt u van de inzet/het gebruik van loopbaanchecks?	

SOCIALE INVLOED	<ul style="list-style-type: none"> - Wat betekent de mening van anderen voor u over uw werksituatie? - In hoeverre ervaart u steun van anderen tijdens uw zoektocht naar ander of meer passend werk? Van wie? In welke vorm? - Wat bieden anderen u om ander/passend werk te vinden? 	
EIGEN EFFECIVITEIT	<ul style="list-style-type: none"> - In hoeverre heeft u vertrouwen in uzelf en wat uw capaciteiten zijn, wat uw vaardigheden zijn bij het vinden van ander of (meer) passend werk? 	
VAARDIGHEDEN (loopbaanzelfmanagement) (zoekgedrag)	<ul style="list-style-type: none"> - Waar ligt volgens u de verantwoordelijk voor (de invulling van) uw werk/situatie? - Hoe gaat u daarmee om? - In hoeverre is uw manier van zoeken naar (ander) passend werk door de loopbaancheck veranderd? - Wat is er anders? Kunt u daar wat meer over vertellen? 	
BARRIERES	<ul style="list-style-type: none"> - Welke belemmeringen heeft u ervaren tijdens uw zoekproces? Wat maakt het lastig? (Denk bv aan te jong of te oud, uw uiterlijk, wel- of geen werk hebben, uw afkomst?) - Kunt u nog andere voorbeelden noemen van belemmeringen die u bent tegengekomen? 	
INTENTIE GEDRAG	<ul style="list-style-type: none"> - Welke voornemens heeft de loopbaancheck u opgeleverd om passend werk/ een passende functie te vinden? - Wat wilt u gaan doen door de loopbaancheck? - Wat pakt u als eerste op om te gaan doen? - Hoe gaat u dat doen? 	
EFFECT	<ul style="list-style-type: none"> - Wat heeft de loopbaancheck u gebracht? - Wat heeft u door de loopbaancheck geleerd? (Over uzelf, over uw werkvaardigheden (skills) en over de arbeidsmarkt (passend werk)?) - Wat heeft u geleerd over voor u beschikbare en passende banen (nu en in de toekomst)? 	
GEWOONTEGEDRAG/ BIJDRAGE DUURZAME LOOPBAAN	<ul style="list-style-type: none"> - Hoe zinvol is het voor u om de loopbaancheck in de toekomst regelmatig in te zetten? - Wie zou het initiatief moeten nemen voor een vervolg loopbaancheck? 	

We komen aan het einde van dit interview

Zou u nog iets willen toevoegen dat niet is besproken?

Of heeft u nog vragen?

Dan wil ik u hartelijk bedanken voor uw tijd en informatie!

(gesprek afronden)

BIJLAGE 5

INTERVIEWPROTOCOL LOOPBAANPROFESSIONAL

Interview protocol effect en ervaringen loopbaancheck: professional

Bedankt dat u wilt meewerken aan ons onderzoek naar ervaringen van loopbaanchecks!

We hebben in totaal 10 werknemers, 10 werkgevers en 10 loopbaanprofessionals gevraagd voor een interview. U bent daar 1 van!

Het interview gaat een half uur duren. We hebben ruim tijd ingepland (45 minuten) om eerst kort kennis te maken en na afloop nog informatie te geven of vragen van uw kant te beantwoorden.

We zijn geïnteresseerd in uw ervaringen met de loopbaancheck.

Welke loopbaanchecks biedt u aan, aan welke doelgroepen en met welke redenen /doelen? Hoe ziet zo'n traject eruit en welke ondersteuning krijgt de gebruiker daarbij? Wat levert het inzetten van die loopbaanchecks de gebruikers (en eventueel hun organisaties) op?

We vragen u om toestemming het interview op te nemen. Zo hebben we direct na het interview de tekst van het gesprek voor onze analyse. De opname is alleen voor ons beschikbaar en zal na de analyse worden verwijderd. Vindt u dat goed?

Als u dat vervelend vindt en geen toestemming geeft, dan maak ik aantekeningen tijdens het interview.

(Na het voorstellen)

Dan beginnen we nu aan het interview.

ook doorvragen op arbeidsmarkt informatie!

Variabelen	Interviewvragen (Zo veel mogelijk open vragen stellen en waar wenselijk doorvragen)	CHECK LIJST
	- Kunt u iets meer vertellen over de loopbaancheck of traject die/dat u inzet voor uw gebruikers?	
EXTERNE	- Wat zijn aanleiding/redenen voor uw gebruikers om deel te nemen aan een loopbaancheck?	
	- Bij gebruikers die vanuit een werksituatie deelnemen aan de loopbaancheck, welke rol speelt hun organisatie/werkgever daarin (worden zijn gestimuleerd/gefaciliteerd)?	
DOEL	- Welk doel heeft u voor ogen bij het inzetten van loopbaancheck voor uw gebruikers? Wat moet het volgens u opleveren?	
VERWACHTINGEN	- Wat hoopt u dat de loopbaancheck zal opleveren?	
ACTIVITEITEN/ GEDRAG	- In hoeverre ziet u ander gedrag/activiteiten van uw gebruikers na of door de loopbaancheck? (Bijvoorbeeld: CV, meer zicht op (andere) werkmogelijkheden, beter koppelen van dat wat uw capaciteiten en vaardigheden zijn aan bepaald werk)	

ATTITUDE	- Wat was het effect van de loopbaancheck op de houding van de gebruikers ten aanzien van het werk?	
SOCIALE INVLOED (rol sociaal netwerk?)	- In hoeverre bemerkt u bij uw gebruikers dat zij hun sociaal netwerk (anders) inzetten door of na de loopbaancheck? Hoe, of van wie?	
EIGEN EFFECIVITEIT	- Wat was het effect van de loopbaancheck op het vertrouwen van gebruikers ten aanzien van hun capaciteiten en vaardigheden (m.b.t. zoeken naar ander/passend werk)?	
VAARDIGHEDEN (loopbaanzelfmanagement) (zoekgedrag)	- In hoeverre bemerkt u veranderingen in loopbaanzelfmanagement van uw gebruikers door of na de loopbaancheck? Bijvoorbeeld ten aanzien van verantwoordelijkheid en initiatief nemen voor de invulling van werk/situatie, of de manier van zoeken naar (ander) passend werk.	
BARRIERES	- Welke barrières op belemmeringen heeft u vanuit uw rol als professional ervaren bij de inzet van de loopbaanchecks? - In hoeverre bemerkt u barrières of belemmeringen bij uw gebruikers?	
INTENTIE GEDRAG	- In hoeverre bemerkt u bij uw gebruikers (andere of nieuwe) voornemens t.a.v. passend werk/functie? - Welke prioriteiten ziet u bij hen en hoe willen ze dit aanpakken?	
EFFECT/	- Welk effect bemerkt u bij uw gebruikers t.a.v. de loopbaancheck, bijvoorbeeld in de zin van (leer-)opbrengsten, inzicht in vaardigheden en arbeidsmarkt, kennis over beschikbare en passende banen. Merkt u ook een effect bij hun werkgever (indien van toepassing)?	
GEWOONTEGEDRAG/ BIJDRAGE DUURZAME LOOPBAAN	- Hoe zinvol schat u het in om uw gebruikers of hun werkgever te stimuleren/ faciliteren periodiek een loopbaancheck in te (blijven) zetten? - In hoeverre merkt u of uw gebruikers of hun werkgever dit zelf zinvol achten? - Bij wie moet dan volgens u het initiatief liggen?	

We komen aan het einde van dit interview

Zou u nog iets willen toevoegen dat niet is besproken?

Of heeft u nog vragen?

Dan wil ik u hartelijk bedanken voor uw tijd en informatie!

(Gesprek afronden)

BIJLAGE 6

INTERVIEWPROTOCOL WERKGEVER

Interview protocol effect en ervaringen loopbaancheck: werkgever

Bedankt dat u wilt meewerken aan ons onderzoek naar ervaringen van loopbaanchecks!

We hebben in totaal 10 werknemers, 10 werkgevers en 10 loopbaanprofessionals gevraagd voor een interview. U bent daar 1 van!

Het interview gaat een half uur duren. We hebben ruim tijd ingepland (45 minuten) om eerst kort kennis te maken en na afloop nog informatie te geven of vragen van uw kant te beantwoorden.

We zijn geïnteresseerd in uw ervaringen met de loopbaancheck door uw werknemer(s).

Biedt u loopbaanchecks aan uw werknemers aan, faciliteert u deze? Welke verwachtingen heeft u daarbij, en met welk doel worden ze ingezet/gefaciliteerd? Welke ondersteuning krijgen uw werknemers? Wat levert het inzetten van loopbaanchecks uw organisatie op?

We vragen u om toestemming het interview op te nemen. Zo hebben we direct na het interview de tekst van het gesprek voor onze analyse. De opname is alleen voor ons beschikbaar en zal na de analyse worden verwijderd. Vind u dat goed?

Als u dat vervelend vindt en geen toestemming geeft, dan maak ik aantekeningen tijdens het interview.

(na het voorstellen)

Dan beginnen we nu aan het interview.

Variabelen		
EXTERNE	<ul style="list-style-type: none"> - Welke aanleiding of reden vanuit uw organisatie is er voor het inzetten van loopbaancheck? - Welke redenen hebben werknemers om er aan deel te nemen? - Op welke manier stimuleert/faciliteert u werknemers om loopbaancheck (periodiek) te doen? 	
DOELGROEP	<ul style="list-style-type: none"> - Voor welke groepen of afdelingen worden deze instrumenten ingezet? Hoe vaak? 	
DOEL	<ul style="list-style-type: none"> - Welk doel heeft u voor ogen bij het inzetten van loopbaancheck voor uw werknemers? - Wat moet het volgens u opleveren? 	
INHOUD	<ul style="list-style-type: none"> - Kunt u iets meer vertellen over de loopbaancheck of traject die/dat in uw organisatie wordt gebruikt? - Wat zijn de kenmerken van deze loopbaancheck of apk? - Wat is het programma? - Wie voert de begeleidende gesprekken? - Is dit een eenmalige inzet? - Worden loopbaanchecks anoniem aangeboden? 	
INITIATIEF	<ul style="list-style-type: none"> - In hoeverre is deelname vrijwillig dan wel verplicht? - Wie neemt het initiatief? 	
VERWACHTINGEN	<ul style="list-style-type: none"> - Wat hoopt u dat de loopbaancheck zal opleveren? 	

EFFECT	<ul style="list-style-type: none"> - In hoeverre bemerkt u verandering in de houding van werknemers ten aanzien van (de betekenis van) het werk na of door de loopbaancheck? - Welk effect bemerkt u bij uw werknemers t.a.v. de loopbaancheck, bijvoorbeeld in de zin van (leer-)opbrengsten, inzicht in vaardigheden en arbeidsmarkt, kennis over beschikbare en passende banen. 	
TEVREDENHEID CLIËNTEN	<ul style="list-style-type: none"> - Welke reacties ontvangt u van werknemers tijdens of na afloop van de loopbaancheck? In hoeverre zijn werknemers tevreden over de uitkomsten en gemaakte stappen? 	
EFFECTEN KORTE TERMIJN: INZICHT EN VAARDIGHEDEN	<ul style="list-style-type: none"> - Op welke manier ziet u dat werknemers hun sociaal netwerk (anders) inzetten door of na de loopbaancheck? Hoe, of van wie? (sociale invloed, rol sociaal netwerk) - Wat was het effect van de loopbaancheck op het vertrouwen van gebruikers ten aanzien van hun capaciteiten, vaardigheden (m.b.t. zoeken naar ander/passend werk)? In hoeverre is dit veranderd, en wat is er dan veranderd? - Welke effecten heeft de loopbaancheck op het loopbaanzelfmanagement van uw werknemers? Bijvoorbeeld ten aanzien van verantwoordelijkheid en initiatief nemen voor de invulling van werk/situatie, of de manier van zoeken naar (ander) passend werk. (vaardigheden, loopbaanzelfmanagement) 	
EFFECTEN LANGE TERMIJN: GEDRAG	<ul style="list-style-type: none"> - In hoeverre ziet u ander gedrag/activiteiten van uw werknemers na of door de loopbaancheck? (Bijvoorbeeld CV, meer zicht op (andere) werkmogelijkheden, beter koppelen van dat wat uw capaciteiten en vaardigheden zijn aan bepaald werk) In hoeverre bemerkt u bij werknemers (andere of nieuwe) voornemens t.a.v. passend werk/functie? - Welke prioriteiten ziet u bij hen en hoe willen ze dit aanpakken? - Hoe zinvol schat u het in om uw werknemers te stimuleren/faciliteren periodiek een loopbaancheck in te (blijven) zetten? Merkt u of uw werknemers dit zelf zinvol achten? Bij wie moet dan volgens u het initiatief liggen? 	
EFFECTEN ORGANISATIE	<ul style="list-style-type: none"> - Welk zicht heeft u op het daadwerkelijke gebruik van loopbaanchecks in de organisatie? In hoeverre is er sprake van een effectmeting, evaluatie of monitoring na afloop van de loopbaanchecks? Of bijvoorbeeld een Return on Investment-analyse? 	
INBEDDING	<ul style="list-style-type: none"> - Op welke manier zijn de loopbaanchecks ingebed in de organisatie? (Op welke manier draagt de organisatie bij/ faciliteert de organisatie de verdere vormgeving van de uitkomsten van de loopbaanchecks?) - Op welke manier zijn loopbaanchecks gerelateerd aan de HRM-cyclus (bijvoorbeeld ontwikkelgesprekken)? - In hoeverre wordt de leidinggevende betrokken in de inzet van de loopbaancheck? Worden resultaten van loopbaanchecks met de leidinggevende besproken? - In hoeverre is er in jullie organisatie sprake van een stimulerende cultuur ten aanzien van het gebruik van loopbaanchecks? In hoeverre moedigt de leidinggevende het gebruik van loopbaanchecks aan? - Wat is volgens u nodig om loopbaanchecks in te bedden in het totale HRM-beleid? Tips voor 'algemeen gebruik'? 	
SUCCESSFACTOREN	<ul style="list-style-type: none"> - Wat is in uw ogen bepalend voor het succesvol inzetten van loopbaanchecks? 	
BELEMMERINGEN	<ul style="list-style-type: none"> - Welke barrières of belemmeringen heeft u als werkgever ervaren bij de inzet van de loopbaanchecks? - In hoeverre bemerkte u barrières of belemmeringen bij uw werknemers? - Wat zijn afbreukrisico's of aandachtspunten? 	

We komen aan het einde van dit interview

Zou u nog iets willen toevoegen dat niet is besproken?

Of heeft u nog vragen?

Dan wil ik u hartelijk bedanken voor uw tijd en informatie!

(gesprek afronden)