



# Arbeidsmarkt- informatie in loopbaanbegeleiding

*Wat is het, waarom is het belangrijk en wat vraagt het?*

Ilse Schrijver & Jouke Post

Hoe kan arbeidsmarktinformatie een rol spelen in de loopbaanbegeleiding? Deze vraag is onderdeel van een meer omvangrijk onderzoek naar loopbaanchecks. De onderzoekers namen de beschikbaarheid en de kwaliteit van de arbeidsmarktinformatie onder de loep en ontdekten een aantal uitdagingen voor de beroepsgroep.

Flexibele loopbaanpaden komen steeds vaker voor (Lorquet et al, 2018). Om deze flexibele loopbaan vorm te geven blijkt arbeidsmarktinformatie van belang: het verhoogt zelfbewustzijn en vergroot zicht op de meest passende loopbaankeuze (Milot-Lapointe et al, 2018). Binnen het vakgebied van de loopbaanbegeleiding is de laatste jaren dan ook steeds meer aandacht voor arbeidsmarktinformatie in de begeleiding. Het gaat om vragen van klanten als: 'Is er in het beroep dat ik wil gaan kiezen ook werk te vinden in deze regio?' 'Wanneer ik mij wil omscholen in een bepaalde richting, wat zijn dan mijn kansen op werk na afloop van die scholing?'

Ook op beleids- en politiek niveau neemt de aandacht voor de arbeidsmarktrelevantie van studie- en loopbaankeuze toe (Inspectie der Rijksfinanciën, 2020). De achterliggende overtuiging is dat kwalitatief betere en (vrij) toegankelijke arbeidsmarktinformatie mensen de kans biedt om arbeidsmarktrelevante keuzes te maken (Slater & Tonkiss, 2001).

## Arbeidsmarktrelevantie zal in toenemende mate een rol gaan spelen binnen loopbaanbegeleiding

De vraag hoe arbeidsmarktinformatie een rol kan spelen in de loopbaanbegeleiding is onderdeel van een meer omvangrijk onderzoek naar loopbaanchecks, uitgevoerd door Hogeschool Saxion, Hogeschool Arnhem Nijmegen, Zuyd Hogeschool, de Open Universiteit, het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) en Noloc, beroepsvereniging van loopbaanprofessionals. Het onderzoek wordt gefinancierd door Instituut Gak.

### Wat is arbeidsmarktinformatie?

Arbeidsmarktinformatie is een breed begrip, dat zowel betrekking heeft op kwalitatieve als kwantitatieve informatie over de arbeidsmarkt ten behoeve

van alle arbeidsmarktactoren. In dit artikel ligt het accent op werkenden en werkzoekenden en de loopbaanprofessionals die hen begeleiden. Arbeidsmarktinformatie heeft voor deze groepen betrekking op informatie die gebruikt wordt bij het betreden van de arbeidsmarkt en het navigeren rond en door de wereld van werk, nu en in de toekomst (Bimrose et al., 2006). Dit kan bijvoorbeeld gaan om concrete informatie over beroepen, vacatures, opleidingsinformatie, gevraagde vaardigheden en kansen op werk.

In een recent onderzoek is de volgende (werk)definitie van arbeidsmarktinformatie vastgesteld (Wegwijzer arbeidsmarktinformatie & LOB, 2020: 3):

*Arbeidsmarktinformatie schetst een beeld van de arbeidsmarkt. Het beschrijft enerzijds de situatie op de arbeidsmarkt voor sectoren, opleidingen en beroepen, in het verleden en het heden, en geeft een verwachting voor de toekomst. Het geeft aan waar mogelijkheden op werk toenemen of afnemen en wat de invloed hiervan is op opleidingen, beroepen en sectoren. Anderzijds gaat het om welke beroepen er bestaan, wat een beroep inhoudt en welke opleiding nodig is om een bepaald beroep uit te oefenen. Maar ook welke competenties je nodig hebt om een beroep uit te oefenen, wat het beroep lichamelijk of geestelijk van je vraagt, hoeveel je kunt verdienen, hoe een baan te vinden en welke arbeidsvoorwaarden bij een beroep of sector horen.*

De aard van de loopbaanvraag bepaalt de behoefte aan specifieke arbeidsmarktinformatie (Amery et al., 2020). Deze behoeften zijn volgens Howat & Zaidi (2010) onder te verdelen in drie groepen:

- **Kerninformatie**, zoals de vraag naar arbeid, werkloosheidscijfers en vacature-informatie. Deze informatie is vooral kwantitatief en statistisch.
- **Loopbaaninformatie**: informatie over beroepen, loopbaanmogelijkheden, loopbaanpaden en gevraagde vaardigheden. Deze informatie is vooral kwalitatief.

- **Ontwikkeling van vaardigheden en training:** informatie over opleidingen en trainingen, opleidingsmogelijkheden en kwalificaties. Deze informatie is vooral kwalitatief.

Hoewel de beschikbaarheid van arbeidsmarktinformatie met betrekking tot deze drie behoeften in de afgelopen jaren enorm is toegenomen, wordt niet bij elke beslissing ten aanzien van de loopbaan gebruikgemaakt van arbeidsmarktinformatie (Alexander et al., 2019). Dit komt allereerst doordat mensen zich onvoldoende bewust zijn welke informatie beschikbaar en/of relevant is in hun persoonlijke situatie (Milot-Lapointe et al., 2018). Daarnaast hebben mensen de neiging informatie te negeren die niet aansluit bij hun verwachtingen of doelen. Ten derde blijkt dat mensen de beschikbare arbeidsmarktinformatie vaak verouderd, niet passend en te

weinig toekomstgericht vinden (Amery et al., 2020). Tot slot is beschikbare arbeidsmarktinformatie soms niet eenduidig en geeft daardoor geen duidelijk antwoord op de vraag.

### Digitale technologie en kwaliteitscriteria

Als gevolg van technologische mogelijkheden komt er steeds meer informatie over de arbeidsmarkt beschikbaar (Alexander et al., 2019). Hoewel het vanzelfsprekend lijkt dat de informatie die door professionals en/of burgers kan worden gebruikt aan bepaalde kwaliteitscriteria moet voldoen, is dat niet altijd het geval. Een checklist om de kwaliteit van de beschikbare informatie te bepalen kan de professioneel behulpzaam zijn. De *Quality LMI Attributes Checklist* biedt een goed handvat om de kwaliteit van de aangeboden arbeidsmarktinformatie vast te stellen (zie tabel 1).

Tabel 1. Quality LMI Attributes Checklist

<b>Kwaliteitskenmerken arbeidsmarktinformatie</b>
Is de informatie ontworpen voor de eindgebruiker?
Is het lokaal, actueel en voldoende gedetailleerd?
Is ze begrijpelijk, relevant en gebaseerd op bewijsmateriaal?
Zijn de inzichten gebruikersspecifiek?
Zijn de gegevens kosteloos en openbaar beschikbaar?
Zijn de metadata aanwezig?
Worden alle beperkingen en voorbehouden gemeld?
Is het in overeenstemming met nationale normen voor rapportage? Zo niet, is de reden daarvoor duidelijk vermeld?
Wanneer gewerkt wordt met eigen data, voldoet de opzet van het onderzoek dan aan de beste statistische praktijken die op bewijs zijn gebaseerd?
Wordt gebruikers een manier geboden om contact voor follow-up op te nemen met de aanbieder van het de arbeidsmarktinformatie?
Is gevoelige informatie naar behoren geanalyseerd?
Zijn de gegevens open?
Zijn de data statistisch verantwoord?
Is de methodologie transparant en begrijpelijk?
Is er contactinformatie beschikbaar?

## Arbeidsmarktinformatie in Nederland

In Nederland is gratis verkrijgbare arbeidsmarktinformatie die voldoet aan de hier boven genoemde kwaliteitseisen toegankelijk via het UWV.

Het UWV levert op een aantal niveaus arbeidsmarktinformatie:

- **Op landelijke niveau**, met name de werkgelegenheidsontwikkeling.
- **Op regionaal niveau**, op basis van de 35 arbeidsmarktregio's. Er is informatie over beschikbare banen, vacatures en onbenut arbeidspotentieel. Deze regionale informatie wordt opgeleverd in de vorm van interactieve arbeidsmarktdashboards, waarin op basis van verschillende indicatoren kan worden gezocht.
- **Op sectoraal niveau**: wat zijn arbeidsmarktontwikkelingen voor specifieke sectoren, bijvoorbeeld de zorg of het onderwijs?
- **Per doelgroep**: mbo'ers, hbo'ers, wo'ers: dit betreft informatie over de arbeidsmarktpositie van afgestudeerden, zowel bij de start op de arbeidsmarkt als na tien jaar.
- **Op beroepsniveau**: hier wordt onderscheid gemaakt tussen de zogenaamde kansberoepen en de *overstapberoepen*.

## Bij de selectie en het gebruik van arbeidsmarktinformatie spelen (loopbaan)professionals een sleutelrol

Waar tot 2020 het UWV zich primair richtte op beleidsmakers en professionals, wordt sinds 2020 gewerkt aan een meer publieksgericht portaal: het digitaal arbeidsmarktadvies. Dit is een interactieve tool waarmee de burger een arbeidsmarktadvies op maat krijgt. De loopbaanprofessional kan, samen met de cliënt, deze tool doorlopen en zo tot een plan van aanpak komen. Daarnaast is sinds 2021 het Dashboard Skills en Beroepen operationeel. Dit dashboard is gebaseerd op Competent NL, de

skillstaal en -standaard voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Het dashboard biedt de mogelijkheid om te achterhalen welke taken en skills bij bepaalde beroepen horen. Op die manier worden werkzoekenden die willen overstappen naar een ander beroep, geholpen bij het vinden van de juiste baan.

## De arbeidsmarkt(waarde)scans

In Nederland wordt arbeidsmarktinformatie ook gebruikt in arbeidsmarkt(waarde)scans. Arbeidsmarktscans zijn ICT-toepassingen, die door verschillende leveranciers worden aangeboden (o.a. LDC, Eelloo, Ixly, Job Port), waarbij op basis van een aantal individuele kenmerken van een persoon en zijn of haar loopbaan een arbeidsmarktwaarde wordt toegekend en een indicatie worden gegeven over mogelijkheden en kansen van een kandidaat op de (regionale) arbeidsmarkt. De data van deze arbeidsmarktscans worden geleverd door o.a. de Intelligence Group en Randstad. De arbeidsmarktscan is vanaf december 2020 een verplicht onderdeel van het Ontwikkeladvies. Deze verplichting heeft een stimulans gegeven aan de toepassing van dit type instrumenten.

## Arbeidsmarktinformatie en een Leven Lang Ontwikkelen

In Nederland is er veel aandacht voor een Leven Lang Ontwikkelen. Deze aandacht is terug te zien in de focus op het aanbieden van relevante en actuele informatie over opleidingen. In het domein van het (beroeps)onderwijs voldoen de onderstaande twee websites aan de kwaliteitscriteria van het LMIC:

- Studiekeuze123.nl is een website gericht op het verzamelen en ontsluiten van objectieve informatie over studierichtingen in het hoger onderwijs. De website bevat inhoudelijke en beschrijvende informatie van alle studierichtingen, verwijzingen naar de afzonderlijke opleidingsinstituten en ook kwantitatieve arbeidsmarktinformatie, zoals meest gekozen beroepen na afloop van de studie, gemiddelde brutosalairis en werkloosheidspercentage.
- KiesMBO.nl is een studiekeuzeportaal gericht op de mogelijkheden in het middelbaar beroeps-

onderwijs. Het bevat onder andere informatie over studierichtingen en beroepsmogelijkheden en gegevens over door- en uitstroom van studenten, zoals kans op werk en stage.

In 2022 zullen daarnaast twee landelijke scholingsportals beschikbaar komen voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit zijn respectievelijk het scholingsregister STAP-budget en het scholingsportaal 'ikwilverderleren.nl'.

Het scholingsregister Stap budget wordt bijgehouden door de Dienst Uitvoering Onderwijs en bevat de opleidingen waarvoor een STAP-budget kan worden aangevraagd. De verwachting is dat dit scholingsregister een referentiepunt zal vormen voor zowel de aanvragers van het STAP-budget als de professionals die begeleiding zullen gaan bieden. Arbeidsmarktrelevantie vormt een belangrijke component in het toetsingskader voor de opleiders om ingeschreven te kunnen worden in het scholingsregister.

De website ikwilverderleren.nl wordt gebouwd in opdracht van het ministerie van OCW, het ministerie van SZW, sociale partners en onderwijskoepels. Dit portaal biedt betrouwbare, actuele en onafhankelijke informatie over het private en publieke opleidings- en scholings-aanbod en de beschikbare private en publieke scholingsmiddelen. Het digitaal scholingsoverzicht levert een gepersonaliseerd overzicht van scholingsmogelijkheden met instrumenten voor matching met de vraag van de arbeidsmarkt.

### **Welke bronnen gebruiken loopbaanprofessionals?**

In het onderzoek is binnen vier casusorganisaties met loopbaanprofessionals gesproken over de bronnen die zij gebruiken voor de toepassing van arbeidsmarktinformatie binnen hun dienstverlening. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de door deze professionals gebruikte bronnen.

### **Conclusies**

De vraag die centraal stond in dit artikel was: hoe kan arbeidsmarktinformatie een rol spelen in de loopbaanbegeleiding? Op basis van zowel de literatuurstudie als de beleidsontwikkelingen rond een leven lang leren blijkt arbeidsmarktinformatie in toenemende mate beschikbaar voor werkenden, werkzoekenden en loopbaanprofessionals. De arbeidsinformatie kan gebruikt worden voor diverse loopbaangerelateerde beslissingen. Echter, alvorens de met name digitaal beschikbare arbeidsmarktinformatie optimaal gebruikt kan worden, dienen zowel de cliënten als de loopbaanprofessionals te beschikken over voldoende digitale vaardigheden. Dit is met name voor praktisch opgeleiden (soms) een probleem, omdat zij niet altijd over deze vaardigheden beschikken. Specifiek voor hen is het dus belangrijk dat de (loopbaan)professional de relevante arbeidsmarktinformatie verzamelt en in een gesprek nader duidt.

Een tweede complicatie is het zoeken en selecteren van relevante arbeidsmarktinformatie. Bij de selectie en het gebruik van arbeidsmarktinformatie spelen (loopbaan)professionals een sleutelrol, zeker ook voor doelgroepen die zelf niet goed in staat zijn de arbeidsmarktinformatie te vinden of te duiden.

Arbeidsmarktrelevantie zal in toenemende mate een rol gaan spelen binnen loopbaanbegeleiding. Het stelt de beroepsgroep voor de volgende uitdagingen (Bimrose, 2021):

- het kunnen vinden en ontsluiten van betrouwbare bronnen;
- het bepalen welk type arbeidsmarktinformatie precies nodig is voor welk type klanten;
- het ondersteunen van klanten bij het hanteren en interpreteren van de arbeidsmarktinformatie;
- de gezamenlijke 'weging' van de informatie in de individuele loopbaanbeslissing van de klant.

Scholing zou loopbaanprofessionals in staat stellen te achterhalen in hoeverre de beschikbare arbeidsmarktinformatie van voldoende kwaliteit is. Daarnaast kunnen zij bijgeschoold worden in de wijze waarop arbeidsmarktinformatie geïntegreerd kan worden in loopbaantrajecten. ■

Tabel 2. Gebruikte bronnen voor arbeidsmarktinformatie

<b>Algemene websites</b>	
UWV-materiaal, met name de kansberoepen en overstapberoepen	<a href="https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards">https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards</a>
Kies MBO en SBB	<a href="http://www.kiesmbo.nl">www.kiesmbo.nl</a>
UWV- Regio in Beeld en Twentse Arbeidsmarktmonitor	<a href="https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/regio/regio-in-beeld">https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/regio/regio-in-beeld</a>
Beroepenvinder van werk.nl	<a href="https://beroepenvinder.nl">https://beroepenvinder.nl</a>
Nationale beroepengids	<a href="https://www.nationaleberoepengids.nl/">https://www.nationaleberoepengids.nl/</a>
CBS	<a href="http://www.cbs.nl">www.cbs.nl</a>
ROA	<a href="http://www.roa.nl">www.roa.nl</a>
Branchegerichte flyers Leerwerkloketten (o.a. zorg, welzijn)	<a href="https://www.leerwerkloket.nl/aan-de-slag/kiezen-voor-een-beroep">https://www.leerwerkloket.nl/aan-de-slag/kiezen-voor-een-beroep</a>
<b>Vacaturesites</b>	
Indeed	<a href="https://nl.indeed.com/">https://nl.indeed.com/</a>
LinkedIn en social media	<a href="http://www.linkedin.nl">www.linkedin.nl</a>
Werk.nl	<a href="http://www.werk.nl">www.werk.nl</a>
Werkzoeken.nl	<a href="http://www.werkzoeken.nl">www.werkzoeken.nl</a>
<b>Digitale tooling (inclusief arbeidsmarktinformatie)</b>	
LDC Trjct: digitale tooling	<a href="https://ldc.nl/">https://ldc.nl/</a>
Jobport: digitale tool	<a href="https://www.jobport.nl/">https://www.jobport.nl/</a>
Digitale tool Matchcare (loopbaanverkenner)	<a href="https://www.matchcare.nl/loopbaanverkenner/">https://www.matchcare.nl/loopbaanverkenner/</a>
Arbeidsmarktwaardescan LDC	<a href="https://ldc.nl/alle-testen/loopbaanorientatie/arbeidsmarktscan/">https://ldc.nl/alle-testen/loopbaanorientatie/arbeidsmarktscan/</a>
IXLY loopbaanscan	<a href="https://www.ixly.com/nl/tests-loopbaanscan">https://www.ixly.com/nl/tests-loopbaanscan</a>
<b>Andere bronnen (ook informeel)</b>	
Netwerken	Eigen professionele netwerk of van de klant
Accountmanagers Werkgeversservicepunten	Regionale contactpersoon binnen de arbeidsmarktregio
Brancheteams of beroepsgroepketens	Professioneel netwerk binnen de regio

De rapportage van dit deelonderzoek over het belang van arbeidsmarktinformatie is te downloaden via de website van Instituut Gak: <https://www.instituutgak.nl/onderzoek/kennisbank/eindrapportage-deelonderzoek-fase-2-arbeidsmarktinformatie-een-literatuuroverzicht-en-beschrijving-van-best-practices/>

De literatuurlijst is op te vragen bij de auteurs.



Ilse Schrijver

**Ilse Schrijver** is als onderzoeker verbonden aan het lectoraat Employability van Zuyd Hogeschool. Tevens is zij mede-eigenaar van Kleynenborgh. Daarnaast is ze promovendus het onderwerp van haar promotieonderzoek is Employability van freelancers. [ilse.schrijver@zuyd.nl](mailto:ilse.schrijver@zuyd.nl)



Jouke Post

**Jouke Post** is als onderzoeker werkzaam voor het lectoraat Employability Transition van de Hogeschool Saxion en voor James. Hij richt zich voornamelijk op onderzoek naar loopbaanontwikkeling door middel van innovatieve instrumenten, waaronder skillspaspoorten en loopbaanchecks. [j.post@saxion.nl](mailto:j.post@saxion.nl)