

# Van woorden naar daden

## Toepassing van arbeidsmarktinformatie

Leih Beelen, Jouke Post

Hoe ga je als loopbaanprofessional om met arbeidsmarktinformatie in jouw begeleiding? Wat zijn methodische aandachtspunten en wat heb je nodig om dit te leren? Dat zijn de centrale vragen in dit artikel. In een [eerder artikel](#) is aandacht besteed aan de definities, soorten, bronnen en kwaliteitscriteria van arbeidsmarktinformatie. Dit praktijkgerichte vervolgartikel is gebaseerd op enerzijds een afstudeerscriptie van de studie Human Resource Management van de Academie Mens Arbeid en anderzijds het onderzoek 'Verder op weg met loopbaanchecks' van Saxion en partners.

### Even opfrissen: wat is arbeidsmarktinformatie?

Kandidaten in loopbaantrajecten stellen diverse vragen die betrekking hebben op arbeidsmarktinformatie. Hieronder een tiental voorbeeldvragen:

1. Ik wil graag verder in de richting van de logistiek. Kun je mij aangeven hoe mijn kansen op werk zijn de komende vijf jaar?
2. Ik wil graag banketbakker worden. Waar kan ik informatie vinden over dit beroep?
3. Ik wil graag computerprogrammeur worden. Welke vaardigheden heb ik nodig?
4. Ik ben 17, zit op het vwo en ik wil graag internationaal recht studeren. Waar vind ik informatie en wat zijn verschillen tussen universiteiten?
5. Ik ben 33 jaar en werk nu 6 jaar in de schoonmaak. Ik wil graag een opleiding volgen in de gehandicaptenzorg. Wat zijn mijn mogelijkheden? Zijn er mogelijkheden voor financiering?
6. Ik verhuis van regio en ben installatietechnicus. Waar zijn voor mij de beste vacaturesites?
7. Ik heb nu 15 jaar ervaring in de horeca. Wat zijn vanuit mijn bestaande skills overstapmogelijkheden?
8. Ik werk nu in een administratief beroep en

oriënteer mij op nieuwe mogelijkheden. Klopt het dat deze sector op termijn weinig mogelijkheden biedt?

9. Ik wil graag aan de slag als sociaal werker. Wat is mijn instapsalaris?
10. Ik oriënteer mij op de zorg. Kun je mij helpen aan een netwerkcontact?

**Bij het positioneren van arbeidsmarktinformatie wordt regelmatig verwezen naar het zogenaamde DOTS-model.**

Al deze tien vragen hebben betrekking op de wereld van onderwijs, arbeid en beroep en vallen onder de noemer arbeidsmarktinformatie. Arbeidsmarktinformatie heeft dus betrekking op een breed scala van onderwerpen, waaronder:

- statistische en 'harde' informatie over de kansen op betaald werk in een sector of na een studie;
- beschrijvende informatie over beroepen (in-

- houd, salaris) en studiemogelijkheden;
- informatie over de eisen (o.a. benodigde vaardigheden) die in verschillende beroepen worden gesteld;
- meer informele en 'zachte' informatie, zoals bijvoorbeeld via familie en vrienden kan worden verkregen.

Dit type informatie stelt het individu in staat betere keuzes te maken en speelt een cruciale rol bij loopbaanbeslissingen (Alexander et al., 2019). Samengetvat geldt dat arbeidsmarktinformatie zowel een beschrijvende, kwalitatieve dimensie heeft ('wat is de inhoud van dit beroep of studie?) als een statistische en kwantitatieve dimensie ('hoe ontwikkelt deze sector of dit beroep zich?').

Wist je dat de metastudie naar de effectiviteit van loopbaaninterventies van Brown en Krane (2000) o.a. aantoont dat:

- arbeidsmarktinformatie een van de vijf effectieve ingrediënten van loopbaaninterventies is?
- wanneer jij als loopbaanprofessional tijdens jouw gesprekken aandacht besteedt aan arbeidsmarktinformatie je meer en betere effecten (bijvoorbeeld kans op werk, studiesucces) in jouw begeleiding realiseert?
- wanneer jij jouw kandidaat aanmoedigt om ook tussen sessies door arbeidsmarktinformatie te gebruiken de zelfsturing van deze kandidaat wordt bevorderd?

Het toepassen van arbeidsmarktinformatie in de dagelijkse praktijk blijkt een lastige opgave voor professionals. Dit heeft onder andere te maken met het selecteren van betrouwbare bronnen en het interpreteren van die bronnen met en voor kandidaten.

## Het DOTS-model

Bij het positioneren van arbeidsmarktinformatie wordt regelmatig verwezen naar het zogenaamde DOTS-model, ontwikkeld door Law en Watts (2003). Dit model benadrukt het proces van loopbaanbegeleiding aan de hand van vier loopbaantaken waarop ingezet dient te worden: zelfbewustzijn, kansenbewustzijn, besluitvormingsleren en transitieeren (zie figuur 1).

Het DOTS-model en de vier loopbaantaken kunnen als volgt worden beschreven:

1. **Zelf:** gaat om het ontwikkelen van een besef als uniek individu. Exploratie van zelfbewustzijn vindt plaats op het gebied van onder andere kwaliteiten, persoonlijkheidskenmerken en beperkingen.
2. **Mogelijkheden en kansen:** omvat het leren zicht te krijgen op de wereld van studie en beroep en de mogelijkheden en kansen op deze onderwijs- en arbeidsmarkt.



Figuur 1. Het DOTS-model.

3. **Kiezen en beslissen:** het leren begrijpen van de verschillende manieren waarop beslissingen kunnen worden genomen en de vaardigheden hiervoor ontwikkelen.
4. **Transities:** omvat het verwerven van het bewustzijn, de vaardigheden en de kennis die nodig zijn om transities door te maken.

Arbeidsmarktinformatie speelt vooral een rol bij de arbeidsmarktcomponent van het DOTS-model, de dimensie van de mogelijkheden en kansen ('opportunity-awareness' (Sanders, Post, Nijman, Detaille & Buijs, 2019)). In het afstudeeronderzoek 'Arbeidsmarktrelevantie in loopbaanbegeleiding' bij loopbaaninstituut James is het DOTS-model gebruikt om een tool-kit te ontwikkelen met daarin handvatten voor loopbaanprofessionals om arbeidsmarktinformatie een meer prominente rol te geven binnen loopbaanbegeleiding (Beelen, 2022). Deze tool-kit is een middel voor professionalisering en bijscholing.

**Loopbaanprofessionals vinden het een uitdaging om kennis over arbeidsmarktinformatie actueel te houden.**

**Wat heb je als loopbaanprofessional nodig om goed met arbeidsmarktinformatie overweg te kunnen?**

Volgens Bimrose (2022) zijn er vijf uitdagingen voor loopbaanprofessionals om arbeidsmarktrelevante begeleiding te kunnen bieden. Deze vijf uitdagingen hebben wij bewerkt tot een model voor de toepassing van arbeidsmarktinformatie in begeleidingsgesprekken. Het model bestaat uit vijf fasen, waarbinnen steeds methodische richtlijnen te onderkennen zijn (figuur 2).



Figuur 2. Het fasenmodel voor de toepassing van arbeidsmarktinformatie.

Per fase geven we richtlijnen om het gebruik van arbeidsmarktinformatie in het loopbaantraject te optimaliseren. Bovendien geven we door middel van een casus een illustratie van de toepassing van arbeidsmarktinformatie per fase. Deze casus betreft een begeleidingstraject van een statushouder, begeleid binnen James.



**Fase 1: Vaststellen:**  
identificeren wat de kandidaat nodig heeft aan arbeidsmarktinformatie.

In deze (begin)fase gaat het erom met de kandidaat overeenstemming te creëren over zowel de algemene hulpvraag die centraal staat tijdens het traject als de waarde en het gebruik van arbeidsmarktinformatie. Dit laatste kan het beste worden opgevat als een leerproces, voor zowel loopbaanprofessional als kandidaat (Alexander et al, 2019). Om dit leerproces optimaal te ondersteunen dient de loopbaanprofessional te handelen vanuit de vraag: 'hoe kan mijn cliënt geïnformeerd worden middels arbeidsmarktinformatie?' Dit als vervanger van de vraag: 'welke informatie kan ik geven?' De eerste vraag leidt tot het actief positioneren van arbeidsmarktinformatie als bron van ondersteuning in het leerproces. Dit in tegenstelling tot de tweede vraag, die het verstrekken van informatie verwoordt, met een meer passieve en ontvangende rol voor de kandidaat.

### Methodische aanwijzingen:

1. Stel de juiste vragen om tot de echte en gezamenlijke arbeidsmarktinformatie-behoefte (AMI-behoefte) te komen.
  - a. Wat weet iemand al? Waar komt die informatie vandaan? Is die informatie betrouwbaar en up-to-date?
  - b. Maak een (eerste) inschatting: welke informatie zal betekenisvol zijn voor deze kandidaat?
  - c. Hoe ondersteunt informatie deze beslissing van de kandidaat?Besprek dat het verzamelen en hanteren van

arbeidsmarktinformatie een cruciale rol zal spelen in het traject en ook een actieve en betrokken rol van de kandidaat vraagt.

### Casus

*Wanneer deze eerste fase toegespitst wordt op het begeleidingstraject van de statushouder, stond centraal hoe hij geholpen kon worden door arbeidsmarktinformatie: welke informatie zou betekenisvol zijn voor hem? Vanwege de taalbarrière bleek dat meer visuele arbeidsmarktinformatie aan de hand van infographics, filmpjes en plaatjes meer aansloeten bij zijn 'leerproces' met betrekking tot arbeidsmarktinformatie. Kansberoepen, beroepenkaarten en de site [www.kiesmbo.nl](http://www.kiesmbo.nl) bleken zeer waardevol, onder meer vanwege de visuele materialen.*



**Fase 2: Kiezen en beoordelen:**  
de juiste bronnen selecteren die passend zijn om te gebruiken voor en door een kandidaat en deze beoordelen op o.a. betrouwbaarheid, bruikbaarheid en validiteit.

In de tweede fase gaat het in de eerste plaats om het zoeken naar en selecteren van bronnen, met aandacht voor de kwaliteit van deze geselecteerde bronnen. Hierbij is het behulpzaam dat je zelf ook vertrouwd bent geraakt met bepaalde, veelgebruikte en 'beproeft' bronnen, zie hiervoor bijvoorbeeld de verwijzing naar de Noloc-toolkit aan het einde van dit artikel.

### Methodische aanwijzingen:

1. Bepaal welk type arbeidsmarktinformatie nodig is, bijvoorbeeld meer beschrijvende of meer statistische informatie over de kansen op werk in een bepaalde sector.
2. Probeer zo dicht mogelijk aan te sluiten bij de specifieke en soms regionale vraag van de kandidaat; selecteer bronnen die dit zo adequaat

mogelijk in kaart brengen.

3. Selecteer specifieke bronnen die relevant zijn voor de vraag van deze kandidaat. Soms is bijvoorbeeld visuele informatie (bijvoorbeeld beroepenfilmmpjes) duidelijk aantrekkelijker dan schriftelijke informatie. Put bij je selectie uit bronnenlijsten, die je zelf of samen met collega's heb gemaakt.
4. Heb aandacht voor de kwaliteitscriteria voor het gebruik van bronnen, onder andere betrouwbaarheid, up-to-date en gebruikersvriendelijkheid. Betrek eventueel ook je kandidaat hierbij.
5. TikTok wordt steeds meer een populaire route voor Generatie Z, en nu ChatGPT en andere AI-Chatbots toegankelijker worden, zijn er nog meer mogelijkheden om informatie te vinden over werk en loopbanen. Zorg dat je blijft toegesloten op deze nieuwe mogelijkheden.

*Gedurende deze fase lag de nadruk in eerste instantie op het uitzoeken en beoordelen van bronnen. De begeleidende coach nam hierin het voortouw, met als basis de bronnenlijst. Er werd een passende verhouding gevonden tussen statistische en beschrijvende informatie(bronnen). Om de autonomie van de kandidaat op dit vlak te bevorderen werd hem stapsgewijs uitgelegd hoe bronnen geselecteerd en beoordeeld kunnen worden.*



### **Fase 3: Overdragen:**

het verspreiden/overdragen van de arbeidsmarktinformatie naar de kandidaat en integreren in de begeleiding

Deze fase is cruciaal in het realiseren van effectieve dienstverlening: het beschikbaar stellen van de bronnen aan de kandidaat en deze integreren middels diverse begeleidingsactiviteiten en informatiekanalen. In veel gevallen is arbeidsmarktinformatie beschikbaar via diverse bronnen of kanalen (bij-

voorbeeld tekst, video, sociale media). Afhankelijk van de vraag en de informatievaardigheden van de kandidaat kan de kandidaat zelfstandig aan de slag met de geselecteerde arbeidsmarktinformatie.

### **Methodische aanwijzingen:**

1. Idealiter gaan kandidaten zoveel mogelijk zelfstandig aan het werk met de arbeidsmarktinformatie. Het is wel aan te bevelen om dit onderzoek van de kandidaat te richten met bepaalde, samen opgestelde vragen (bijvoorbeeld welke aantrekkelijke kanten heeft het werken in de logistieke sector voor jou?). De kans is groot dat de kandidaat zonder deze gerichte vragen verdwaaft in het aanbod van informatie.
2. Kwaliteit gaat boven kwantiteit. Informatie kan snel te veel en daardoor verwarrend zijn voor kandidaten. Wanneer er verschillende vragen aan de orde zijn waarin arbeidsmarktinformatie een rol speelt, is het soms zinvol deze vragen apart te onderzoeken.
3. Draag kleine brokjes informatie over aan kandidaten die minder zelfstandig aan het werk kunnen met informatie.

*Gedurende deze fase integreerde de begeleidende coach arbeidsmarktinformatie in de begeleiding met behulp van diverse begeleidingsvormen en -kanalen. Bijvoorbeeld door tijdens het gesprek stappen uit het stappenplan (instrument uit de AML-tool-kit van James) samen te doorlopen en hem bepaalde stappen als huiswerk te geven. In het gesprek dat volgde vond een interview plaats aan de hand van de info die hij gevonden had. Dit stimuleerde het leerproces.*



### **Fase 4 : Interpreteren:**

de kandidaat ondersteunen bij het interpreteren van arbeidsmarktinformatie voor zijn/haar specifieke situatie.

Het samen duiden van de waarde en betekenis van de best beschikbare arbeidsmarktinformatie staat centraal in deze derde fase. Concreet gaat het om het betrekken van de informatie op de initiële vraag van de kandidaat. Geef samen betekenis aan de informatie, bijvoorbeeld door het verkennen van aantrekkelijke en minder aantrekkelijke aspecten van bepaalde opties.

## Methodische aanwijzingen:

1. Zorg dat de geselecteerde informatie zo relevant mogelijk wordt. Dat betekent soms een proces van vertaling door de informatie 'om te buigen' naar de specifieke vraag van de kandidaat. Dit kan bijvoorbeeld nodig zijn wanneer het taalniveau van je kandidaat niet goed aansluit bij de taal in beschikbare bronnen. Houd dus rekening met de voorkeuren of capaciteiten van je kandidaat om informatie tot zich te nemen.
2. In sommige gevallen zul je als professional in de interpretatiefase meer het voortouw willen of zelfs moeten nemen, bijvoorbeeld als gevolg van het vermogen van de kandidaat om zelfstandig informatie te interpreteren.

*Gedurende de 'interpretatie' fase bleek dat bepaalde feitelijke informatie zijn beroepsbeeld en zijn toekomstwensen doorkruiste. De aanvankelijk gekozen richting werd daarom losgelaten en er werden nieuwe onderzoeksacties uitgezet. De autonomie over het omgaan met arbeidsmarktinformatie van desbetreffende kandidaat groeide dusdanig dat hij zelfstandig tot zijn wensberoep kwam: rij-instructeur.*



### Fase 5: Het (af)wegen

Het waarden en in acties omzetten van de arbeidsmarktinformatie in relatie tot de initiële vraag van de kandidaat: wat betekent de arbeidsmarktinformatie in deze vraagstelling?

Arbeidsmarktinformatie vraagt een genuanceerde visie op de verschillende factoren die in een keuze-proces een rol kunnen spelen. De loopbaanbeslissing wordt gevoed door arbeidsmarktinformatie, maar niet per definitie bepaald.

In deze eindfase gaat het erom samen conclusies te trekken over de kernboodschap van de geselecteerde arbeidsmarktinformatie, gerelateerd aan de vraag van het traject. Op welke manier heeft deze informatie een rol gespeeld in het onderzoeken van die vraag? Hoe is de informatie van invloed geweest op het beantwoorden van die vraag? Welke acties volgen nu, en in welke volgorde?

## Methodische aanwijzingen:

1. Bepaal samen met de kandidaat welke waarde je aan de gebruikte arbeidsmarktinformatie geeft in de afronding van het traject.
2. Wees alert dat sommige kandidaten bepaalde arbeidsmarktinformatie in eerste instantie niet goed kunnen 'opnemen', en ook willen negeren. Soms geeft arbeidsmarktinformatie namelijk niet de gehoopte antwoorden, of doorkruist het een bepaald zelfbeeld van de kandidaat. Weerstand kan dus onderdeel zijn van het proces.
3. Belangrijk is dat informatie niet altijd een panklaar of definitief antwoord geeft op een bepaalde vraag. Een keuze voor een beroep(sopleiding) hoeft bijvoorbeeld niet uitsluitend bepaald te worden door de beschikbare prognoses over de kansen op werk.
4. Bepaal samen de acties die voortvloeien uit de gesprekken en de tijdsplanning die hier aan wordt gekoppeld.

*In deze (af)wegende fase kwam het antwoord op de initiële vraag van de kandidaat steeds dichterbij. Om tot een beslissing te kunnen komen was het essentieel om te achterhalen of de benodigde financiering te realiseren en of zijn taalvaardigheid toereikend was. De start van een opleiding, inclusief baangarantie, vormde het positieve sluitstuk van dit traject.*

Het onderzoek van Saxion en partners naar de toepassing van arbeidsmarktinformatie in loopbaanchecks door loopbaanbegeleiders van o.a. de Leerwerkloketten levert de volgende conclusies op:

- arbeidsmarktinformatie wordt door de meeste professionals al direct vanaf het begin van de begeleiding ingezet;
- (regionale) kans- en overstapberoeven en Kiesmbo worden het meest gebruikt;
- soms geven kandidaten zelf aan dat 'baankans' een belangrijk criterium is voor hun keuze, meer dan de inhoud (vooral tijdens de pandemie);
- de meeste kandidaten kunnen zelfstandig met arbeidsmarktinformatie uit de voeten, sommige hebben in de tweede fase meer hulp nodig;
- in de meeste interviews klinkt door dat de klant zelf de beslisser is en dat de professional vooral een informerende en reflecterende rol voor zich zichzelf ziet weggelegd;
- wanneer de te volgen opleiding wordt bekostigd, in de meeste gevallen door het UWV, is de professional de doorslaggevende en beslissende factor;
- soms gebruiken professionals ook eigen, regionale en sectorale netwerken als bron;
- reputatie vormt het voornaamste criterium voor de betrouwbaarheid van de bron.

### **Ter afsluiting: de noodzaak tot professionalisering**

Loopbaanprofessionals vinden het een uitdaging om kennis omtrent arbeidsmarktinformatie actueel te houden en effectief over te brengen naar kandi-

## **Ook Noloc is zich sterk bewust van deze noodzaak tot professionalisering en heeft een 'tool-kit' ontwikkeld.**

daten (Bimrose, 2021). Zij hebben een sleutelrol, maar voelen zich onvoldoende toegerust, wat resulteert in 'terugdeinzen' voor deze dimensie van hun vakgebied (Post et al., 2022). Bijscholing van loopbaanprofessionals op het gebied van arbeidsmarktinformatie vormt een van de aanbevelingen vanuit het onderzoek 'Verder op weg met loopbaanchecks' (Instituut Gak, 2022).

Ook Noloc is zich sterk bewust van deze noodzaak tot professionalisering en heeft een 'tool-kit' ontwikkeld, gericht op deskundigheidsbevordering voor Noloc-loopbaanprofessionals en jobcoaches over de inzet van arbeidsmarktinformatie binnen trajecten. Deze tool-kit is op de Noloc Academy beschikbaar.

Deze tool-kit bestaat uit:

- het webinar 'De bomen en het bos', verzorgd door Jan Woldendorp (docent/onderzoeker Saxion) en Leih Beelen (loopbaancoach James) op 31 mei 2023, waarin ook een kennisclip van Ilse Schrijver (docent/onderzoeker Zuyd Hogeschool) is opgenomen;
- de tool-kit gericht op professionalisering die Leih Beelen voor James heeft ontwikkeld;
- een samenvattende tekst over arbeidsmarktinformatie binnen loopbaanbegeleiding, vanuit het onderzoek 'Verder op weg met loopbaanchecks' door Saxion en partners, gefinancierd door Instituut Gak;
- een intervisiehandleiding voor Noloc-leden om intervisies te organiseren binnen hun kwaliteitskringen, inclusief een planningstool.

*Met dank aan de collega's van James voor hun feedback op een conceptversie van de fasering. ■*

## Literatuurlijst

De literatuurlijst is via de auteurs verkrijgbaar.



Jouke Post en Leih Beelen

Leih Beelen is werkzaam als loopbaanadviseur voor James. Een publieksversie van haar scriptie is op aanvraag verkrijgbaar. [l.beelen@jamesloopbaan.nl](mailto:l.beelen@jamesloopbaan.nl)

Jouke Post is als onderzoeker werkzaam voor het lectoraat Employability Transition van de Saxion Hogeschool en als loopbaanexpert voor James. [j.post@saxion.nl](mailto:j.post@saxion.nl)

## Als je kiest voor **inhoud.**



### **Benno Diederik,** **Mentaal Winnen**

Mentaal winnen is een sportieve uitdaging om in de spiegel te kijken, naar je eigen duurzame inzetbaarheid. Wat wil ik? Wat kan ik? Wat durf ik?

Met schijnbare eenvoudige vragen, onderbouwd met gedegen theorie, wordt de lezer uitgedaagd voor een sportieve wedstrijd. Een wedstrijd die zelfreflectie vraagt. Met de oproep om zelf aan de bal te zijn, zelf te bepalen hoe de wedstrijd (werk en privé) verloopt en, nog meer dan dat, om zelf spel-bepaler te zijn.

Deze boeken zijn verkrijgbaar bij: [coachboeken.nl](http://coachboeken.nl)



[www.kloosterhof.nl](http://www.kloosterhof.nl)