



Verder op weg met loopbaanchecks

Inzichten in de effecten van loopbaanchecks

Eindrapportage deelonderzoek fase 3:
Effectiviteit van loopbaanchecks &
De rol van arbeidsmarktinformatie daarin.

juli 2022

Niets uit deze uitgave mag op enige manier worden verveelvoudigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Aan deze uitgave hebben meegewerkt:

Derk-Jan Nijman, Ilse Schrijver, Sjoerd de Vries, Jouke Post, Nikki Wamelink, Cora van Triest, Jos de Jong, Stephan Corporaal, Jol Stoffers, Jos Sanders

Uitgave januari 2022

Email: s.j.devries@saxion.nl

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

In de laatste fase van het onderzoek naar loopbaanchecks is specifiek gekeken naar kenmerken van de effectiviteit van loopbaanchecks en naar de juiste toepassing in verschillende situaties – zoals bij een doelgroep van praktisch opgeleiden. Het conceptuele model laat zien dat loopbaanchecks kunnen bijdragen aan deelnemers' bewustzijn van zichzelf en de arbeidsmarkt en aan hun motivatie en vaardigheden om loopbaangerichte stappen te ondernemen. De onderzoeksresultaten bevestigen de positieve effecten van deelname aan een loopbaancheck op met name zelfbewustzijn en zelfvertrouwen; door beperkingen in het onderzoek blijven de rol van arbeidsmarktinformatie en de effecten op langere termijn vooralsnog onbevestigd. Het rapport wordt afgesloten met een aantal praktische aanbevelingen, waaronder die om in de toepassing van loopbaanchecks meer aandacht voor verschillen tussen doelgroepen te hebben – zeker ook voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding	6
2.	Theoretisch kader	7
2.1	Inleiding	7
2.2	De effectiviteit van een loopbaancheck	7
2.3	Een 'passende' loopbaancheck?	8
2.4	Op welke manier leiden loopbaanchecks tot effectiviteit?	8
2.5	Conceptueel model voor de werking van loopbaanchecks	9
3.	Methodologie	12
3.1	De selectie en voorbereiding van de steekproef	13
3.2	Beschrijving casussen	13
3.2.1	Casusorganisatie 1	13
3.2.2	Casusorganisatie 2	13
3.2.3	Casusorganisatie 3	14
3.3	Het kwantitatieve longitudinale onderzoek	14
3.3.1	De kwantitatieve instrumenten: vragenlijsten	14
3.3.2	De respons op het kwantitatieve longitudinale onderzoek	16
3.3.3	De analyse van de kwantitatieve gegevens	17
3.4	Het kwalitatieve onderzoek	13
3.4.1	De kwalitatieve instrumenten: focusgroepen en interviews	13
3.4.2	De analyse van de kwalitatieve gegevens	14
4.	Resultaten	20
4.1	Inleiding	20
4.2	De resultaten vanuit de focusgroepen	20
4.3	De resultaten vanuit de interviews	20
4.3.1	Casusorganisatie 1	20
4.3.2	Casusorganisatie 2	22
4.3.3	Casusorganisatie 3	23
4.3.4	Samenvatting kwalitatief onderzoek	24
4.4	De kwantitatieve resultaten	25
5.	Conclusies en aanbevelingen	27
5.1	De beperkingen van het onderzoek	27
5.2	Conclusies en discussie	27
5.2.1	De geschiktheid en inbedding van de loopbaanchecks	27
5.2.2	De effecten van (de deelname aan) de loopbaancheck	28
5.2.3	De reacties van de deelnemers op hun deelname aan de loopbaancheck	29
5.2.4	De inbedding van de loopbaancheck in de organisatie	29
5.3	Aanbevelingen	30

Literatuurlijst	32
Bijlage 1 vragenlijst 1,2 en 3	34
Alleen opgenomen in vragenlijst 1	34
Alleen opgenomen in vragenlijst 2	35
Bijlage 2 Interviewprotocol	36
Bijlage 3 Overige kwantitatieve resultaten	38
Achtergrond en motivatie	38
Kenmerken van deelname	38
Bijlage 4 Voorbeeld van de individuele terugkoppeling van het effect van de loopbaancheck	40

1. INLEIDING

Loopbaanprofessionals maken veelvuldig gebruik van loopbaanchecks. Uit eerder onderzoek (Sanders et al., 2019) blijkt dat er in Nederland zeker honderd verschillende varianten van loopbaanchecks in gebruik zijn, maar ondanks die veelheid aan instrumenten en het frequente gebruik heeft er tot op heden nog geen systematisch onderzoek plaatsgevonden naar de kwaliteit en werking ervan. Uit de eerste inventarisatie van Sanders et al. (2019) blijkt dan ook dat de validiteit en betrouwbaarheid van loopbaanchecks niet of nauwelijks zijn aangetoond. Tevens is uit deze inventarisatie gebleken dat praktisch opgeleiden in de praktijk weinig gebruik maken van loopbaanchecks. Voor de doorontwikkeling van zowel de vormgeving als de inzet van loopbaanchecks blijft het dus de vraag of en hoe ze voor een breder publiek werken. Dit (vervolg-)onderzoek heeft daarom tot doel gehad kennis te vergaren over de kwaliteit en werking van loopbaanchecks – en de doorontwikkeling daarvan, met specifiek aandacht voor het gebruik door praktisch opgeleiden. Met praktisch opgeleid verwijzen we naar dat deel van de beroepsbevolking dat niet beschikt over een startkwalificatie, dat wil zeggen: geen diploma op het niveau van havo, vwo, mbo-2 of hoger.

Het onderzoek bestond uit drie fasen. In dit rapport wordt verslag gedaan van de resultaten van fase 3. Doelstelling van deze derde – en laatste – onderzoeksfase was om de effecten van loopbaanchecks in meerdere sectoren te monitoren en evalueren. Om aan deze doelstelling te voldoen, zijn de volgende vier deelvragen geformuleerd:

1. *Welke loopbaanchecks zijn passend en nodig in verschillende contexten en hoe moeten deze ingebed worden in de organisatie, o.a. door de begeleiding van een loopbaan- of HRM-professional?*
2. *Wat zijn de effecten van de loopbaancheck, zowel direct na de loopbaancheck (intenties van het gedrag) als na verloop van tijd (feitelijk gedrag)?*
3. *Wat zijn de reacties van medewerkers op de loopbaancheck zowel voor, tijdens als na de invulling van het instrument?*
4. *Wat is de feitelijke inbedding van de loopbaancheck in de organisatie en de begeleiding, en wat zijn de effecten daarvan?*

Het rapport is als volgt opgebouwd: in hoofdstuk 2 wordt een korte schets gegeven van het theoretisch kader dat als basis dient voor dit onderzoeksdeel, resulterend in een conceptueel model voor de werking van loopbaanchecks. Dit wordt hier gekoppeld aan de beantwoording van deelvraag 1. Bovenstaande vragen worden beantwoord middels een literatuuronderzoek naar de variabelen die van invloed zijn op de effecten van loopbaanchecks en een multiple case-studie waar de effecten van de inzet van loopbaanchecks en het gebruik van arbeidsmarktinformatie daarbij, in de tijd, bij praktisch opgeleiden wordt onderzocht. De methodologische verantwoording voor het onderzoek naar de overige deelvragen volgt in hoofdstuk 3. De resultaten van de drie deelonderzoeken komen in respectievelijk hoofdstukken 4 aan bod. Het verslag wordt afgesloten met conclusies en aanbevelingen.

2. THEORETISCH KADER

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt aan de hand van de theorie geschetst hoe loopbaanchecks functioneel kunnen zijn: wanneer is een loopbaancheck effectief, en wat betekent dit voor de vormgeving van de loopbaancheck? Hierbij wordt dan ook ingegaan op deelvraag 1: 'welke loopbaanchecks zijn passend en nodig in verschillende contexten en hoe moeten deze ingebed worden in de organisatie, onder andere door de begeleiding van een loopbaan- of HRM-professional?', en aansluitend op deelvraag 2: 'Wat zijn de effecten van de loopbaancheck, zowel direct na de loopbaancheck (intenties van het gedrag) als na verloop van tijd (feitelijk gedrag)?'.

2.2 De effectiviteit van een loopbaancheck

Het belang van kwalitatief goede loopbaanchecks staat niet ter discussie (De Vos et al., 2013). Juist in een tijd waarin werkenden en werkzoekenden steeds meer verantwoordelijk worden voor hun eigen employability, is inzicht in zowel eigen kennis, vaardigheden en motivatie als in de eisen van de huidige en toekomstige baan noodzakelijk om de eigen loopbaan adequaat te kunnen sturen (Van der Heijden et al., 2018). Maar wanneer is een loopbaancheck dan effectief?

Een loopbaancheck is effectief als deze bijdraagt aan de congruentie tussen een persoon, de deelnemer, en diens baan of werkzaamheden; we spreken hierbij wel van 'fit'. Bij fit of 'een match' is er sprake van (het vinden van) een passende baan en/of functie. De gedachte is dat hoe beter de kwaliteiten, vermogens, interesses en persoonlijke waarden aansluiten bij de vereisten en inhoud van een baan, hoe tevredener de deelnemer zal zijn over zijn of haar baan (Dawis & Lofquist, 1984; Dawis, 1996)). Nuancering hierbij is dat dit niet alleen om de huidige functie kan gaan, maar mogelijk – of zelfs idealiter – ook om 'fit' gedurende de loopbaan op langere termijn. Een loopbaancheck beoogt daartoe in de eerste plaats zowel het zelfinzicht als het inzicht in de arbeidsmarkt op een zeker minimumniveau te krijgen, bijvoorbeeld door hier nadere informatie over te verzamelen en te delen. Een eerste kenmerk van een kwalitatief goede loopbaancheck is dan het leveren van een bijdrage aan (het kunnen inschatten van) zowel de huidige als toekomstige fit van een deelnemer.

In de tweede plaats kan een loopbaancheck bijdragen aan het komen tot loopbaangerichte actie of activiteiten. Dit kan door concrete plannen te maken en loopbaanstappen van deelnemers in kaart te brengen, en deze eventueel ook te ondersteunen. We spreken hierbij van 'actie': de "gedragingen van de cliënt die bijdragen aan het vinden van een passende baan en/of functie". In geval van minder fit, zoals bij het (verwachte) verlies van een baan, kan de loopbaancheck bijvoorbeeld ondersteuning bieden bij het vinden van en solliciteren op geschikte vacatures. Bij het komen tot dergelijke loopbaanactiviteiten is overigens ook zogenaamde 'agency' van belang. Agency verwijst naar het proactief en assertief zoeken en verkennen van loopbaanmogelijkheden zodat er een zekere controle ontstaat over de loopbaanontwikkeling (Marshall, 1989; Bandura, 2006). Een bepalend element in het nemen van de regie over de loopbaan en het komen tot actie is 'durf' vanuit een geloof in het eigen kunnen en de overtuiging dat activiteiten ook tot de gewenste uitkomsten zullen leiden (Savickas, 2005; Bandura, 1986).

Kwalitatief goede loopbaanchecks zijn effectief in de bijdrage die zij leveren aan fit: de congruentie tussen een persoon en diens huidige en toekomstige positie op de arbeidsmarkt. Deze loopbaanchecks bevatten daartoe een combinatie van componenten die bijdragen aan inzicht in 'fit' en aan 'actie'.

2.3 Een ‘passende’ loopbaancheck?

In Nederland zijn eerder meer dan 100 verschillende loopbaanchecks geïdentificeerd (Sanders et al., 2019). Hoewel daarin een aantal gemeenschappelijke kenmerken/eisen werd herkend – zoals ICT-vaardigheden en een basisvaardigheid in lezen, schrijven, en zelfreflectie –, valt toch vooral de grote diversiteit aan varianten op. Zo komt uit het onderzoek van Sanders et al. (2019) naar voren dat er onder andere specifieke loopbaanchecks zijn voor werkzoekenden en werknemers die op een ‘kantelpunt’ in hun carrière zijn aanbeland, en ook zijn er bijvoorbeeld sectorgebonden loopbaanchecks. Verder werden er verschillen gevonden in de mate waarin deelname vrijwillig is, de omvang van de loopbaancheck, de frequentie van de afspraken, en de financiering.

Deze veelheid aan/variëteit in loopbaanchecks kan verklaard worden door de complexiteit en variëteit op de arbeidsmarkt (Kruythoff, 2019), alsmede de grote variatie in achtergronden, leeftijdsfasen en loopbaanvragen van cliënten (Luken, 2015). Ook speelt hierin mee dat er in Nederland (nog) geen nationaal geldende kwaliteits-eisen voor loopbaanchecks zijn (Luken, 2015). Dit maakt het voor cliënten lastig om het kaf van het koren te onderscheiden (Luken, 2015) en te zien welke loopbaancheck passend is.

Volgens De Rick (2013) zijn loopbaanchecks efficiënt en effectief als ze gericht zijn op de loopbaanvraag en de inhoud en vorm van de loopbaancheck aantoonbaar daarbij aansluiten. Hiermee wordt immers de basis gelegd voor actie en fit. De loopbaanvraag van de cliënt wordt bepaald door zowel de situatie van de persoon als door diens capaciteiten; idealiter sluit de aangeboden loopbaancheck daarop aan. Meer specifiek zijn er dan drie componenten die de passendheid van een specifieke loopbaancheck bepalen (De Rick, 2013):

- De moeilijkheid van de loopbaanvraag. Hoewel dit een lastig te definiëren element is, kan gedacht worden aan de aan- of afwezigheid van aanvullende problemen, zoals ziekte, of een eventuele crisis-situatie, zoals dreigend ontslag. Ook de mate waarin de loopbaanvraag in de eerste intake helder wordt voor de cliënt en de loopbaanprofessional, valt onder deze noemer.
- De mate waarin een deelnemer al loopbaancompetenties heeft, zoals persoonlijke effectiviteit en vertrouwen in het eigen kunnen, netwerkvaardigheden en zelfreflectie.
- De afstand tot de arbeidsmarkt. Deze component heeft betrekking op de employability van een cliënt. Deze wordt beïnvloed door persoonsgerelateerde kenmerken, zoals gezondheid en opleidingsniveau. Daarnaast is de context van de cliënt, zoals de thuissituatie en de sociale omgeving, van invloed op de afstand tot de arbeidsmarkt.

2.4 Op welke manier leiden loopbaanchecks tot effectiviteit?

Loopbaanchecks zijn effectief als ze leiden tot fit en eventuele actie: de cliënt komt tot de conclusie dat de huidige werkplek passend is, of gaat over tot gedrag dat bijdraagt aan het vinden van een (andere) passende baan, takenpakket en/of functie – en vindt deze ook.

Om tot actie te komen en fit te realiseren, zal een cliënt de intentie moeten hebben om zich in te zetten gedrag te vertonen dat leidt tot het realiseren van de gewenste verandering – bijvoorbeeld een andere baan, functie of takenpakket. Het ASE-model, in 1988 ontwikkeld door De Vries et al., 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* ten grondslag. Met het model is te onderbouwen hoe de loopbaancheck de cliënt kan ondersteunen in het bereiken van fit, ook door de daarvoor benodigde actie (gedrag) te stimuleren en faciliteren. Dit model is in een latere fase uitgebreid en verder uitgewerkt tot het I-Change model.

Er zijn diverse omgevingsfactoren, externe variabelen, die van invloed zijn op het gedrag van de cliënt. 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 cliënt. De cliënt 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). Er ontstaat bewustzijn ten aanzien van de arbeidsmarkt en de geschiktheid van de eigen competenties in de huidige en toekomstige functie(s) en arbeidsmarkt.

De loopbaanprofessional maakt tijdens de loopbaancheck deel uit van de sociale omgeving van de cliënt 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 geven, heeft de loopbaanprofessional invloed op de intentie en daarmee het gedrag van de cliënt. Ook kan een loopbaanprofessional, indien nodig, een cliënt helpen het eigen sociale 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* (persoonlijke effectiviteit) van de cliënt. Door bijvoorbeeld het afnemen van testen en het bespreken van de uitkomsten met de cliënt, krijgt deze een beter beeld van de eigen mogelijkheden en het eigen vermogen hier invloed op uit te oefenen. Ook kan het belang van zelfpresentatie benadrukt worden (Blonk, 2018; Wanberg et al., 2020).

Daarnaast kan de loopbaanprofessional oefeningen aanbieden die de cliënt 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). Deze vaardigheden zijn nodig om tot het gedrag te komen dat leidt tot het realiseren van de gewenste loopbaandoelen. Tot slot is het wegnemen van barrières, zoals gebrek aan zicht op opleidingsmogelijkheden (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, doordat het niet enkel een eenmalige ondersteuning is maar ook een bijdrage levert aan de ontwikkeling van een metacognitie die de deelnemer blijvend helpt om zelf- en kansbewust te zijn. Hiermee kan de loopbaancheck een bijdrage leveren aan een duurzame loopbaan (De Vos et al., 2020).

2.5 Conceptueel model voor de werking van loopbaanchecks

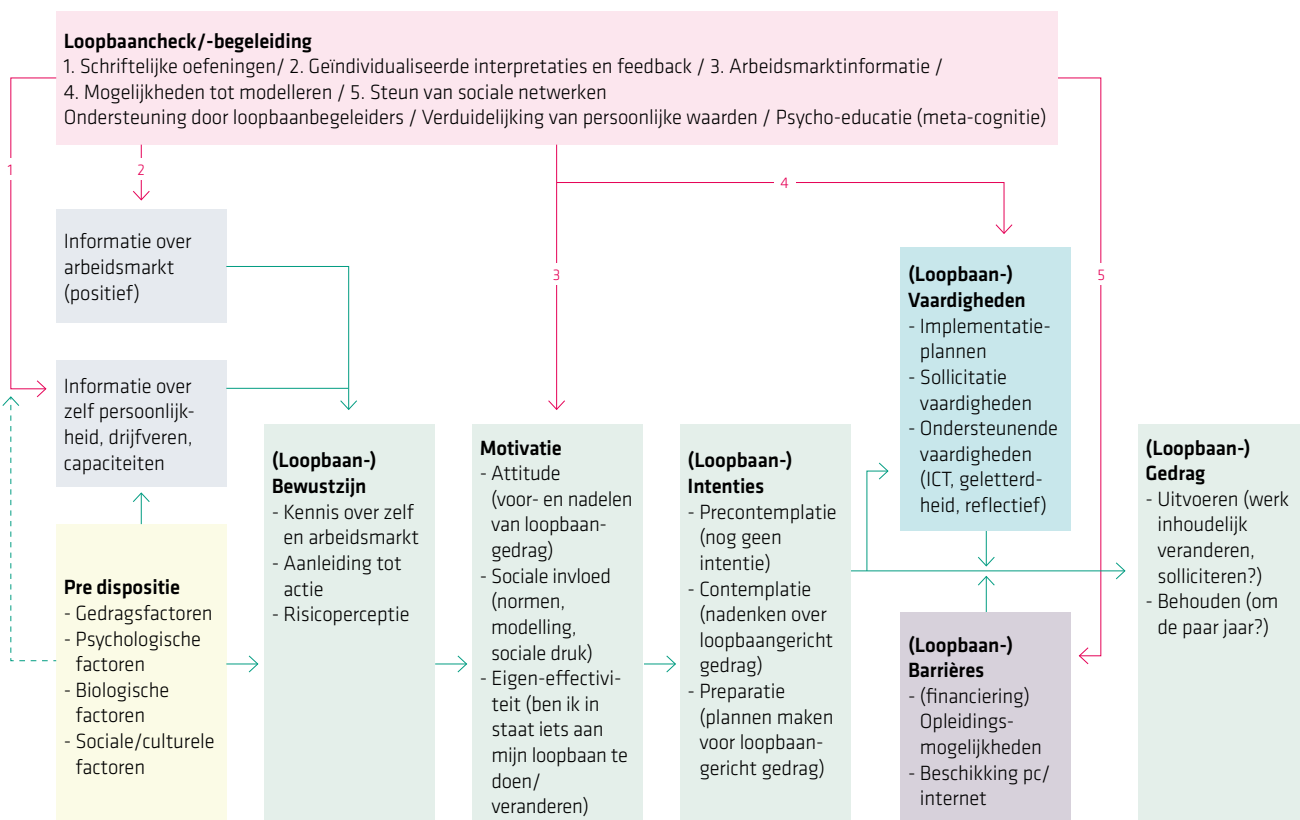
In het voorgaande is aangegeven wat het effect van deelname aan een loopbaancheck zou kunnen dan wel moeten zijn, en op welke manier dit door die check bereikt kan worden. Hierbij is nog niet expliciet ingegaan op de vraag hoe de loopbaancheck eruit moet zien om de beoogde effecten te bereiken. Post (2021) verwijst naar meerdere studies waaruit in totaal vijf kritische ingrediënten van loopbaaninterventies met het oog op hun effectiviteit naar voren zijn gekomen: schriftelijke oefeningen; geïndividualiseerde interpretaties en feedback; arbeidsmarktinformatie; mogelijkheden tot modelleren; en steun van sociale netwerken en psycho-educatie (Brown & Ryan Krane, 2000; Whiston et al, 2017).

Op basis van deze kritische ingrediënten en de beschreven gedrags- en omgevingsfactoren kunnen de relaties voor succesvolle loopbaaninterventies en beïnvloedende factoren gemodelleerd worden weergegeven. In figuur 1 is hiervoor gebruikgemaakt van het I-Change model (De Vries et al., 2005). In dit model is gedragsverandering een proces bestaande uit meerdere fasen. De kritische ingrediënten zijn onderdeel van de loopbaancheck. Het

I-Change model – ook wel het *Integrated Model* genoemd – bestaat uit een integratie van meerdere theorieën/ modellen ten aanzien van gedragsverandering, met als basis het ASE-model.

Figuur 1

Conceptueel model: De invloed van loopbaanchecks op loopbaangedrag



Noot: aangepast in het I-Change model (De Vries et al., 2005)

In figuur 1 is te zien dat loopbaanbegeleiding verondersteld wordt bij te kunnen dragen aan (loopbaangerichte) gedragsverandering op vijf verschillende manieren:

1. Deelname aan een loopbaancheck kan bijdragen aan het zelfinzicht van de cliënt. Door middel van bijvoorbeeld persoonlijkheidsvragenlijsten kan de cliënt informatie worden gegeven die de ontwikkeling van zelfinzicht ondersteunt, bijvoorbeeld met betrekking tot wie zij/hij is (persoonlijkheid), de persoonlijke drijfveren waarmee naar de eigen loopbaan wordt gekeken (waarden en normen) en de eigen capaciteiten (wat kan ik?).
2. Deelname aan een loopbaancheck kan bijdragen aan inzicht in de persoonlijke positie op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt. Informatie daaromtrent helpt de cliënt bij het ontwikkelen van inzicht in de eigen positie.
3. Deelname aan een loopbaancheck kan bijdragen aan de motivatie tot loopbaangericht gedrag. Informatie over en van anderen (rolmodellen) kan de cliënt helpen bij het ontwikkelen van het idee hoe en wat loopbaangericht gedrag voor hem of haar persoonlijk zou kunnen inhouden en de wetenschap dat men door loopbaangericht gedrag ook invloed op de eigen loopbaan kan hebben.

4. Deelname aan een loopbaancheck kan bijdragen aan loopbaangerichte vaardigheden. Training en modellering kan de cliënt helpen bij het ontwikkelen van vaardigheden als het (online) vinden van relevante vacatures en het schrijven van een sollicitatiebrief.
5. Deelname aan een loopbaancheck kan bijdragen aan het wegnemen van barrières voor loopbaangericht gedrag. Zo kunnen tijd en (digitale) middelen concrete belemmeringen wegnemen.

Kortom, een loopbaancheck heeft zowel invloed op de cliënt zelf als op belemmerende en stimulerende factoren in de omgeving. Door het vergroten van zelfinzicht, benodigde loopbaanvaardigheden en motivatie alsook het verlagen van barrières draagt de loopbaancheck bij aan de totstandkoming van loopbaangedrag (actie) dat leidt tot fit en/of actie.



3. METHODOLOGIE

Het theoretisch kader in het voorgaande heeft antwoord gegeven op deelvraag 1. Voor de beantwoording van de deelvragen 2, 3 en 4 is een multiple-casestudie met *mixed-methods design* uitgewerkt, waarbij als casus is uitgegaan van een organisatie die loopbaanchecks voor praktisch opgeleiden aanbiedt. Voor de beantwoording van deelvraag 2 – de effectbepaling – is vervolgens een *pretest-posttest design* gebruikt, waarbij deelnemers op drie meetmomenten voor en na hun deelname kwantitatief zijn gevolgd. Dit wordt in 3.2 nader toegelicht. In 3.3 wordt beschreven hoe het kwalitatieve deel met betrekking tot deelvragen 3 en 4 is uitgevoerd. Maar allereerst wordt in 3.1 het samenstellen van de steekproef beschreven.

3.1 De selectie en voorbereiding van de steekproef

Als criteria voor de selectie van casussen is uitgegaan van loopbaanchecks waaraan praktisch opgeleiden zouden deelnemen en waarbij minimaal één gesprek tussen loopbaanprofessional en deelnemer zou worden gevoerd. In de loopbaancheck zou arbeidsmarktinformatie aan de orde komen, of er bestond de mogelijkheid om die tijdens het onderzoek te bespreken. Werving van aanbiedende organisaties is gedaan door via het netwerk van de onderzoekers, waaronder NOLOC, een beroepsvereniging voor loopbaanprofessionals en jobcoaches, zoveel mogelijk aanbiedende organisaties zowel actief als passief (via website en nieuwsbrieven) te benaderen – in alle gevallen met een toelichting en de vraag om aan het onderzoek mee te werken.

In de praktijk bleek het lastig geschikte aanbieders te vinden. Hoewel de doelstelling van het onderzoek breed werd onderschreven, hebben onder andere de vraag naar checks voor specifiek praktisch opgeleiden en de periode van onderzoek de werving aanzienlijk bemoeilijkt. Daarom zijn de eisen ten aanzien van de selectie wat ruimer genomen. Zo is er bijvoorbeeld uitgegaan van casussen waaraan – naast praktisch opgeleide deelnemers – óók theoretisch opgeleiden deelnamen.

Uiteindelijk zijn drie aanbieders van loopbaanchecks voor (ook) praktisch opgeleide deelnemers vanaf de start van het kwantitatieve deel bereid gevonden mee te werken aan het onderzoek. Deze deelnemende organisaties zijn bij aanvang afzonderlijk nader toegelicht op het doel en de opzet van het onderzoek. Elke casusorganisatie heeft daarna een contactpersoon (onderzoeker) toegewezen gekregen. Tevens is binnen elke deelnemende organisatie een intern projectleider aangesteld. Met de projectleiders is vervolgens afgesproken dat iedere praktisch opgeleide deelnemer in de periode maart tot en met juni 2021 zou worden gevraagd om medewerking aan het onderzoek (148). De kandidaten die aangaven dat zij hiertoe bereid waren, ontvingen een *informed consent*-formulier dat zij ondertekend moesten retourneren. Vervolgens stuurde de projectleider de deelnemer dan de link naar de eerste vragenlijst voorafgaand of direct na het eerste gesprek. De vragenlijst kon zowel op een computer als op een mobiele telefoon worden ingevuld. Vragenlijst 1 was beschikbaar van maart 2021 tot en met september 2021. Aangezien de casusorganisaties niet allemaal dezelfde loopbaancheck gebruikten, ontvingen deelnemers vragenlijst 2 niet allemaal op hetzelfde moment. Er is voor gekozen om direct na afloop tot acht weken na aanvang van de loopbaancheck de link naar vragenlijst 2 te versturen. De periode waarin vragenlijst 2 kon worden ingevuld lag tussen mei 2021 en november 2021. De link naar de laatste vragenlijst is vier maanden na het verzenden van de link voor vragenlijst 2 verstuurd. Zo zijn alle vragenlijsten afgenomen voor eind januari 2022.

Om het gebruik van arbeidsmarktinformatie tijdens de loopbaanchecks te borgen, is in elk van de drie organisaties door een onderzoeker met de betrokken loopbaanprofessionals binnen de drie organisaties gesproken. Op basis hiervan zijn door de onderzoeker – aan de hand van de kenmerken van de deelnemers – vervolgens ook relevante bronnen van arbeidsmarktinformatie aan de bewuste loopbaanprofessionals doorgegeven. In tabel 3.1 is te zien welke arbeidsmarktinformatie hierbij is aanbevolen.

Tabel 3.1*Aangereikte arbeidsmarktinformatie*

DOEL	DOELGROEP	LOOPTIJD	ARBEIDSMARKTINFORMATIE	ERVARING MET ARBEIDSMARKTINFORMATIE
1	Werkenden/werkzoekenden	Ca. 2 maanden	Openbare informatie	ja
2	Re-integratie (spoor 2)	Variabel max. 6 maanden	Jobport: digitale tool	ja
3	Mensen die deelnemen aan de Nationale Zorgklas	2 gesprekken en 1 test	Openbare informatie, deels zorggerelateerd	nee

Na de start van het kwantitatieve deel bleek het aantal deelnemers per casus – loopbaancheck – sterk uiteen te lopen, maar in totaal ook beperkt te zijn. Om die reden is besloten om, waar mogelijk, aanvullende interviews te houden met de deelnemers aan de loopbaanchecks. Een en ander wordt in de beschrijving van het kwalitatieve onderzoeksdeel in paragraaf 3.5.1 nader toegelicht.

3.2 Beschrijving casussen

3.2.1 Casusorganisatie 1

De eerste casusorganisatie is een landelijk functionerende organisatie met regionale centra. De loopbaancheck binnen deze organisatie bestaat uit één tot drie gesprekken met cliënten, gecombineerd met een of meerdere loopbaaninstrumenten – soms ook psychodiagnostische tests. Het gebruik van arbeidsmarktinformatie vormt een belangrijk en prominent onderdeel van de dienstverlening. De professionals hebben een relatieve vrijheid in de inzet en selectie van de instrumenten. Wel zijn er verschillen per regio. Er is zodoende ook geen sprake van een uniforme set van instrumenten; in de concrete invulling van de loopbaanchecks bestaat aanzienlijke variatie.

In totaal zijn 42 cliënten benaderd met de vraag of ze wilden deelnemen aan het onderzoek. Drie mensen hebben vragenlijst 1 ingevuld, geen van de deelnemers heeft vragenlijst 2 of 3 ingevuld. Er zijn vier deelnemers geïnterviewd. Twee van hen zijn mbo-opgeleid, een van hen is bezig met een mbo-opleiding in de zorg, en een van hen is niet in het bezit van een startkwalificatie.

Alle vier de deelnemers hebben zich op eigen initiatief aangemeld voor loopbaanadvies, met in ieder geval een globaal – en soms een zeer duidelijk – doel voor ogen. Twee deelnemers zijn op het moment van aanmelden werkloos en op zoek naar een baan of een BBL-leerwerkplek. Twee deelnemers hebben op het moment van aanmelden een baan en willen graag de overstap maken naar wat anders. Alle deelnemers zijn doorgestuurd of gewezen op de diensten van de casusorganisatie via andere instanties of loopbaanadviseurs. Na aanmelding bij de casusorganisatie kwamen zij over het algemeen vrij snel in contact met een van de loopbaanadviseurs.

3.2.2 Casusorganisatie 2

Cliënten aan de loopbaancheck van casusorganisatie 2 zijn allen beland in spoor 2 van de Wet poortwachter. Dit houdt in dat zij vanwege ziekte zijn uitgevallen op hun werk en nu, na een jaar ziek thuis te zijn geweest, recht hebben op een loopbaancheck. Spoor 2 is een vervolg op spoor 1, re-integratie bij de huidige werkgever. In spoor 2 ligt de focus op het vinden van geschikt werk buiten de huidige organisatie. De loopbaancheck bestaat uit twee onderdelen: acceptatie en oriëntatie. Oefeningen en opdrachten helpen de cliënt een beeld te krijgen van de eigen drijfveren, interesses en competenties. Tijdens de loopbaancheck wordt gebruikgemaakt van de digitale tool Jobport, waarin ook arbeidsmarktinformatie is opgenomen. De cliënten krijgen een sollicitatietraining.

Tevens maken loopbaanprofessionals van casusorganisatie 2 gebruik van het eigen netwerk om de cliënt te helpen bij het vinden van een (nieuwe) passende baan. Het traject is variabel in lengte en eindigt wanneer er een andere baan is geaccepteerd of na zes maanden. Het doel van de loopbaancheck kan zijn om terug te keren in de al dan niet aangepaste eigen functie of aan de slag te gaan in een andere functie binnen of buiten de organisatie.

In casusorganisatie 2 zijn 78 cliënten benaderd met de vraag of zij wilden deelnemen aan het onderzoek. Tien cliënten bleken in de doelgroep te vallen én bereid te zijn deel te nemen. De overigen gaven aan hoger opgeleid te zijn, het onderzoek als een te zware belasting te ervaren of geen interesse te hebben. Van de tien mensen die vragenlijst 1 hebben ingevuld, hebben er zeven ook vragenlijst 2 ingevuld en zes vragenlijst 3. Vijf mensen stonden open voor een aanvullend interview. Alle deelnemers waren op hun werk uitgevallen wegens psychische en/of lichamelijke klachten. In één geval was er tijdens het eerste ziektejaar een reorganisatie op het werk geweest waardoor terugkeer naar de oude functie ook om die reden was uitgesloten. Alle deelnemers zijn praktisch opgeleid (maximaal mbo-2-niveau), al geven sommige tijdens het interview aan een werk- en denkniveau op het niveau van mbo-4 te hebben.

3.2.3 Casusorganisatie 3

In de loopbaancheck van casusorganisatie 3 wordt gebruikgemaakt van een arbeidsmarktscan die bestaat uit een (online) instrument om je als cliënt zelf – letterlijk – in beeld te brengen. Op basis van de antwoorden en geüploade beelden wordt een persoonlijke profielposter vormgegeven. Op die poster zijn verschillende (persoons)kenmerken van de cliënt zichtbaar: diens inspiratiebronnen, zelfbeeld, lijfspreuk, kernkwaliteiten, trots en nog veel meer. Ook de professionele waarden en normen, een zelfscan met 360°-feedback, de dynamiek van de organisatie, de visie of het mensbeeld, de ambities en dergelijke komen aan bod.

De scan is in deze casusorganisatie ingezet in combinatie met de Nationale Zorgklas. De Nationale Zorgklas is in 2020 opgericht om verkorte leertrajecten voor potentieel zorgpersoneel aan te bieden tijdens de coronacrisis. In samenwerking met onder andere het A&O-fonds en het Ministerie van VWS, en meer dan 30 private en publieke opleiders, ondersteund door vakbonden en werkgeversorganisaties, zijn deze leertrajecten in snel tempo gezamenlijk ontwikkeld om mensen mét en zonder ervaring in de zorg inzetbaar te maken.

Samenwerking tussen de Nationale Zorgklas en de casusorganisatie heeft geleid tot een aanbod om ongeveer tien deelnemers aan de Nationale Zorgklas een loopbaanbegeleidingstraject op basis van de geselecteerde scan te laten doorlopen. Zij hebben na afronding van hun deelname via mail een aanbod tot deelname aan de scan gekregen. Die deelname bestond uit deelname aan de scan zelf – het invullen van een online instrument – en twee begeleidende gesprekken met een loopbaanadviseur. In totaal zijn 14 deelnemers door de loopbaanprofessional gevraagd deel te nemen aan het onderzoek. Vijf mensen hebben hier positief op gereageerd en vragenlijst 1 ingevuld. Drie daarvan hebben ook vragenlijst 2 ingevuld, en één ook nog vragenlijst 3. Alle vijf hebben deelgenomen aan het interview.

3.3 Het kwantitatieve longitudinale onderzoek

3.3.1 De kwantitatieve instrumenten: vragenlijsten

Om de mogelijke effecten van deelname aan een loopbaancheck in kaart te brengen, is zoals hier boven reeds aangegeven een kwantitatief longitudinaal onderzoeksdeel ontworpen waarin op drie verschillende momenten data onder deelnemers verzameld zijn: voorafgaand aan hun deelname (meetmoment T1), direct na hun deelname (T2), en enkele maanden na hun deelname aan de loopbaanbegeleiding (T3). Voor elk meetmoment is een

(online) vragenlijst ontwikkeld. Door data met betrekking tot loopbaangericht gedrag op deze momenten te verzamelen en te vergelijken, werd het mogelijk om de effecten van de deelname in kaart te brengen.

Analoog aan het conceptuele model zijn vier effectfasen in het individuele keuzeproces naar loopbaangerichte gedragsverandering onderscheiden:

- Loopbaanbewustzijn
- Motivatie om loopbaangerichte actie te ondernemen (met persoonlijke effectiviteit als component)
- Intenties tot loopbaangericht gedrag
- Loopbaangericht gedrag

Deze effectfasen hebben de basis voor de vragenlijsten gevormd. Aan de hand van literatuur (o.a. Bimrose et al., 2008; Van der Horst & Klehe, 2019) en bestaande vragenlijsten is elk van de effecten geoperationaliseerd in een of meerdere schalen met stellingen met betrekking tot individuele, loopbaangerichte kenmerken. Daarnaast is een aparte schaal opgenomen met betrekking tot de loopbaanvaardigheden van de cliënten. In het I-Change model zijn dergelijke vaardigheden op te vatten als randvoorwaarde van het individuele proces tot gedragsverandering. Echter, in dit onderzoek is – zoals te zien in het conceptuele model – ervan uitgegaan dat (loopbaan)vaardigheden ook beïnvloed kunnen worden door deelname aan loopbaanbegeleiding. In de onderstaande tabel is van elke schaal een voorbeelditem en het totaal aantal items te zien. Het geheel aan items per schaal is te vinden in bijlage 1.

Tabel 3.2

Schalen met een voorbeelditem per schaal, en het totaal aantal items per schaal

SCHAAL	VOORBEELD ITEM	#
Loopbaanbewustzijn (self en opportunity awareness)	Ik weet wat ik belangrijk vind in mijn werk.	7
Loopbaanvaardigheden	Ik weet hoe ik een sollicitatiebrief kan schrijven.	5
Motivatie (persoonlijke effectiviteit)	Ik geloof dat ik in de toekomst betaald werk zal houden (of krijgen).	2
Intenties	Ik ben van plan ander werk te zoeken.	2
Loopbaangericht gedrag: concreet werk zoeken	Ik zoek/kijk naar vacatures voor ander werk.	3
Loopbaangericht gedrag: beeldvorming werk toekomst	Ik praat met anderen (bijv. collega's, leidinggevende) over mijn werk in de toekomst.	2
Loopbaangericht gedrag: werkgerelateerde opleiding volgen	Ik volg een opleiding voor mijn werk.	1

= totaal aantal items

Elke deelnemer is per stelling gevraagd aan te geven in hoeverre deze voor hem- of haarzelf van toepassing is aan de hand van een 5-punts Likertschaal: helemaal mee oneens – mee oneens – neutraal – mee eens – helemaal mee eens. Naast de stellingen zijn per vragenlijst een aantal aanvullende vragen gesteld. In vragenlijst 1 (afgenomen op T1) betreft dit in de eerste plaats vragen over demografische kenmerken: geslacht, geboortjaar (voor vaststelling leeftijd), provincie, hoogst genoten vooropleiding, huidige arbeidssituatie, sector waarin werkzaam, motivatie voor deelname, beoogde loopbaanbegeleidingstraject. Ook is een drietal meerkeuzevragen (schaal) met betrekking tot de motivatie voor deelname aan de loopbaanbegeleiding toegevoegd.

Een voorbeeld hiervan is:

“Ik ben enthousiast om aan de loopbaanbegeleiding deel te gaan nemen”

In vragenlijst 2 (afgenomen op T2) zijn aanvullende vragen met betrekking tot het net afgeronde loopbaanbegeleidingstraject gesteld: naam van het traject, welke onderdelen, duur, periode, gebruikte informatie (bijv. arbeidsmarktinformatie) en hoe deze informatie is verkregen. Daarnaast is op basis van de eerdergenoemde effectgebieden een aantal vragen/schalen toegevoegd waarin deelnemers direct wordt gevraagd naar de door hen ervaren effecten van de deelname aan de loopbaanbegeleiding. Een voorbeeld van elke schaal is te zien in tabel 3.3.

Tabel 3.3

Schalen met een voorbeelditem per schaal, en het totaal aantal items per schaal

SCHAAL	VOORBEELD ITEM DOOR MIJN DEELNAME AAN DE LOOPBAANBEGELEIDING...	#
Zelfonderzoek	...heb ik nagedacht over wat ik belangrijk vind in mijn loopbaan.	3
Verkennen omgeving	...heb ik informatie gezocht over andere loopbaanrichtingen.	4
Persoonlijke effectiviteit	...acht ik mijzelf in staat om de richting van mijn loopbaan zelf te bepalen.	5
Loopbaangerichte actie	...zoek ik passend/geschikt werk.	5

= totaal aantal items

In vragenlijst 3 (afgenomen op T3) zijn geen extra items toegevoegd.

3.3.2 De respons op het kwantitatieve longitudinale onderzoek

In tabel 3.4 is te zien hoeveel cliënten per casusorganisatie zijn benaderd, en hoeveel daarvan per meetmoment ook daadwerkelijk een vragenlijst (compleet) hebben ingevuld. De tabel toont dat 32 deelnemers vragenlijst 1 (T1) hebben ingevuld; van de vragenlijsten 2 en 3 zijn er respectievelijk 17 (T2) en 11 (T3) ingevuld geretourneerd. Slechts vier deelnemers hebben alle drie de vragenlijsten hebben ingevuld, zeven deelnemers hebben zowel vragenlijst 1 als 3 ingevuld.

Tabel 3.4

Verdeling deelnemers per vragenlijst per casusorganisatie

CASUSORGANISATIE	AANTAL BENADERDE MENSEN	AANTAL REACTIES VRAGENLIJST 1	AANTAL REACTIES VRAGENLIJST 2	AANTAL REACTIES VRAGENLIJST 3*
1	42	3	-	-
2	78	10	7	6
3	14	5	3	1
Overig	onbekend	14	4	4
Totaal	>148	32	17	11

*In vragenlijst 3 is niet naar de naam van de loopbaancheck gevraagd; de cijfers zijn herleid.

Er is geen apart onderzoek naar non-respons gedaan, maar navraag van loopbaanprofessionals onder een beperkt aantal cliënten leert dat redenen om niet deel te nemen aan het onderzoek onder andere bestonden uit een verwachte grote belasting door deelname en het onvoldoende machtig zijn van de Nederlandse taal. Ook bleek een groot aantal van de cliënten een opleiding op het niveau van mbo-3 of hoger te hebben, waardoor ze buiten de onderzoekspopulatie vielen.

3.3.3 De analyse van de kwantitatieve gegevens

Het kwantitatieve deel van het onderzoek had tot doel de effecten van de deelname aan de loopbaanchecks inzichtelijk te maken. Op basis van de theorie zijn hiervoor een aantal zelfbeoordelingsschalen met stellingen ontwikkeld. Deze zijn op de drie benoemde momenten in aparte vragenlijsten aan de deelnemers voorgelegd. In de onderstaande tabel zijn – met het oog op de interne consistentie – de Cronbach's Alpha-coëfficiënten van de verschillende schalen te zien. Vanwege de herhaalde meetmomenten bij dezelfde groep deelnemers en het aflopende aantal deelnemers over de drie vragenlijsten zijn deze uitsluitend gebaseerd op de afname van de vragenlijst op meetmoment T1.

Tabel 3.5

Cronbach's Alpha coëfficiënt per effectgebied (T1)

SCHAAL	#	α
Loopbaanbewustzijn (self en opportunity awareness)	7	.82
Loopbaanvaardigheden	5	.85
Motivatie (self-efficacy)	2	.71
Intenties	2	.60
Loopbaangericht gedrag: concreet werk zoeken	3	.87
Loopbaangericht gedrag: beeldvorming werk toekomst	2	.57
Loopbaangericht gedrag: werkgerelateerde opleiding volgen	1	-

$n \geq 29$, # = aantal items, α = Cronbach's Alpha coëfficiënt

Naast de bovengenoemde schalen zijn in vragenlijst 2 – zoals aangegeven – enkele schalen met een stelling opgenomen waarin gevraagd wordt naar een directe relatie tussen de loopbaanbegeleiding en de gedefinieerde effecten. De bijbehorende α -coëfficiënten zijn te zien in tabel 3.6.

Tabel 3.6

Cronbach's Alpha coëfficiënt per effectgebied (T2)

DOOR MIJN DEELNAME AAN DE LOOPBAANBEGELEIDING...	#	α
...heb ik nagedacht over zelf in relatie tot loopbaan (self-exploration).	3	.90
...heb ik informatie gezocht/onderzocht mbt werk- en loopbaanmogelijkheden (environmental exploration).	4	.94
...acht ik mijzelf in staat goed vorm te geven aan mijn loopbaan (self-efficacy).	5	.95
...ga ik actie ondernemen ten aanzien van mijn werk/loopbaan.	5	.79

$n \geq 13$, # = aantal items, α = Cronbach's Alpha coëfficiënt

De beperkte respons heeft tot gevolg gehad dat toetsende statistieken niet mogelijk zijn; er zijn vrijwel geen gekoppelde gegevens van de deelnemers over de meetmomenten T1, T2 en T3, en ook voor het statistisch vergelijken van groepsgegevens zijn de respectievelijke groepen deelnemers te klein. Om die reden worden de resultaten van het kwantitatieve deel uitsluitend toegelicht aan de hand van beschrijvende cijfers: gemiddelde scores, en – waar relevant – frequenties.

3.4 Het kwalitatieve onderzoek

3.4.1 De kwalitatieve instrumenten: focusgroepen en interviews

Het kwalitatieve onderzoek heeft uit twee onderdelen bestaan. In de eerste plaats zijn vier focusgroepen met de loopbaanprofessionals van de deelnemende organisaties gehouden. Loopbaanprofessionals van casusorganisatie 1 en 2 hebben ieder in een eigen focusgroep deelgenomen. Casusorganisatie 3 bevatte slechts één bij het onderzoek betrokken loopbaanprofessional, die een functie elders heeft aanvaard. Er heeft ook een focusgroep plaatsgevonden bij een organisatie die geen deelnemers aan het kwantitatief onderzoek heeft geleverd. Met de loopbaanprofessional van deze casusorganisatie is derhalve geen focusgroep gehouden. Alle focusgroepen hebben plaatsgevonden in november 2021.

In het tweede onderdeel zijn deelnemers door middel van individuele diepte-interviews gevraagd naar hun ervaringen met en het effect van de loopbaancheck. Bij het opstellen van het interviewprotocol is gebruikgemaakt van het vier-fasen proces om het interview protocol optimaal te laten aansluiten bij de onderzoeksvragen (Castillo-Montoya, 2016). Het protocol is opgenomen in bijlage 2.

Alle deelnemers aan het kwantitatieve onderzoek zijn via de contactpersonen van de verschillende casusorganisaties benaderd met de vraag of zij mee wilden doen aan een interview. Naast de deelnemers van de drie beschreven casussen zijn hierbij via de contactpersonen ook nog een aantal deelnemers aan andere trajecten gevraagd om aan een interview mee te werken, op basis van de criteria die eerder zijn gebruikt voor selectie in het kwantitatieve onderzoeksdeel. Daarop hebben 22 deelnemers hun medewerking toegezegd, en 17 deelnemers hebben aangegeven niet mee te willen doen. Redenen om niet deel te nemen aan het interview waren onder andere het feit dat ze tussentijds gestopt waren met de loopbaancheck, ze het onderzoek hadden ervaren als te belastend of persoonlijke omstandigheden.

Tabel 3.7

De verdeling van de geïnterviewde deelnemers per casusorganisatie

CASUSORGANISATIE	AANTAL DEELNEMERS	PERIODE INTERVIEWS
1	4	28 nov tot en met 23 december 2021
2	5	12 tot en met 19 juli 2021
3	8	7 juni tot en met 2 juli 2021
Overig	5	1 november tot en met 23 december 2021
Totaal	22	

Alle deelnemers hebben voorafgaand aan het interview een uitnodigingsmail ontvangen met een link naar de online afspraak. In het interviewprotocol was informatie opgenomen over het doel van het onderzoek en het belang van het interview daarbinnen. De deelnemers zijn hierna nogmaals mondeling akkoord gegaan met deelname aan het onderzoek en de opname van de interviews (bijlage 2: 'interviewprotocol').

De data zijn anoniem opgeslagen op een server waartoe alleen de onderzoekers toegang hebben. Hiermee worden de richtlijnen voor archivering van wetenschappelijk onderzoek van de onderzoeksinstituten gevolgd. De gesprekken zijn opgenomen. De duur van de interviews was circa 25 - 30 minuten, waarvan 5-10 minuten zijn gereserveerd voor de opstart en kennismaking.

3.4.2 De analyse van de kwalitatieve gegevens

Zowel de diepte-interviews als de focusgroepen zijn online - via MS Teams - afgenomen. De gesprekken zijn opgenomen en vervolgens getranscribeerd. Het coderen van de transcripten van de diepte-interviews is gedaan door zeven onderzoekers, die ervaring hebben met coderen. Overeenstemming over het codeersysteem werd gerealiseerd door de eerste drie transcripten van de diepte-interviews eerst afzonderlijk te coderen, waarbij de topiclijst (zie bijlage 2) als leidraad werd gebruikt, en de uitkomsten vervolgens gezamenlijk te bespreken. Het resultaat van deze bespreking was een eenduidig codeersysteem, die gebruikt is om de overige interviews te coderen. De transcripten van de focusgroepen zijn gecodeerd door twee onderzoekers die ervaring hebben met coderen. De interpretatie van de coderingen heeft allereerst plaatsgevonden per casusorganisatie, waarna de analyses per casusorganisatie met elkaar zijn vergeleken en de overeenkomsten en verschillen in kaart zijn gebracht.



4. RESULTATEN

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten van onderzoeksfase 3 weergegeven. De resultaten worden beschreven aan de hand van de onderzoeksmethoden. In 4.2 staan de focusgroepen centraal, paragraaf 4.3 is een beschrijving van de interviewresultaten. Tot slot worden in 4.4 de beperkte kwantitatieve onderzoeksresultaten besproken.

4.2 De resultaten vanuit de focusgroepen

Tijdens de focusgroepen is met name ingegaan op de deelvraag welke loopbaanchecks passend en nodig zijn in verschillende contexten, en hoe deze zijn in te bedden in de organisatie. Uit de antwoorden van de loopbaanprofessionals komt naar voren dat zij voornamelijk werken vanuit hun eigen voorkeur en kennis van beschikbare (arbeidsmarkt)tools als het gaat om het bepalen van een *passende* loopbaancheck. In twee casusorganisaties wordt wel merendeels gewerkt met een vaste werkwijze, waarbij beide organisaties gebruikmaken van digitale tooling: *“het positieve van Jobport is dat je eigenlijk het profiel van de kandidaat kan koppelen aan bepaalde beroepen. Die zoekprofielen vind ik echt heel handig, dus dat je een aantal beroepen die passend zijn, kunt instellen en daar de database aan vacatures kan doorzoeken.”* Over het algemeen wordt arbeidsmarktinformatie direct vanaf het begin van de begeleiding ingezet als tool: *“Meestal in het eerste gesprek.”*

De informatie die in de gesprekken gegeven wordt, zoals internetbronnen, handouts en digitale tooling, wordt direct na de gesprekken aan de cliënten beschikbaar gesteld. Dit gebeurt met voorbereidende toelichting – hoe is de informatie te lezen en toe te passen - en soms ook met persoonsgerichte vragen en opdrachten. De meeste cliënten kunnen er volgens de professionals goed mee uit de voeten; de professionals merken dat de geboden informatie ook goed leesbaar en bruikbaar is voor de lagere niveaus. In het algemeen wordt, ongeacht het opleidingsniveau, samen met de cliënt de informatie en tooling doorgesproken. Als eenmaal de ervaring is dat iemand zelfstandig kan werken met de digitale tools, wordt de persoon er verder en gericht mee aan het werk gezet. Ondanks deze (eerste) inzet van zelfstandig gebruik merken met name de professionals in casusorganisaties die zich richten op re-integratietrajecten van het tweede spoor, dat er ook deelnemers zijn die vastlopen in dit zelfstandige gebruik. In een voorzichtige inschatting is dit ongeveer 10-20 % van de totale groep cliënten die wordt begeleid. Dat gaat primair om praktisch opgeleiden, verstandelijk beperkte deelnemers en ook anderstaligen of statushouders. Ook zijn er cliënten die geen of weinig digitale vaardigheden bezitten (met name 50-plussers).

Kortom, afstemmen van de loopbaancheck en de daarbinnen gebruikte instrumenten op lager opgeleiden lijkt wenselijk.

4.3 De resultaten vanuit de interviews

Hieronder worden de resultaten vanuit de interviews met cliënten toegelicht. Tijdens deze interviews is met name ingegaan op de onderzoeksvragen met betrekking tot de reacties van cliënten en de effecten van de loopbaancheck, en in mindere mate op de vraag hoe de inbedding van de loopbaancheck binnen de organisatie gestalte heeft gekregen.

4.3.1 Casusorganisatie 1

De reacties van de deelnemers op de loopbaancheck

De deelnemers die aan de loopbaancheck van organisatie 1 hebben deelgenomen, hebben dat op eigen initiatief gedaan. Zij geven aan zeer prettige ervaringen te hebben opgedaan tijdens het traject. Allereerst hebben de

loopbaanprofessionals, met hun expertise en ervaring op verschillende gebieden, de deelnemers goed kunnen helpen bij het beantwoorden van al hun vragen over werken en leren. De dienstverlening wordt ervaren als samenhangend, compleet en goed aansluitend op de behoeften van de deelnemers: *"Het feit dat deze loopbaanadviseur de druk meteen eraf haalde en zei van: 'nou, laten we eerst eens even kijken, waar sta je eigenlijk?' Dat was voor mij heel fijn. Er werd echt gekeken naar mij als persoon."*

Een ander punt waar deelnemers positief over zijn, is de persoonlijke begeleiding. Deelnemers geven aan zich echt gehoord te voelen. Twee deelnemers geven expliciet aan dat de loopbaanadviseur hen de ruimte geeft om in alle rust uit te zoeken waar hun ambities en interesses liggen. Daarnaast is waar nodig gewerkt aan onderliggende belemmeringen, waaronder een ervaren taalbarrière.

(Arbeidsmarkt)informatie

"niet direct alle informatie op een presenteerblaadje aangereikt, maar de juiste kant op geleid om vervolgens zelf stappen te kunnen ondernemen." Drie deelnemers hebben gebruikgemaakt van een online beroepskeuze/loopbaantool waarmee interesses, competenties, werkervaring en loopbaanwensen gelinkt worden aan informatie over beroepen, opleidingen en vacatures. De informatie die hieruit voortkwam, werd veelal mondeling nabesproken met de adviseur. Ook is aan één deelnemer sectorale informatie verstrekt (in dit geval betrof dat diverse websites rondom het werken in de zorg) en is één deelnemer gewezen op het initiatief 'Gluren bij de burens' (een dag meelopen bij organisaties in de omgeving).

Informatie over krapteberoepen, kansberoepen en mogelijkheden wat betreft scholingsbudgetten is in mindere mate aan de orde gekomen: *"niet zozeer en niet dieper op ingegaan."* Slechts één deelnemer geeft aan uitgebreid gesproken te hebben over dit type arbeidsmarkt- en scholingsinformatie. Deze betreffende cliënt heeft van de adviseur diverse tips en ondersteuning ontvangen bij het aanpassen van haar cv en het voeren van een sollicitatiegesprek (zowel mondeling als door middel van webinars). De andere cliënten geven aan dat zij niet zo ver in het traject zijn (gekomen) of dat het niet van toepassing is, omdat ze al gericht aan het solliciteren zijn naar een BBL-stageplek.

De effecten van de loopbaancheck

Deelnemers geven aan dat de informatie nuttig voor hen is geweest, omdat het zicht geeft op wensen en mogelijkheden en 'helderheid schept in het doolhof van opleidingen en beroepen': *"ik denk wel dat iemand je even gewoon alles op een rijtje laat zetten, waardoor het voor jouzelf ook wat helderder wordt."* De deelnemer die gericht aan het solliciteren is, geeft aan dat de aanpassingen aan het cv hebben geleid tot meer uitnodigingen voor sollicitatiegesprekken dan voorheen.

Aan de deelnemers is gevraagd naar de voor hen belangrijkste leeropbrengsten naar aanleiding van het traject. Opvallend is dat bijna alle deelnemers benoemen dat zij op de een of andere manier meer zelfinzicht hebben opgedaan (wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik?). Daarnaast heeft de loopbaancheck voor twee cliënten geleid tot meer vertrouwen om stappen te zetten: *"Ik heb altijd sterke schaamte gevoeld om mijn Nederlandse taal. Mijn adviseur heeft mij geleerd om meer ambitieus te zijn, niet te denken dat ik slechter ben dan anderen omdat ik de Nederlandse taal niet goed beheers."*

Deelnemers geven aan ook actiever te zijn geworden dankzij de loopbaancheck. Eén deelnemer geeft aan meer te zijn gaan solliciteren en daarbij vaker het initiatief te nemen om de recruiter op voorhand te bellen, ondanks de ervaren taalbarrière. Daarnaast gaan deelnemers over het algemeen gericht op zoek naar mogelijkheden, niet alleen door zich online te oriënteren maar ook door contact te leggen met (potentiële) opleiders en werkgevers: *"dat heb ik meteen gedaan. Ik heb die school opgebeld"*. Twee deelnemers is het gelukt om een nieuwe

baan te vinden: "ik ben nu sinds een week of drie werkzaam bij een Kruiswerkvereniging. In maart start ik met de opleiding mantelzorgondersteuner of mantelzorgconsulent. En dan heb ik toch, én mijn werkplek, én de opleiding die ik ga doen."

De ondersteuning door de werkgever

Aan de drie deelnemers die tijdens de loopbaancheck een werkgever hadden, is gevraagd welke rol hun werkgever heeft gespeeld tijdens de loopbaancheck. Twee deelnemers geven aan dat zij de werkgever niet hebben betrokken bij hun loopbaancheck: "werkgever wist er niet van. Bewust gedaan, ik heb niet zo'n heel goed contact met mijn manager." Eén deelnemer geeft aan dit in de (nabije) toekomst nog wel te willen doen en heeft er alle vertrouwen in dat haar werkgever haar waar nodig zal ondersteunen en zal meedenken over de mogelijkheden.

4.3.2 Casusorganisatie 2

De reacties van de deelnemers op de loopbaancheck

Cliënten aan een spoor-2-traject – zoals binnen casusorganisatie 2 – hebben allen te maken met ziekte, waardoor ze de oude functie niet meer kunnen uitvoeren. Naast alle veranderingen, stress en beperkingen die de ziekte met zich meebrengt (denk hierbij aan ziekenhuisbezoek, behandelingen, nieuwe fysieke of mentale beperkingen e.d.), moet ineens ook nagedacht worden over ander werk. Hierdoor zitten de cliënten aan een spoor-2-traject feitelijk in twee verandertrajecten tegelijk. De weerstand en fasen in het acceptatieproces zijn merkbaar in de loopbaancheck: "je krijgt dan eigenlijk niet de tijd om het allemaal te verwerken."

Geen van de deelnemers heeft de casusorganisatie zelf uitgekozen. Ze voelen zich merendeels verplicht om deel te nemen aan de loopbaancheck. Op de vraag naar de belangrijkste leeropbrengst geeft een deel van de deelnemers aan dat deze gering is: "dat vind ik lastig te zeggen", "Het is meer: wat moet ik in dit traject", terwijl anderen erg enthousiast zijn: "In z'n geheel interessant en ik leer er van." Enkele deelnemers willen liever bij hun eigen(oude) werkgever blijven werken: "ik vind het gewoon zonde van mijn tijd, omdat het allemaal moet". Wil het liefst bij huidige werkgever blijven." Terwijl anderen erg blij zijn met de nieuwe mogelijkheden die ontstaan.

Arbeidsmarktinformatie

Aan informatie met betrekking tot de arbeidsmarkt hebben de deelnemers enkele links naar websites en voorbeelden van een sollicitatiebrief en cv ontvangen. Dit werd als redelijk nuttig ervaren, omdat ze, gezien hun lange werkervaring bij een werkgever, hier weinig zicht op hadden: "dan is het heel fijn dat je tools krijgt aangereikt omdat je geen idee hebt hoe je het moet aanpakken."

De effecten van de loopbaancheck

Deelnemers geven aan niet of nauwelijks effect te merken van de loopbaancheck: "Ik dacht dan: wat een gewauwel, daar kan ik helemaal niks mee". Of ze weten niet goed wat het effect is: "dat vind ik lastig te zeggen. Het is meer: wat moet ik in dit traject?" Ook voldoet het traject niet altijd aan de verwachtingen: "ik had verwacht dat ze zelf ook nog met meer ideeën zouden komen. Zo van: 'is dit niets voor jou, of dit?'"

Het schrijven van sollicitatiebrieven wordt genoemd als leeropbrengst, evenals het opstellen van een cv: "het maken van een cv en hoe te solliciteren. Maar ook het hele gegeven er om heen... lastig uit te leggen." Een deelnemer geeft aan zichzelf meer op plaats één te zetten, maar dat wordt meer gezien als gevolg van de periode van ziek zijn dan als gevolg van de loopbaancheck: "...heb ik geleerd dat ik toch wel belangrijk ben, eigenlijk."

De ondersteuning door de werkgever

Enkele deelnemers ervaren weinig steun en begrip van hun (oude) werkgever. Een deelnemer is uit de werkgroep gehaald: *"voor mij voelt dat heel vervelend en naar, alsof ze niet snappen wat het voor mij betekent."* De deelnemers hadden graag oprechte belangstelling en begrip gehad: *"de bedrijfsleiding dan, die doet ook zijn best, maar die kent mij eigenlijk niet zo goed."* Vooral rondom de reden van de arbeidsuitval wordt weinig begrip ervaren: *"de direct leidinggevende (hoofdcassière) vindt het lastig te begrijpen en om mee om te gaan."* Ook het meedenken over vervangend werk binnen de huidige organisatie wordt gezien als wenselijk.

Andere deelnemers ervaren juist wel steun vanuit de werkgever: *"ja, regelmatig contact over hoe het gaat. En ook binnen de organisatie proberen ze vervangend werk te zoeken."* Niet alleen regelmatig contact, maar ook het betalen van (een deel) van de kosten van een opleiding wordt gezien als steun.

4.3.3 Casusorganisatie 3

De reacties van de deelnemers op de loopbaancheck

Deelnemers hebben in eerste instantie eigenlijk unaniem bewust gekozen voor deelname aan de Nationale Zorgklas, met het idee op relatief korte termijn in de zorg te kunnen gaan werken. Zij hebben daarna de mogelijkheid gekregen aan de scan deel te nemen. Degenen die dat hebben gedaan, geven aan eigenlijk geen echte verwachtingen te hebben gehad – ze hebben simpelweg dankbaar gebruikgemaakt van het aanbod: *"de mogelijkheid deed zich voor, het werd aangeboden – kan nooit kwaad dacht ik."* Een aantal deelnemers geeft wel aan dat het verwachte aanbod aan werk na hun deelname aan de Zorgklas tegenviel. Zij zagen de scan als extra hulp om alsnog misschien werk in de zorg te krijgen.

Voor de deelnemers van deze casusorganisaties geldt dat zij via mail – na afronding van de Nationale Zorgklas – zijn benaderd voor deelname aan de sterkscan, een digitale tool die deze casusorganisatie gebruikt. Ongeveer de helft van de deelnemers vond de gesprekken die met de loopbaanprofessional zijn gevoerd, het nuttigst. Een kwart ziet ook de persoonlijke poster die als resultaat van de scan is gemaakt, als zeer nuttig. De inhoudelijke redenering is divers, maar belangrijk is vooral de hulp om de eigen kwaliteiten goed in kaart te brengen en te expliciteren: *"wat me daar heel erg heeft geholpen, is het me heel bewust zijn van het letterlijk op papier zetten van wat zijn je kernkwaliteiten, waar wil je naar toe, wat voor organisatie... daar had ik nog niet zoveel over nagedacht, tot ik met die poster aan de slag ging. En die heb ik uiteindelijk gebruikt in een sollicitatie, en nu heb ik een nieuwe baan waar ik vandaag ga starten. Dus het heeft me toch wel wat opgeleverd..."* Ook het komen tot andere beroepsrichtingen en of ideeën (dan die waar men zelf direct aan denkt) wordt als nuttig ervaren. Enkele deelnemers geven aan dat concrete opvolging of het dieper ingaan op de resultaten, in de vorm van coachgesprek of het ingaan op concrete vacatures, wel wat ontbreekt.

Arbeidsmarktinformatie

Deelnemers geven heel verschillende antwoorden wanneer het gaat om de ervaring met de inzet van arbeidsmarktinformatie. Een deel geeft aan informatie te hebben gekregen over de inhoud van functies en opleidingen, maar ook over de kansen op de arbeidsmarkt: *"informatie over mogelijk te volgen opleidingen gekregen. Ook info over mensen die me verder kunnen helpen."* Ongeveer de helft van de deelnemers geeft expliciet aan deze informatie niet te hebben gekregen. Eén deelnemer geeft dat hij ondersteuning heeft gekregen bij het solliciteren en benaderen van werkgevers. Ook wordt door enkele deelnemers gemeld dat zij informatie hebben gekregen over hun eigen competenties en persoonsprofiel. Een deel geeft aan dat zij op dat moment ook geen behoefte hadden aan concrete informatie over de arbeidsmarkt: *"daar is wel over gesproken, maar daar had ik op dat moment niet echt behoefte aan."*

De effecten van de loopbaancheck

Een belangrijke opbrengst die door alle deelnemers wordt genoemd is het krijgen van zicht op de eigen kwaliteiten en op datgene wat men belangrijk vindt (in werk). Sommigen ervoeren deze informatie echt als nieuw. Meerdere anderen geven aan dat het vooral gedetailleerd expliciteert wat ze eigenlijk al wisten. Een aantal deelnemers geeft ook aan dat de scan en het traject hen zelfbewuster heeft gemaakt, en meer zelfvertrouwen heeft gegeven – bijvoorbeeld tijdens het solliciteren: *“in ieder geval meer vertrouwen in mezelf gekregen, dat neem ik wel mee in sollicitaties – ik kan meer dan alleen schoonmaken.”* Ook wordt aangegeven dat de vorm van een poster met persoonlijke informatie zinvol is geweest. Tenslotte geeft een enkeling aan dat de loopbaanbegeleiding heeft geholpen bij het formuleren van persoonlijke ontwikkelpunten.

Het merendeel van de deelnemers geeft aan dat ze zelfbewuster zijn geworden van hun kwaliteiten: *“ik heb ook echt iets te bieden”*. Dit heeft ook positieve gevolgen voor het zelfvertrouwen gehad. Dit zelfvertrouwen en een duidelijker beeld van wat zij willen en kunnen, helpt in het gericht benaderen van werkgevers en tijdens sollicitatiegesprekken: *“ik ben wel op andere functies gaan solliciteren ja, meer aansluitend bij wat ik kan en wil.”* Een enkeling geeft aan dat de vorm van een poster ook helpt tijdens een sollicitatiegesprek; de poster kan als uitgangspunt in het gesprek worden meegenomen: *“[in het sollicitatiegesprek] toen was die poster echt makkelijk, een soort leidraad die ik gewoon op tafel kon leggen.”*

De ondersteuning door de werkgever

De deelnemers hadden verschillende achtergronden. Ze waren in loondienst, werkte als zzp-er bij een bedrijf, waren werkzoekend of hadden een uitkering. Op een na melden alle deelnemers die wel een werkgever hadden, dat zij vanuit hun werkgever geen ondersteuning kregen: *“het leek zelfs of ze van mij af wilden toen ik belangstelling voor zorg noemde.”* Geen van de deelnemers zegt de steun van de werkgever te hebben gemist. Een deelnemer geeft aan dat ondersteuning wel wenselijk zou zijn.

4.3.4 Samenvatting kwalitatief onderzoek

Samengevat bestaan er forse verschillen tussen de onderzochte loopbaanchecks. De doorlooptijd, het aantal gesprekken en het aantal ingezette instrumenten verschillen aanzienlijk. Ook de mate waarin er sprake is van een vaststaand traject dan wel maatwerk, verschilt tussen de trajecten. De kortste loopbaancheck bestond uit één test, het maken van een poster en de bespreking daarvan. Deze loopbaancheck wordt ingezet bij mensen die reeds een loopbaantransitie hebben ingezet. De langste loopbaancheck waarin sprake is van maatwerk en een veelheid aan instrumenten wordt ingezet bij deelnemers in een spoor-2-traject. Persoonlijke omstandigheden en de verplichting om een loopbaantransitie te maken, leidden tot weerstand die eerst overwonnen dient te worden, voordat de deelnemer in staat is te kijken naar de mogelijkheden die er wel zijn op de arbeidsmarkt en die passen bij de nieuwe persoonlijke situatie. Steun van de werkgever lijkt bij het slagen van deze trajecten essentieel.

In tegenstelling tot de genoemde verschillen komt uit de interviews met deelnemers die vrijwillig kiezen voor een loopbaancheck, wel unaniem naar voren dat ze er over het algemeen tevreden mee zijn. Ze voelen zich geholpen en begrepen. Kiest de deelnemer niet vrijwillig voor de loopbaancheck, maar is deze verplicht als gevolg van bijvoorbeeld een spoor-2-traject, dan zijn ze iets minder tevreden. Ze zien dan minder vaak de meerwaarde ervan in.

Zowel de deelnemers die vrijwillig als die niet vrijwillig kiezen voor een loopbaancheck, geven aan weinig informatie te hebben ontvangen over de arbeidsmarkt en scholing. Wel hebben ze geleerd hoe ze een cv kunnen opstellen en een sollicitatiegesprek kunnen voeren. Dit, terwijl loopbaanprofessionals aangeven vanaf het eerste contact arbeidsmarktinformatie in te zetten.

Alle deelnemers geven aan dat de loopbaancheck effect heeft gehad. Zo heeft de loopbaancheck de deelnemers inzicht gegeven in wat ze kunnen en willen en ook in de mogelijkheden die er zijn. Ook geven deelnemers aan dat hun zelfvertrouwen en zelfbewustzijn is vergroot. In enkele gevallen zijn deelnemers ook actiever geworden: ze zijn meer gaan solliciteren. Ze bellen nu naar organisaties en zoeken breder dan voor de loopbaancheck.

Opvallend is dat er vrijwel geen inbedding van de loopbaanchecks binnen de werkgevende organisaties lijkt te zijn. De werkgever is weinig of niet betrokken bij de loopbaancheck. Zowel vanuit de werkgever als vanuit de deelnemers worden daartoe geen initiatieven genomen. Met name de deelnemers die vanuit spoor 2 deelnemen aan de loopbaancheck, geven aan behoefte te hebben aan oprechte belangstelling, steun en begrip van hun (oude) werkgever. Ze voelen zich nu in de steek gelaten. Dit lijkt door te werken in het effect van de loopbaancheck.

4.4 De kwantitatieve resultaten

Het kwantitatieve onderzoeksdeel heeft tot doel gehad meer zicht te bieden op de effectiviteit van loopbaanchecks. Eerder is aangegeven dat het aantal deelnemers beperkt is geweest, zeker daar waar het de herhaalde metingen betreft. Om die reden is ervoor gekozen om hier alleen enkele beschrijvende statistieken te presenteren, met nadruk op de gegevens die zijn verkregen uit de afname van vragenlijst 2 (T2). Met het oog op eventueel vervolgonderzoek naar de effecten van loopbaanchecks, zijn in bijlage 2 wel de gebruikte schalen opgenomen.

In de vragenlijst die direct na deelname is afgenomen (T2) is de deelnemers in de eerste plaats gevraagd in hoeverre zij het eens zijn met de stelling dat de eigen deelname aan de loopbaancheck zinvol was. Drie deelnemers antwoorden hier neutraal, negen zijn het ermee eens, en één geeft aan het hier helemaal mee eens te zijn ($M=3,85$, $sd=.56$, $n=13$). Daarnaast is in vragenlijst 2 een aantal stellingen opgenomen waarbij deelnemers gevraagd is in hoeverre zij het eens zijn met een directe bijdrage van de loopbaancheck/begeleiding aan een aantal persoonlijke – loopbaangerichte – kenmerken. De hierop verkregen gemiddelde scores zijn te zien in onderstaande tabel 4.1.

Tabel 4.1

De effecten van de loopbaancheck

DOOR DEELNAME AAN DE LOOPBAANBEGELEIDING...	#	M	SD
...heb ik nagedacht over mezelf in relatie tot mijn loopbaan (self-exploration).	3	3,71	.80
...heb ik informatie gezocht/onderzocht m.b.t. mijn werk- en loopbaanmogelijkheden (environmental exploration).	4	3,14	1.20
...acht ik mijzelf in staat goed vorm te geven aan mijn loopbaan (self-efficacy).	5	3,72	.94
...ga ik actie ondernemen t.a.v. mijn werk/loopbaan.	5	3,28	.81

#=aantal keer genoemd, n=13

De resultaten in de tabel geven aan dat de 13 deelnemers het in enige mate eens zijn met de stelling dat de deelname hen heeft geholpen na te denken over zichzelf in relatie tot werk en loopbaan, en over de stelling dat zij zich door de loopbaancheck/begeleiding beter in staat achten zelf vorm te geven aan de eigen loopbaan. Op de beide andere mogelijke bijdragen van de loopbaanbegeleiding – informatie zoeken en actie ondernemen –

wordt gemiddeld ongeveer neutraal gescoord. Met nadruk wordt wel gesteld dat deze resultaten in het beste geval indicatief zijn voor de door deelnemers ervaren bijdrage(n) van hun deelname aan loopbaanbegeleiding. De manier van vraagstellen en het beperkte aantal deelnemers maken dat verder onderzoek naar (ervaren) effecten noodzakelijk is.

Hoewel het geen directe indicatie is van het effect van hun deelname aan de loopbaancheck, is deelnemers ook gevraagd naar het gewenste effect, dat wil zeggen hun reden voor deelname. In tabel 4.2 is te zien welke redenen deelnemers noemen als argument voor hun deelname aan de loopbaancheck. Elke deelnemer kon hierbij meerdere redenen aankruisen. De meest genoemde redenen zijn: meer te weten willen komen over de eigen kwaliteiten en loopbaanmogelijkheden, en meer te weten willen komen over wat men belangrijk vindt in het eigen werk.

Tabel 4.2

De reden(en) voor deelname aan de loopbaancheck (meerdere redenen mogelijk)

REDEN VOOR DEELNAME AAN LOOPBAANCHECK	AANTAL KEER GENOEMD
Meer weten over wat ik belangrijk vind in mijn werk (bijv. salaris, gezelligheid/sociale contacten) (1)	11
Meer weten over wat mijn kwaliteiten zijn (2)	14
Meer weten over loopbaanmogelijkheden (3)	13
Meer weten over mijn mogelijkheden voor scholing/opleidingen (of ontwikkeling) (4)	8
Begeleiding in het actief benutten van loopbaanmogelijkheden (5)	8
Begeleiding naar een andere werkgever (6)	9
Begeleiding naar ander werk bij mijn huidige werkgever (7)	5
Begeleiding naar andere taken in mijn huidige baan (8)	5
Begeleiding van werkloosheid naar werk (9)	1
Anders (10)	11

Hoewel het aantal deelnemers aan het longitudinale kwantitatieve onderzoek zeer beperkt is, kunnen er toch een aantal voorzichtige conclusies getrokken worden. Zo lijkt de loopbaancheck enigszins effect te hebben op de wijze waarop de deelnemers nadenken over zichzelf in relatie tot werk en hun loopbaan. Ook zijn de deelnemers in enige mate positief over het effect van de loopbaancheck op het zelf vorm geven aan de eigen loopbaan.

5. CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

In dit hoofdstuk worden de conclusies van het derde onderzoeksdeel beschreven en bediscussieerd. Ook worden daaruitvolgende aanbevelingen gedaan. Allereerst worden enkele beperkingen van het onderzoek besproken in 5.1, waarna in 5.2 de conclusies en discussie volgen. Het hoofdstuk wordt afgesloten met aan de onderzoeksresultaten ontleende aanbevelingen voor de praktische inzet van loopbaanchecks in 5.3.

5.1 De beperkingen van het onderzoek

Alhoewel het onderzoek met de grootst mogelijke zorgvuldigheid is uitgevoerd, zijn er toch enkele kanttekeningen bij de validiteit te plaatsen. Om de effecten van deelname aan loopbaanchecks kwantitatief vast te stellen, is getracht praktisch geschoolde deelnemers over een periode van meerdere maanden – voor en na deelname – op eerder geïdentificeerde effecten te volgen. Hoewel er een groot aantal organisaties voor deelname is benaderd, zijn er uiteindelijk maar drie organisaties met meerdere deelnemers betrokken. Daarnaast bleek ook het aantal te benaderen deelnemers gering, onder andere als gevolg van het moment waarop hun loopbaancheck plaatsvond. Tevens bleek dat slechts bij enkele deelnemers gegevens van de drie meetmomenten zijn verkregen. Daardoor is het niet mogelijk geweest de kwantitatieve effectbepaling zoals beoogd uit te voeren.

Een tweede beperking heeft betrekking op het gebruik van perceptiematen voor het bepalen van de effecten van deelname. Zowel in het kwantitatieve als kwalitatieve deel is aan betrokkenen gevraagd naar ervaringen met de effecten van deelname. Hoewel het gebruik van perceptiematen met name met betrekking tot 'fit' een valide weergave van het gevoel van de deelnemers kan geven, laat deze andere – 'hardere' – effectmaten buiten beschouwing. In vervolgonderzoek kan hiermee rekening worden gehouden door bijvoorbeeld naar kwantificeerbare vormen van 'actie' te kijken, zoals gegevens over het wisselen van baan na deelname aan een loopbaancheck.

5.2 Conclusies en discussie

5.2.1 De geschiktheid en inbedding van de loopbaanchecks

De eerste deelvraag in het onderzoek is welke loopbaanchecks passend en nodig zijn in verschillende contexten, en hoe deze loopbaanchecks dienen te worden ingebed in de (werkgevende) organisatie (bijv. door begeleiding van een loopbaan- of HR-professional)? Uit de literatuurstudie wordt in de eerste plaats geconcludeerd dat er drie componenten zijn die de geschiktheid van een specifieke loopbaancheck bepalen (De Rick, 2013), respectievelijk de moeilijkheid van de loopbaanvraag, de (mate van) aanwezigheid van loopbaancompetenties en de afstand tot de arbeidsmarkt.

Uit de focusgroepen komt naar voren dat de loopbaanprofessionals gebruikmaken van verschillende loopbaanchecks. Dit blijkt ook uit de interviews met de deelnemers en uit het kwantitatieve onderzoek: de loopbaanchecks verschillen in opzet per casusorganisatie en soms ook per deelnemer. De loopbaanvragen en -competenties van de cliënt zijn volgens de loopbaanprofessionals bepalend bij de keuze voor een specifieke invulling van de loopbaancheck. Tegelijkertijd valt op dat specifiek de afstand tot de arbeidsmarkt niet expliciet genoemd wordt als een van invloed zijnde factor als het gaat om de keuze voor de juiste loopbaancheck. Juist praktisch opgeleiden, anderstaligen en cliënten met weinig of geen digitale vaardigheden hebben, ook na instructie en toelichting, moeite met het zelfstandig gebruik van de online informatie en de beschikbare digitale tools.

Ondanks de verschillen tussen de loopbaanchecks lijken er enkele standaardelementen te zijn. Dit zijn het in kaart brengen van de eigen competenties, arbeidsmarktinformatie en het bepalen van de match tussen de eigen capaciteiten/competenties en de op de arbeidsmarkt gevraagde competenties. Ook het vergroten van de

sollicitatievaardigheden maakt veelal deel uit van de loopbaanchecks. Hierbij geven loopbaanprofessionals aan te sturen op het vergroten van de vaardigheden om arbeidsmarktinformatie te vergaren en te begrijpen. Deze actie wordt door de deelnemers zelf nog niet als dusdanig ervaren. Zij geven juist aan dat er weinig arbeidsmarktinformatie aangeboden en gebruikt is in de loopbaancheck.

5.2.2 De effecten van (de deelname aan) de loopbaancheck

De tweede deelvraag in het onderzoek is wat de effecten van (deelname aan) de loopbaancheck zijn, zowel direct na de loopbaancheck (de intenties van het gedrag) als na verloop van tijd (het feitelijke gedrag)? De individuele effecten van deelname aan een loopbaancheck zijn overeenkomstig het ASE/I-Change model opgehangen aan vier componenten, te weten: bewustzijn van de eigen kwaliteiten en de eigen positie op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt (*self / opportunity awareness*), motivatie, intentie en loopbaangericht gedrag. De resultaten van het onderzoek laten zien dat deelname inderdaad bijdraagt aan meer inzicht in persoonlijke kenmerken/capaciteiten doordat de check nieuw zicht biedt op die capaciteiten of 'nog eens expliciteert wat men impliciet al wist'. Voor het zicht op de positie op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt zijn beperkte aanwijzingen gevonden. Dat komt mogelijk ook doordat de toepassing van arbeidsmarktinformatie tijdens de loopbaancheck – ook in de hier geanalyseerde casussen – nog geen gemeengoed is.

Het onderzoek laat ook zien dat de loopbaancheck kan bijdragen aan het zelfvertrouwen – self-efficacy, als component van motivatie – van de deelnemer, met name door een of meer gesprekken met een loopbaanadviseur. Juist binnen de doelgroep van praktisch opgeleiden – met een afstand tot de arbeidsmarkt – lijkt de loopbaancheck in dit onderzoek te hebben bijgedragen aan het idee of het geloof een waardevolle bijdrage aan een organisatie of werkgever te kunnen bieden en iets toe te kunnen voegen. Het krijgen van werk is niet slechts een gunst, maar een wederzijdse, waardevolle transactie. Toch wordt, aldus de professionals, de reactie van de cliënt op de loopbaancheck mede bepaald door zijn of haar reflectief vermogen. Ook zien loopbaanprofessionals dat cliënten met een mbo+-achtergrond vaker pro-actief handelen na deelname aan de loopbaancheck.

Een enkele keer leidt de loopbaancheck ook tot actie: er is gezocht naar relevante vacatures, gesolliciteerd en/of een sollicitatiegesprek gevoerd, en in een enkel geval is een andere baan gevonden. Vaak is het in de onderzochte casussen wel zo dat een deelnemer al aan het zoeken en solliciteren was voordat de deelname startte. De ondersteuning tijdens dat proces wordt echter als behulpzaam ervaren. In dit kader heeft de loopbaancheck bijvoorbeeld bijgedragen aan zoekvaardigheden, of de vaardigheid een goede sollicitatiebrief te schrijven. Geen van de deelnemers heeft aangegeven als resultaat van deelname een opleiding te zijn gaan volgen. Voor totstandkoming van dergelijke loopbaangerichte acties is de cliënt leidend: acties dienen van de cliënt zelf uit te gaan. Wanneer een eventuele opleiding wordt bekostigd door de werkgever of uitkeringsinstantie, dan is de cliënt afhankelijk van deze partijen alvorens tot actie over te kunnen gaan.

Het conceptuele model met de verschillende – mogelijke – effecten roept wel de vraag op naar wat er precies als effecten verwacht kan worden, met name op de langere termijn: wordt een loopbaancheck als een periodieke activiteit beschouwd, te herhalen op vaste momenten in een loopbaan (bijv. om de vijf jaar) of alleen bij veranderende persoonlijke omstandigheden of een veranderende arbeidsmarkt? Of zou een loopbaancheck ook tot een persoonlijk vermogen van deelnemers moeten leiden om dit in principe voortaan zelf te doen?

Bovenstaande raakt ook aan een discussie over een verschil tussen een preventieve en curatieve inzet (doelstelling) van loopbaanchecks. De casussen in dit onderzoek – vooral gericht op praktisch opgeleiden – betreffen vooral werkzoekenden of mensen die hun baan dreigen te verliezen, veelal ook met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deelname aan de loopbaancheck is dan curatief, gericht op of leidend tot actie om op korte termijn een

nieuwe baan te vinden. Een preventievere inzet van loopbaanchecks zou mogelijk meer nadruk op 'fit' leggen; ondersteuning gericht op bewustzijn van de eigen capaciteiten in relatie tot de huidige en toekomstige arbeidsmarkt, in een terugkerend patroon.

5.2.3 De reacties van de deelnemers op hun deelname aan de loopbaancheck

De derde deelvraag in dit onderzoek betreft de reacties van de deelnemers op de loopbaancheck als instrument. Hoewel in het onderzoek geen specifiek onderscheid is gemaakt naar het moment van de reactie (voor, tijdens of na deelname), lijken de reacties van de deelnemers aan de loopbaanchecks in het algemeen redelijk tot zeer positief. Hun deelname wordt meestal als zinvol ervaren, met name vanuit de ervaring dat kennis en bewustzijn van zichzelf – persoonlijkheid, capaciteiten – en de arbeidsmarkt toenemen. Daarnaast hebben de deelnemers aangegeven positief te zijn door en over bijvoorbeeld hun toegenomen zelfvertrouwen en door het opdoen van extra vaardigheden om loopbaangerichte acties te (gaan) ondernemen – zie hiervoor ook de beschreven effecten in hoofdstuk 4.

De reacties lijken wel samen te hangen met de achtergrond van de deelname; daar waar de deelname aan een loopbaancheck min of meer als verplichting is ervaren (bijvoorbeeld bij re-integratietrajecten), zijn de deelnemers op het oog minder positief dan daar waar heel bewust is gekozen voor die deelname. Met andere woorden: wanneer zij doelbewust en gemotiveerd aan de loopbaancheck deelnemen, lijken zij achteraf ook positiever over die deelname. Een mogelijke verklaring is dat de loopbaanchecks voor deze deelnemers beter op de individuele behoefte kunnen worden afgestemd en op die manier mogelijk ook meer effect sorteren.

5.2.4 De inbedding van de loopbaancheck in de organisatie

De laatste deelvraag in dit onderzoek luidt wat de feitelijke inbedding van een loopbaancheck in de (werkgevende) organisatie is, en wat de effecten daarvan zijn? Uit de resultaten is met betrekking tot de inbedding te concluderen dat er weinig tot geen contact tussen de loopbaanprofessional en de werkgever of uitkeringsinstantie is als het gaat om de loopbaancheck of de effecten van de inzet ervan. Ook de deelnemers zelf hebben weinig contact met hun werkgever of uitkeringsinstantie over hun deelname aan de loopbaancheck. Redenen hiervoor zijn dat de deelnemer daar geen behoefte aan heeft, en dat de werkgever niet op de hoogte is van de loopbaancheck. Een andere reden is dat de deelnemer verwacht dat de werkgever er zelf naar vraagt, en deze dat niet doet. Dit laatste speelt vooral bij deelnemers die vanuit de Wet poortwachter in een spoor-2-re-integratietraject zijn gekomen.

Vanuit de Wet poortwachter worden werknemers die langdurig ziek zijn en niet meer terecht kunnen in de oude functie, doorgestuurd naar een loopbaanprofessional voor een heroriëntatie op de arbeidsmarkt. Zij zitten dan in een zogenaamd tweede spoor. Dit doorsturen gebeurt op initiatief van de werkgever. De cliënt heeft ook geen keuzevrijheid in de keuze voor een specifieke loopbaanprofessional of loopbaanbureau. Na het doorsturen is er, volgens de deelnemers in een spoor-2-traject, geen of nauwelijks contact met de (oud-)werkgever, terwijl er wel behoefte is aan contact.

Analoog aan de discussie die in 5.2.2 is aangehaald, lijkt er binnen de casussen in dit onderzoek waarbij werkgevers betrokken zijn, vooral sprake van een curatieve inzet van loopbaanchecks, soms zelfs als wettelijke verplichting voor de werkgever. Er lijkt daarbij geen sprake van structurele inbedding binnen een organisatie. Ook geeft het onderzoek vanuit de casussen geen indicaties voor een bewuste betrokkenheid van bijvoorbeeld HR-verantwoordelijken.

5.3 Aanbevelingen

Op basis van de resultaten en conclusies uit dit onderzoek kunnen een aantal praktische aanbevelingen worden geformuleerd.

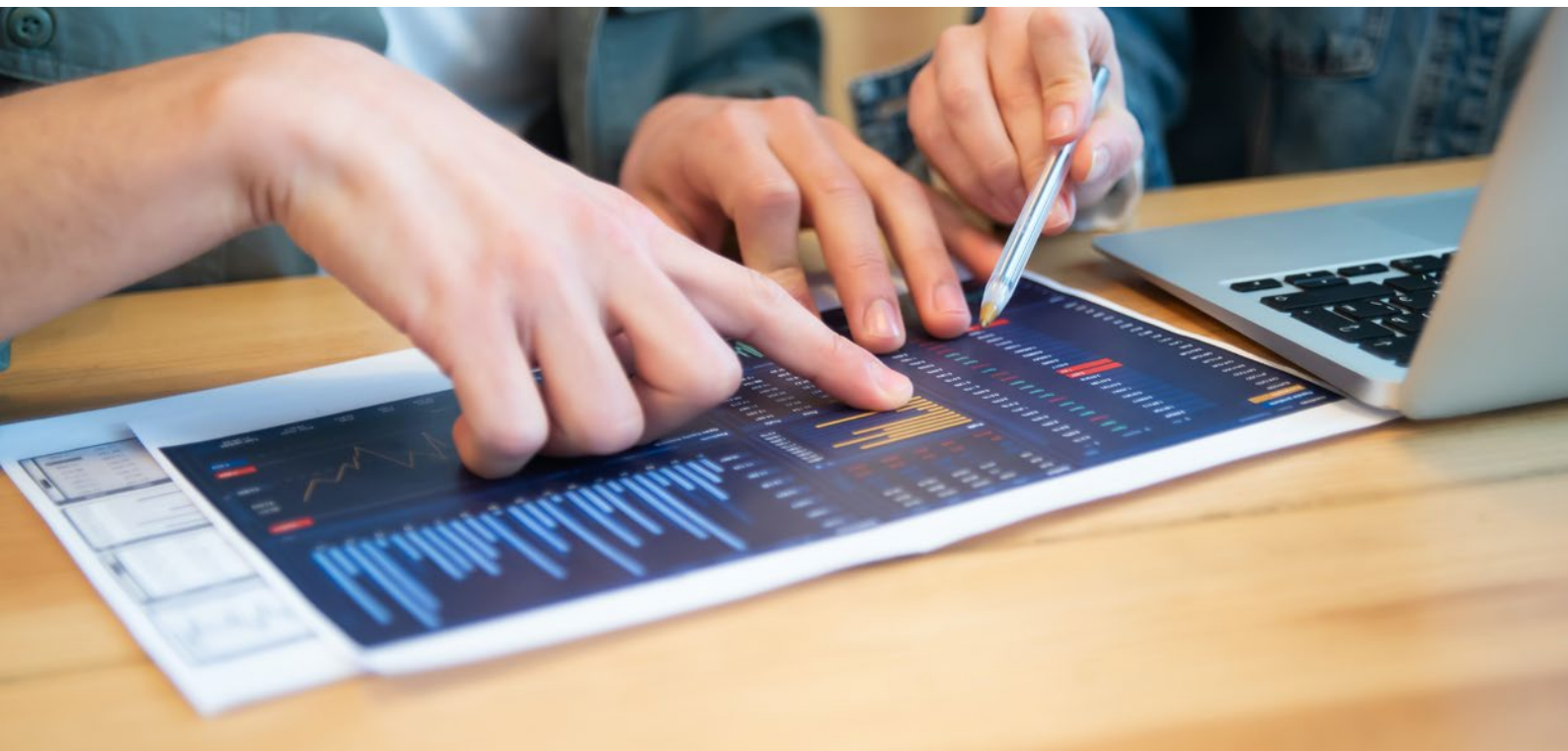
In de eerste plaats komt uit het onderzoek naar voren dat de afstand van een deelnemer tot de arbeidsmarkt weinig tot geen (directe) rol speelt bij de keuze voor de invulling van de loopbaancheck. Hoewel het mogelijk is dat deze afstand wel vertaling krijgt naar een specifieke loopbaanvraag, verdient het toch ook **aanbeveling om de deelnemers' afstand tot de arbeidsmarkt – naast hun loopbaanvraag en competenties – een expliciete rol te laten spelen bij de invulling van een loopbaancheck** (zie ook De Rick, 2013). Hiermee kan meer recht worden gedaan aan de noodzaak die er soms is voor een langer traject, waarbij niet alleen oog is voor de begeleiding naar werk, maar ook voor psychologische begeleiding. In re-integratietrajecten is aandacht voor vertrouwen in het eigen kunnen een belangrijke succesfactor (Blonk, 2018). Uit dit onderzoek blijkt tevens dat zelfvertrouwen en geloof in positieve uitkomsten van het traject, zeker bij praktisch opgeleiden, bepalende factoren zijn. Ook kan er in re-integratietrajecten sprake zijn van een proces van afscheid van een oude situatie en toewerken naar een nieuwe situatie. Bijvoorbeeld omdat iemand moet uitkijken naar een nieuwe functie en/of een andere werkgever. Ook deze processen van afscheid moeten nadrukkelijk begeleid worden. Dat laatste blijkt met name bij re-integratie (tweede spoor) en curatieve vormen van loopbaanbegeleiding van belang (Kruythoff, 2019).

In het verlengde van het voorgaande verdient het in de tweede plaats **aanbeveling om meer aandacht te besteden aan heel specifieke doelgroepen, zoals praktisch opgeleiden, anderstaligen en mensen met een migratieachtergrond**. Zowel de loopbaanchecks als de beschikbare arbeidsmarktinformatie lijken – op basis van dit onderzoek – slechts beperkt rekening te houden met dergelijke specifieke doelgroepen. Ondanks bijvoorbeeld expliciete instructies blijken deelnemers lang niet altijd in staat om opdrachten en informatie te begrijpen. Hierdoor kunnen zij onvoldoende profiteren van de potentiële opbrengsten van een loopbaancheck. Dit kan ten eerste worden ondervangen door eenvoudiger taalgebruik en een simpelere opzet om informatie op te vragen. Ook zouden opdrachten kunnen worden voorzien van duidelijkere instructies, en kan er meer gebruik worden gemaakt van foto's, pictogrammen en dergelijke. Tevens verdient het aanbeveling nader te kijken naar mogelijk gebruik van multiculturele vragenlijsten en/of opdrachten. Ook het gebruik van foto-interessevragenlijsten is aan te bevelen.

Een belangrijk inzicht van het onderzoek – zowel uit de bevindingen in fase 3 als uit de voorgaande onderzoeksfasen – is de grote rol die de zelf-effectiviteit (self-efficacy) van de deelnemers speelt. Een beter zicht op de eigen kwaliteiten, waarden, maar ook de concrete mogelijkheden op de arbeidsmarkt, lijkt het geloof in het eigen kunnen van de deelnemers aanzienlijk te vergroten. Juist bij praktisch opgeleiden komt dit nog nadrukkelijker als belangrijk effect van de loopbaanchecks naar voren. Zeker waar het gaat om het in actie komen en het ondernemen van activiteiten in het kader van de loopbaan is dit een bepalende factor. Het verdient **aanbeveling om binnen de checks nadrukkelijker aandacht te besteden aan de zelf-effectiviteit en het zelfvertrouwen van met name kwetsbare groepen deelnemers**. Dat kan door bijvoorbeeld in gesprekken te benadrukken dat er een rol op de arbeidsmarkt voorhanden is, maar ook door nadrukkelijker te laten zien met welke kwaliteiten die rol in te vullen is. In een van de casussen is gebruikgemaakt van een poster om de uitkomst van de loopbaancheck mee samen te vatten in een persoonsprofiel met kwaliteiten. Deze poster kan na het traject dienen als herinnering om zicht op de eigen kwaliteiten en het daarmee gepaard gaande zelfvertrouwen langer vast te houden. Tevens kan de deelnemer de poster gebruiken als hulpmiddel om zichzelf te presenteren, bijvoorbeeld in een netwerk- of sollicitatiegesprek. Meer aandacht voor het versterken van het zelfvertrouwen en het gebruiken van een dergelijk tastbare opbrengst is aan te bevelen.

Zowel uit eerder (Sanders et al., 2019) als het huidige onderzoek blijkt er nog weinig aandacht voor de effectiviteit van loopbaanchecks, ook in de beroepspraktijk. De derde **aanbeveling is om meer aandacht te besteden aan (het vaststellen van) de effecten van loopbaanchecks**. Zowel loopbaanprofessionals als cliënten hebben momenteel weinig tot geen zicht op de effecten van de loopbaancheck op de korte en de langere termijn. Meer inzicht in de effecten en effectiviteit kan professionals helpen bij het bepalen van de waarde van loopbaanchecks, maar mogelijk ook aanwijzingen geven tot het opzetten van bijvoorbeeld een nazorgtraject. Voor de cliënt kan het motiverend werken om de effecten te zien, maar ook werken evaluatievragenlijsten als een herinnering om geplande loopbaanactiviteiten uit te voeren. De ontwikkelde vragenlijsten zouden hiervoor een handvat kunnen bieden. Voor- en nametingen kunnen zowel de professional als de cliënt meer inzicht geven en bieden daarnaast de mogelijkheid om op termijn meer zicht te krijgen op de kwaliteit van de loopbaancheck in diverse omstandigheden. Bijlage 4 laat bij wijze van voorbeeld zien hoe zo'n effectmeting er op individueel niveau uit zou kunnen zien.

Tenslotte is op basis van deze onderzoeksresultaten geconcludeerd dat de deelname aan een loopbaancheck nog zelden onderdeel is van een gesprek met een werkgever of bijvoorbeeld uitkeringsinstantie. De cliënten in dit onderzoek lijken te schromen om aan hun werkgever te melden dat ze vrijwillig kiezen voor een loopbaancheck, en tegelijkertijd zijn hun werkgevers niet altijd geïnteresseerd. Is een cliënt door de werkgever – dan wel uitkeringsinstantie – verplicht om deel te nemen aan de loopbaancheck, dan voelt de cliënt zich niet gesteund. Toch bieden de onderzoeksresultaten zicht op de toegevoegde waarde van die dialoog en nadere betrokkenheid van werkgevers. Zo kan praktische ondersteuning van een werkgever de cliënt aanzetten tot actie en tot betere mogelijkheden om die actie te ondernemen, en kan de organisatie ondersteunen in maatwerk richting het eigen personeel. Daarom is de vierde en afsluitende **aanbeveling om de(oud-) werkgever of uitkeringsinstantie meer te betrekken bij de loopbaancheck**.



LITERATUURLIJST

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Bandura, A. (1986) Social foundations of thought and action : A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1, 164–180.
- 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.
- 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.
- Castillo-Montoya, M. (2016). Preparing for Interview Research: The Interview Protocol Refinement Framework. *Qualitative Report*, 21(5).
- Dawis, R.V. (1996). The theory of workadjustment en person-environment-correspondence counseling. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.) *Career development and choice* (3rd ed., pp. 75-120). San Francisco: Jossey-Bass.
- Dawis, R.V., & Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis MN: University of Minneapolis Press.
- De Rick, K. (2013). *Acht, twaalf of zestien uur? Bepalen van de tijdsduur van een loopbaanbegeleiding*. KU Leuven-HIVA: onderzoeksinstituut voor arbeid en samenleving
- 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.
- De Vries, H., Mesters, I., Van der Steeg, H., & Honing, C. (2005). The general public's information needs and perceptions regarding hereditary cancer: an application of the Integrated Change Model. *Patient Education and Counselling*, 56(2), 154-165.
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133

- Kruythoff, T. P. (2019). *Loopbaanadvisering een vak apart: op weg naar een professie?*. Maastricht University. <https://doi.org/10.26481/dis.20190329pk>
- Luken, T. (2015). Verbetering loopbaanbegeleiding, obstakels en mogelijkheden. *Tijdschrift voor HRM*, 2015 (4), 1-17.
- Marshall, J. (1989). Re-visioning career concepts: A feminist invitation. In M.B. Arthur, D.T. Hall & B.S. Lawrence (Eds.) *Handbook of Career Theory* (pp. 275-291). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Post, J., de Vries, S., van Triest, C., de Jong, J., Wamelink, N., Corporaal, S., Nijman, D., Sanders, J., Schrijver, I., & Stoffers, J. (2021). *Eindrapportage deelonderzoek fase 1: ervaringen met loopbaanchecks van loopbaan-professionals, werkgevers en gebruikers*. Instituut Gak.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In Brown, S. D., Lent, R. W. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). John Wiley & Sons.
- 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 Heijden, B. I., Notelaers, G., Peters, P., Stoffers, J. M., De Lange, A. H., Froehlich, D. E., & Van der Heijde, C. M. (2018). Development and validation of the short-form employability five-factor instrument. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 236-248.
- 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.
- 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. *Wegwijzer arbeidsmarkt-informatie & LOB* (2020). Woerden. Expertisepunt LOB.
- 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*, 100, 175-184.

BIJLAGE 1

VRAGENLIJST 1,2 EN 3

Onderstaande vragen zijn in alle drie de vragenlijsten opgenomen

Bewustzijn ten aanzien van uw loopbaan (self-awareness/opportunity awareness)

1. Ik weet wat ik kan en niet kan.
2. Ik weet welke kennis en vaardigheden ik nodig heb voor ander werk.
3. Ik weet wat ik belangrijk vind in mijn werk (bijvoorbeeld salaris, sociale contacten, maatschappelijke bijdrage).
4. Ik weet welk werk past bij mijn interesses en persoonlijke kenmerken.
5. Ik weet wat mijn kans op ander werk is.
6. Ik vind het belangrijk om over mijn werk in de toekomst na te denken.
7. Ik weet wat ik wil in mijn werk.

Zelfvertrouwen ten aanzien van de loopbaan (self-efficacy, onderdeel motivatie)

8. Ik kan snel ander werk vinden.
9. Ik geloof dat ik in de toekomst betaald werk zal houden (of krijgen).

Intentie tot loopbaangericht gedrag

10. Ik ben van plan ander werk te zoeken.
11. Ik ben van plan binnenkort een werkgerelateerde opleiding te gaan volgen.

Vaardigheden ten aanzien van de loopbaan

12. Ik weet waar ik vacatures kan vinden.
13. Ik weet waar ik informatie over beroepen kan vinden.
14. Ik weet waar ik kan vinden in welke sectoren/beroepen werk is.
15. Ik weet hoe ik een sollicitatiebrief kan schrijven.
16. Ik weet hoe ik een sollicitatiegesprek kan voeren.

Gedrag ten aanzien van de loopbaan: concreet werk zoeken

17. Ik ben op dit moment op zoek naar ander werk.
18. Ik zoek/kijk naar vacatures voor ander werk.
19. Ik vraag anderen mij te helpen bij het zoeken van werk of een opleiding.

Gedrag ten aanzien van de loopbaan: beeldvorming werk toekomst

20. Ik praat met anderen (bijv. collega's, leidinggevende) over mijn werk in de toekomst.
21. Ik denk regelmatig na over mijn werk in de toekomst.

Loopbaangericht gedrag: werkgerelateerde opleiding volgen

22. Ik volg een opleiding voor mijn werk.

Alleen opgenomen in vragenlijst 1

Overig: motivatie om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen

23. Ik heb zelf het initiatief genomen om aan de loopbaanbegeleiding deel te nemen (bijvoorbeeld contact gezocht met een loopbaanadviseur, online instrument gezocht).
24. Ik ben enthousiast om aan de loopbaanbegeleiding deel te gaan nemen.
25. Ik verwacht dat deelname aan de loopbaanbegeleiding belangrijk is voor mijn (toekomstig) werk.

Alleen opgenomen in vragenlijst 2

Door mijn deelname aan de loopbaanbegeleiding...

26. ...heb ik nagedacht over mijzelf in relatie tot mijn loopbaan (*self-exploration*)
27. ...heb ik nagedacht over mijn persoonlijke kwaliteiten en vaardigheden.
28. ...heb ik nagedacht over wat ik belangrijk vind in mijn loopbaan.
29. ...heb ik nagedacht over welke aspecten van mijn werk ik leuk vind.

30. ...heb ik informatie gezocht/onderzocht m.b.t. werk- en loopbaanmogelijkheden (*environmental exploration*)
31. ...heb ik informatie gezocht over andere loopbaanrichtingen.
32. ...heb ik informatie gezocht op de arbeidsmarkt over verschillende soorten werk.
33. ...heb ik informatie gezocht over specifieke loopbaan- of studiemogelijkheden.
34. ...heb ik loopbaanmogelijkheden onderzocht buiten de sector waar ik nu werkzaam in ben.

35. ...acht ik mijzelf in staat goed vorm te geven aan mijn loopbaan (*self-efficacy*)
36. ...acht ik mijzelf in staat om de juiste keuzes te maken binnen mijn loopbaan.
37. ...acht ik mijzelf in staat om de richting van mijn loopbaan zelf te bepalen.
38. ...acht ik mijzelf in staat om te ontdekken welke vacatures beschikbaar zijn.
39. ...acht ik mijzelf in staat om te beslissen op welke vacatures ik moet reageren.
40. ...acht ik mijzelf in staat om tijdig geschikte vacatures te vinden.

41. ...ga ik actie ondernemen ten aanzien van mijn werk/loopbaan
42. ...ga ik wijzigingen aanbrengen in mijn takenpakket.
43. ...ga ik in gesprek met mijn leidinggevende over mijn wensen en mogelijkheden in werk.
44. ...ga ik actief aan de slag met een betere balans tussen werk en privé.
45. ...zoek ik passend/geschikt werk.
46. ...volg ik een werk gerelateerde cursus/opleiding.

- Overig*
47. Mijn deelname aan de loopbaanbegeleiding is verlopen zoals ik had verwacht.
48. Mijn deelname aan de loopbaanbegeleiding was heel zinvol.

BIJLAGE 2

INTERVIEWPROTOCOL

Hoi, ik ben [naam onderzoeker] en werk als onderzoeker bij [naam hogeschool].

Deelnemer kan zich voorstellen

Ik wil je nogmaals bedanken voor je bereidheid om deel te nemen aan ons onderzoek. Zoals je eerder hebt kunnen lezen, is het doel van dit onderzoek inzicht te krijgen op de manier waarop loopbaanchecks het beste ingezet kunnen worden en hoe bijvoorbeeld informatie over werk daarbij het beste gebruikt kan worden.

Ons gesprek van vandaag zal ongeveer drie kwartier duren, waarbij ik je vragen stel over je loopbaancheck, waarom je bent gestart, welke informatie je hebt gekregen, wat je er aan hebt gehad, en welke ondersteuning je van je werkgever of uitkeringsinstantie hebt gekregen.

Eerder in het onderzoek heb je aangegeven dat je vrijwillig deelneemt aan het onderzoek en dat je weet dat je elk moment mag stoppen. Klopt dat?

Zoals aangegeven bij het maken van de afspraak zouden we graag een opname willen maken van ons gesprek van vandaag. Ben je daarmee akkoord? Ja/nee

Als ja: Dank je wel! Als je tussendoor wilt dat de opname stopt, bijvoorbeeld omdat je iets wilt zeggen wat je niet opgenomen wil hebben, dan kun je dat zeggen.

Als nee: bedankt dat je dit laat weten. Ik zal tijdens het gesprek alleen aantekeningen maken.

Heb je voorafgaande aan het interview nog vragen? [beantwoord de vragen]

Als je tussendoor nog vragen hebt, dan kun je ze altijd stellen. Ik beantwoord ze graag.

1. Je hebt een loopbaanbegeleidingstraject gedaan. Wat vond je ervan?
2. Wat is de reden waarom je het traject hebt gedaan?
3. Hoe heb je het loopbaanbegeleidingsbureau gevonden?
 - a. Vond je dat makkelijk/moeilijk? Waarom?
4. Wat is het belangrijkste dat je hebt geleerd van loopbaanbegeleiding? (hieronder enkele mogelijkheden, om evt. op door te vragen:)
 - a. Meer aan zelfreflectie gaan doen
 - b. Meer inzicht in eigen behoeften, waarden en capaciteiten
 - c. Een beter begrip van de gevolgen van beslissingen
 - d. Meer bewust van het belang van leren
 - e. Meer zelfvertrouwen
 - f. Meer bewust zijn van eigen vaardigheden
 - g. Een beter beeld van loopbaandoelstellingen op langere termijn

5. Heb je informatie gekregen van de loopbaanbegeleider? Welke/wat?(evt. paar voorbeelden geven: informatie over opleidingen, beroepen, solliciteren, arbeidsmarkt, baankans)
 - a. Aan welke informatie heb je wat gehad/ waar kon je mee uit de voeten?
 - b. Waar merkte je dat aan?

6. Wat vond je het nuttigste deel van de loopbaanbegeleiding?
 - a. Waarom?
 - b. Wat ontbrak er wat jou betreft nog in de loopbaanbegeleiding waaraan jij hebt deelgenomen?

7. Wat ben je anders gaan doen, door de loopbaanbegeleiding? Bijv. andere sollicitatiebrieven schrijven, andere functies solliciteren, opleiding gaan volgen, meer tevreden met huidige baan, meer netwerken, meer nieuws over de arbeidsmarkt en ontwikkelingen in je vakgebied volgen.
 - a. Waarom?
 - b. Verwacht je dat je dit blijft doen?

8. Word je ondersteund door je werkgever in dit traject? (bijv. onder werktijd kunnen volgen, gebeld worden over hoe het gaat, samen met collega's aan opdrachten werken, etc)
 - a. Zo ja, hoe dan?
 - i. Wie (functie)?
 - ii. Wat doet diegene?
 - b. Zo nee, welke ondersteuning had je graag gehad?

Dit zijn al mijn vragen. Voordat we het interview afsluiten, is er nog iets wat je wilt toevoegen of zeggen over de loopbaancheck waar we het nog niet over hebben gehad?

Bedankt voor je deelname. Je krijgt in augustus nog de laatste vragenlijst toegestuurd. We gaan nog meer interviews houden, en met alle informatie die we met de vragenlijsten en de interviews verzamelen gaan we loopbaanbureaus en bedrijven helpen om de loopbaanchecks te verbeteren.

BIJLAGE 3

OVERIGE KWANTITATIEVE RESULTATEN

Achtergrond en motivatie

In de vragenlijst die voorafgaande aan de deelname is afgenomen (T1), is deelnemers gevraagd naar een aantal achtergrondkenmerken en hun motivatie om aan de loopbaancheck deel te nemen. Analyse van de achtergrondkenmerken toont dat de lijst is ingevuld door mensen met een verschillend opleidingsniveau: zes van de 31 (19%) deelnemers noemen als hoogst genoten vooropleiding een vmbo- of mbo-1-opleiding, of een opleiding in het praktijkonderwijs – en zijn daarmee formeel niet in het bezit van een startkwalificatie. Zes (andere) deelnemers geven aan een andere opleiding dan v,bo mbo-1 niveau of opleiding in het praktijkonderwijs te hebben gevolgd. De overige 19 deelnemers (61%) noemen als hoogst genoten vooropleiding een opleiding variërend van mbo-2 tot en met wo.

De gemiddelde score van 3,90 (Sd=.70) op de twee motivatiestellingen duidt erop dat de responderende 30 deelnemers in behoorlijke mate gemotiveerd zijn geweest voor hun deelname aan de loopbaancheck. Ten aanzien van de stelling op wiens initiatief die deelname tot stand is gekomen, lopen de meningen echter uiteen: een gemiddelde score van 2.77 lijkt uit te wijzen dat het initiatief met regelmaat niet vanuit de deelnemer zelf is gekomen, maar de bijbehorende standaarddeviatie van 1.57 duidt ook op een grote variatie hierin.

Kenmerken van deelname

In vragenlijst 2 is deelnemers in de eerste plaats naar kenmerken van de loopbaancheck gevraagd. In tabel 6.2 is te zien uit welke onderdelen de loopbaancheck volgens de 13 responderende deelnemers heeft bestaan: vrijwel alle deelnemers noemen vragenlijsten over persoonlijke interesses en capaciteiten en een of meerdere persoonlijke gesprekken. Informatie over bijvoorbeeld de arbeidsmarkt of relevante opleidingen wordt door ongeveer de helft van de deelnemers genoemd.

Tabel 1

Onderdelen van de loopbaancheck

	#
Een vragenlijst over persoonlijke interesses	9
Een vragenlijst over persoonlijke capaciteiten	9
Een persoonlijk gesprek	9
Meerdere persoonlijke gesprekken	7
Een klassikale of groepsbijeenkomst	0
Informatie over de arbeidsmarkt	4
Informatie over relevante opleidingen	4

#=aantal keer genoemd, n=13

Op de vraag in welke tijd men aan de loopbaanbegeleiding heeft deelgenomen, geven acht deelnemers aan dat in eigen tijd te hebben gedaan. Vijf deelnemers hebben in een combinatie van eigen en werktijd deelgenomen. Geen van de deelnemers geeft aan de loopbaanbegeleiding uitsluitend tijdens werktijd te hebben doorlopen.

In tabel 2 worden de antwoorden weergegeven van de 13 deelnemers op de vraag welke informatie er tijdens de loopbaanbegeleiding is gebruikt. Hieruit komt naar voren dat er vooral informatie over loopbaanmogelijkheden en verschillende soorten werk is gebruikt tijdens de begeleiding. Twee deelnemers noemen ook informatie over studiemogelijkheden. Volgens de deelnemers is deze informatie vooral verkregen via de loopbaanprofessional (8x) of zelf gezocht (6x), en in mindere mate via het eigen netwerk (3x) of op andere wijze (3x).

Tabel 2

Gebruikte informatie

	#
Informatie over verschillende soorten werk	8
Informatie over loopbaanmogelijkheden	9
Informatie over studiemogelijkheden	2
Weet ik niet	2

#=aantal keer genoemd, n=13

BIJLAGE 4

VOORBEELD VAN DE INDIVIDUELE TERUGKOPPELING VAN HET EFFECT VAN DE LOOPBAANCHECK

Het onderstaande figuur toont een voorbeeld van een diagram waarin de scores op loopbaangerichte aspecten voor en na de deelname aan een loopbaancheck tegen elkaar zijn afgezet.

