

Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen

De instroom in en effecten van loopbaanbegeleiding
onder de loep genomen

Marijke Verbruggen

Luc Sels

20-2009

WSE Report

Steunpunt Werk en Sociale Economie
Parkstraat 45 bus 5303 – 3000 Leuven
T:32(0)16 32 32 39 F:32(0)16 32 32 40
steunpuntwse@econ.kuleuven.be
www.steunpuntwse.be



Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. De instroom in en effecten van loopbaanbegelei- ding onder de loep genomen.

Marijke Verbruggen
Luc Sels
Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, K.U.Leuven

Verbruggen, Marijke & Sels, Luc

Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. De instroom in en effecten van loopbaanbegeleiding onder de loep genomen.

Marijke Verbruggen & Luc Sels – Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt Werk en Sociale Economie / Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen, 2009, 68p.

ISBN-97 890-8873-037-5

Copyright (2009)

Steunpunt Werk en Sociale Economie
Parkstraat 45 bus 5303 – B-3000 Leuven
T:32(0)16 32 32 39 - F:32(0)16 32 32 40
steunpuntwse@econ.kuleuven.be
www.steunpuntwse.be

K.U.Leuven
Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen
Naamsestraat 69 – B-3000 Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No part of this report may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	III
1. Inleiding	1
1.1 Het onderzoek “Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen”	1
1.2 De respons	1
1.3 De respondenten beschreven	2
1.4 Dit rapport.....	3
2. De deelnemers aan loopbaanbegeleiding: wie zijn ze?	4
2.1 Volgens demografische kenmerken	4
2.2 Volgens persoonlijkheid	4
2.3 Volgens gezinssituatie.....	6
2.4 Volgens de huidige arbeidsmarktpositie	6
2.5 Volgens jobbeleving	8
2.6 Volgens de afgelegde loopbaan.....	10
2.7 Volgens de gewenste toekomstige loopbaan	11
2.8 Volgens de verwachte toekomstige loopbaan	12
2.9 Volgens algemeen welzijn.....	13
3. De stap naar loopbaanbegeleiding	14
3.1 Aanleiding.....	14
3.2 Belangrijkste verwachting	16
4. Kenmerken van de loopbaanbegeleiding.....	17
4.1 Begeleidingsduur.....	17
4.2 Aantal begeleiders.....	17
4.3 Huiswerk.....	17
4.4 Het intakegesprek	18
4.5 De inhoud	19
4.6 Gebruikte methoden.....	23
4.7 Actieplan.....	25
4.8 Het einde van de begeleiding.....	26
4.9 Terugkomsessie	26
5. Zinvolheid van de loopbaanbegeleiding	28
5.1 Hoe zinvol was de begeleiding?.....	28
5.2 Hoe tevreden is men met de begeleiding?	30
6. Loopbaaninzicht	32
6.1 Zelfkennis	32
6.2 Arbeidsmarktkennis.....	34
6.3 Arbeidsmarktkennis.....	36
6.4 Conclusie.....	38
7. Loopbaanmanagement	39
7.1 Zelfvertrouwen om de loopbaan te sturen	39
7.2 Aanpassingsvermogen.....	40
7.3 Netwerken	42
7.4 Zelfsturing.....	43

7.5	Zelfkennis + Aanpassingsvermogen = Zelfsturing?	45
7.6	Conclusie.....	46
8.	Over voornemens, acties en drempels	47
8.1	Loopbaanvoornemens tijdens de loopbaanbegeleiding.....	47
8.2	Loopbaanvoornemens tijdens de loopbaanbegeleiding.....	49
8.3	Drempels	51
8.4	Voornemens realiseren	53
8.5	Arbeidsmarktpositie.....	54
8.6	Conclusie.....	56
9.	Algemeen welzijn	57
9.1	Zelfbeeld.....	57
9.2	Tevredenheid met loopbaan en leven.....	58
9.3	Conclusie.....	59
10.	Algemeen oordeel over de gevolgde loopbaanbegeleiding	61
10.1	Meest zinvolle resultaat.....	61
10.2	Algemeen oordeel	61
11.	Loopbaanbegeleiding geëvalueerd	63
11.1	Het profiel van de deelnemers	63
11.2	Het begeleidingstraject.....	63
11.3	De effecten	64
11.4	Instroom-Doorstroom-Uitstroom.....	66
11.5	Finale bedenkingen	66
	Referenties.....	68

1. Inleiding

1.1 Het onderzoek “Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen”

Dit rapport vormt de neerslag van het onderzoek “Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen”. Met dit onderzoek hoopten we twee belangrijke doelstellingen te realiseren. In de eerste plaats wouden we een duidelijk profiel opstellen van de deelnemers aan loopbaanbegeleiding. Daarnaast trachtten we te achterhalen welke impact loopbaanbegeleiding heeft op het leven en de loopbaan van de deelnemers.

Om deze onderzoeksvragen te beantwoorden, startten we een onderzoek waarbij werknemers die in loopbaanbegeleiding stappen op drie momenten werden bevraagd: (1) bij de start van de loopbaanbegeleiding (2) op het einde van de loopbaanbegeleiding en (3) 6 maanden na de laatste begeleidingssessie. Zelfstandigen werden uitgesloten van het onderzoek om de doelgroep enigszins homogeen te houden.

We contacteerden alle loopbaancentra die zowel in 2005 als in 2006 actief loopbaanbegeleiding aanboden. In totaal waren 12 van de 14 centra bereid om aan het onderzoek deel te nemen. Aan deze centra werd gevraagd om alle werknemers die tussen het voorjaar van 2006 (maart/april/mei – afhankelijk van het centrum) en 30 september 2006 bij hen met loopbaanbegeleiding startten te betrekken bij het onderzoek. “Betrekken bij het onderzoek” hield concreet in: (1) de deelnemers na het intakegesprek over dit onderzoek vertellen en hen vragen om een eerste vragenlijst in te vullen en (2) wanneer deze mensen hun begeleiding beëindigen een tweede vragenlijst meegeven.

1.2 De respons

De 12 meewerkende centra begeleidden in de periode waarin het onderzoek bij hen liep (tussen maart/april/mei en 30 september 2006) in totaal 1709 werknemers. Van hen stuurden 555 werknemers een ingevulde eerste vragenlijst terug. Dit betekent een respons van 32%. Voor het tweede meetmoment kregen we 272 ingevulde vragenlijsten terug, dit is een respons van 16%. Tot slot vulden 315 werknemers ook de derde vragenlijst in (respons = 18%). In totaal vulden 202 mensen de drie vragenlijsten in.

Omwille van de vrij grote terugval in respons tussen het eerste en het tweede meetmoment, besloten we de mensen van wie we eind februari een eerste, maar geen tweede vragenlijst hadden ontvangen (n=336), te contacteren via telefoon of e-mail. In totaal konden we 80% van hen bereiken. Uit die contacten kwam het volgende naar voren:

- 41% (n=110) zei dat ze geen tweede vragenlijst gekregen hadden;
- 10% (n=27) kon zich niet herinneren of ze al dan niet een tweede vragenlijst gekregen hadden;
- 19% (n=51) had een tweede vragenlijst gekregen, maar niet ingevuld;
- 11% (n=29) had de tweede vragenlijst ingevuld en teruggestuurd – deze vragenlijsten zijn dus onderweg verloren gegaan; en
- 19% (n=50) had de loopbaanbegeleiding nog niet volledig afgerond.

In de hoop enkele van de verlorengedane enquêtes (de 4de groep) te recupereren, namen we contact op met de post. Er werden 3 van de 29 enquêtes teruggevonden. Aan de mensen die hun begeleiding vrij recent hadden afgerond, vroegen we bovendien of ze de tweede vragenlijst alsnog wilden invullen. Op die manier kregen we nog van 41 mensen een tweede ingevulde vragenlijst.

1.3 De respondenten beschreven

Tabel 1.1 geeft de demografische kenmerken van de respondenten weer op ieder van de drie meetmomenten. Verder bevat de tabel ook de demografische gegevens van de werknemers die tussen het voorjaar van 2006 en september 2006 met loopbaanbegeleiding startten in één van de meewerkende centra (de laatste kolom). Deze laatste cijfers laten ons toe na te gaan of de respons representatief is voor de deelnemers in loopbaanbegeleiding.

Geslacht. Zoals blijkt uit tabel 1.1, is ongeveer 70% van de respondenten vrouw. Daarmee zijn vrouwen iets oververtegenwoordigd in ons databestand. Hun aandeel onder de werknemers die met loopbaanbegeleiding startten bij 1 van de 12 centra in de periode dat het onderzoek liep, bedroeg immers slechts 62%.

Leeftijd. De leeftijd van de respondenten schommelt tussen 21 en 60 jaar, met een gemiddelde van 36 à 37 jaar. De groep van 21 tot 34 jaar kent de grootste vertegenwoordiging binnen onze respondentenpool. De leeftijdscategorie 45 tot 60 jaar is het minst talrijk aanwezig. Dit komt redelijk goed overeen met de feitelijke leeftijdsverdeling in loopbaanbegeleiding.

In dit rapport beschouwen we werknemers van 45 jaar of ouder als “oudere werknemer”. We merken op dat volgens het nieuwe Besluit rond loopbaanbegeleiding de leeftijdsgrens voor “ervaren werknemers” op 50 jaar is gelegd.

Opleidingsniveau. Wat de opleiding betreft, zien we dat de meeste respondenten een studie hoger onderwijs of universiteit afgerond hebben. Minder dan een kwart van de respondenten is kortgeschoold (d.i. maximaal een diploma middelbaar onderwijs). Onder de hogeschoolden is er een gelijke verdeling tussen de bachelors (d.i. hoger onderwijs korte type) (50%) en de masters (d.i. hoger onderwijs lange type of universiteit) (50%).

Allochtoon en Arbeidsgehandicapt. Nog geen 1% van de respondenten geeft aan allochtoon te zijn volgens de definitie van het ESF. Deze definitie verstaat onder allochtoon dat óf de persoon zelf óf één van de ouders óf twee van de grootouders niet over een Europese nationaliteit beschikken. Verder zijn 4% van de respondenten arbeidsongeschikt. Dit zijn personen die BUSO onderwijs volgden, personen die bij de VDAB ingeschreven staan als beperkt of zeer beperkt arbeidsgeschikt en personen met een erkenning bij het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap. Het aandeel allochtonen en arbeidsgehandicapten in onze steekproef ligt dus erg laag. Ze komen echter wel overeen met de werkelijke aandelen allochtonen en arbeidsgehandicapt onder de deelnemers in loopbaanbegeleiding.

Kansengroepen. Bekijken we al deze gegevens samen, dan zien we dat bijna 35% van de respondenten tot een kansengroep gerekend kan worden. Oudere werknemers ($\pm 44\%$) en middengeschoolden ($\pm 58\%$) (d.i. diploma middelbaar onderwijs) vormen hierbinnen de grootste groepen. De arbeidsgehandicapt ($\pm 11\%$), de laaggeschoolden ($\pm 10\%$) (d.i. geen diploma middelbaar) en vooral de allochtonen ($\pm 3\%$) zijn duidelijk minder sterk vertegenwoordigd.

Tabel 1.1 Respondenten volgens demografische kenmerken

	Respons m1	Respons m2	Respons m3	Deelnemers aan lbb
n	555	272	315	1709
Aantal vrouwen	70,1%	68,0%	68,6%	62,0%
Leeftijd	36,0 jaar	36,8 jaar	36,6 jaar	36,8 jaar
20 tot 34 jaar	46,3%	43,0%	43,5%	NG
35 tot 44 jaar	39,6%	38,5%	38,7%	NG
45 tot 60 jaar	14,1%	18,5%	17,8%	17,4%
Kortgeschoold	24,6%	22,1%	21,8%	29,4%
Allochtoon	0,9%	0,4%	0,3%	1,6%
Arbeidsgehandicapt	3,8%	2,2%	2,4%	3,9%
Lid van kansengroep ⁽¹⁾	36,2%	39,6%	37,2%	NG ⁽²⁾

⁽¹⁾Kortgeschoold, 45 jaar of ouder, allochtoon en/of arbeidsgehandicapt; ⁽²⁾ NG=Niet Gekend

Uitval is niet systematisch. Tabel 1.1 toont dat er geen grote schommelingen zijn in de aandelen over de drie meetmomenten. Een statistische analyse wees uit dat de uitval inderdaad niet systematisch is wat de demografische kenmerken betreft. Met andere woorden: onder de mensen die de 3 vragenlijsten invulden, zitten evenveel mannen, vrouwen, jongeren, ouderen, kortgeschoolden en hooggeschoolden als onder de groep respondenten die maar 1 of 2 keer aan het onderzoek deelnamen.

1.4 Dit rapport

Dit rapport bestaat uit drie grote delen. Hoofdstukken 2 en 3 behandelen de instroom in loopbaanbegeleiding. Hier trachten we tot een profielschets van de deelnemers aan loopbaanbegeleiding te komen. In hoofdstuk 4 gaan we in op de proceskenmerken van loopbaanbegeleiding. Tot slot bespreken we de effecten van loopbaanbegeleiding. Dit doen we in hoofdstukken 5 tot en met 10.

2. De deelnemers aan loopbaanbegeleiding: wie zijn ze?

In dit hoofdstuk proberen we zicht te krijgen op het profiel van de deelnemers aan loopbaanbegeleiding. We baseren dit hoofdstuk voornamelijk op de antwoorden die de respondenten gaven op de eerste vragenlijst. De enige uitzondering vormt paragraaf 1.2 over de persoonlijkheid van de respondenten. Persoonlijkheid werd immers enkel bevraagd in de tweede vragenlijst.

We bekijken achtereenvolgens de demografische kenmerken, de persoonlijkheid, de gezinssituatie, de initiële arbeidsmarktpositie, de jobbeleving en de loopbaankenmerken van de respondenten. Waar mogelijk vergelijken we de respondenten ook met de gemiddelde Vlaamse werknemer. Op deze manier hopen we een eerste beeld te krijgen van de problematiek van de respondenten in loopbaanbegeleiding.

2.1 Volgens demografische kenmerken

De respondenten van dit onderzoek – en tevens de groep werknemers die met loopbaanbegeleiding starten – verschillen heel duidelijk van de gemiddelde Vlaamse werknemer (zie tabel 2.1). Onder de Vlaamse werknemers zitten er significant méér mannen, méér 45-plussers en méér kortgeschoolden. Het recht op loopbaanbegeleiding bereikt bijgevolg een vrij specifieke groep werknemers, waarin vrouwen, jongeren en hooggeschoolden oververtegenwoordigd zijn. Wat afkomst en arbeidshandicap betreft, hebben we geen gegevens van de Vlaamse werknemers in het algemeen.

Tabel 2.1 Respondenten volgens demografische kenmerken

	Respondenten Lbb	Vlaamse werknemers (1)
Aantal vrouwen	70,1%	> 41,8% ***
Leeftijd	36,0 jaar	
20 tot 34 jaar	46,3%	> 36%***
35 tot 44 jaar	39,6%	> 33%**
45 tot 60 jaar	14,1%	< 31%***
Kortgeschoold	24,6%	< 66%***

⁽¹⁾ Cijfers afkomstig van het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeidsmarkt en Vorming (2002).

*p<0,05. **p<0,01. ***p<0,001.

2.2 Volgens persoonlijkheid

Iemands persoonlijkheid is een relatief stabiele set van interne eigenschappen en neigingen die – samen met andere persoonskenmerken en allerlei omgevingsfactoren – het gedrag van een individu bepaalt. Vele onderzoekers gaan ervan uit dat er “overkoepelende persoonlijkheidsstructuren” bestaan, waarin ieders unieke persoonlijkheid kan ingepast worden. Een vaak gebruikte persoonlijkheidsstructuur is de Big Five. Het Big Five model veronderstelt dat vijf persoonlijkheidsconstructen nodig én voldoende zijn om de basisdimensies van een normale persoonlijkheid te beschrijven (Mount & Barrick, 1995). Deze vijf dimensies worden veelal aangeduid met de volgende benamingen, afkomstig van McCrae en Costa (1985):

- (1) Extraversie (sociaal en assertief zijn, etc.);
- (2) Aangenaamheid (empathisch zijn, graag onder de mensen zijn, etc.);

- (3) Consciëntieusheid (doelmatig, betrouwbaar, gedisciplineerd, etc.)
- (4) Emotionele stabiliteit (niet de neiging hebben angstig, depressief, emotioneel en nerveus te zijn);
- (5) Openheid (veel fantasie hebben, creatief en ruimdenkend zijn, etc.).

Tabel 2.2 geeft de scores van de respondenten op deze vijf persoonlijkheidstrekken weer (zoals gemeten vlak na de loopbaanbegeleiding). Deze scores liggen tussen 1 en 9, waarbij hogere scores wijzen op een sterkere aanwezigheid van de trek.

Tabel 2.2 Respondenten volgens persoonlijkheid

	Respondenten Lbb
Extraversie	6,4
Aangenaamheid	6,9
Consciëntieusheid	7,4
Emotionele stabiliteit	6,2
Openheid	7,2

We zien dat de respondenten zichzelf vrij gedisciplineerd en open van geest inschatten. Mogelijk spreekt loopbaanbegeleiding vooral aan bij dit type mensen. Consciëntieusheid is vermoedelijk gelinkt aan de planmatige en op-doelen-gerichte aanpak van loopbaanbegeleiding. Loopbaanbegeleiding helpt mensen immers via een aantal gerichte stappen te komen tot nieuwe loopbaaninzichten en –doelen. De trek ‘openheid’ helpt wellicht om om te gaan met de zelfconfrontatie die in de meeste trajecten centraal staat.

De gemiddelde respondent vindt zichzelf verder ook aangenaam in de omgang, redelijk extravert en emotioneel stabiel.

Deelnemers aan loopbaanbegeleiding zijn vrij consciëntieus en open van geest. Mogelijk spreekt loopbaanbegeleiding vooral aan bij dit type mensen. Consciëntieusheid is vermoedelijk gelinkt aan de planmatige en op-doelen-gerichte aanpak van loopbaanbegeleiding. Men probeert immers via een aantal gerichte stappen te komen tot nieuwe loopbaaninzichten en –doelen. De trek ‘openheid’ helpt wellicht om om te gaan met de zelfconfrontatie die in de meeste trajecten centraal staat.

Persoonlijkheidstrekken staan niet los van elkaar. Zo zijn de extraverte respondenten vaak ook open van geest. Daarom besloten we te kijken of we de respondenten konden groeperen in “types”. Hiertoe voerden we een clusteranalyse uit. We vonden 4 groepen respondenten:

- De *evenwichtige en aangename open geesten* vormen de grootste groep onder de respondenten (40%). Zij zijn – in vergelijking met de respondenten uit de andere 3 groepen – aangenamer in de omgang, emotioneel stabiel en opener. Ze halen bovendien de hoogste score op consciëntieusheid en extraversie, maar de verschillen hier zijn minder uitgesproken.
- De *consciëntieuze introverten* vormen de tweede grootste groep. Zoals hun naam zegt zijn zij vooral introvert dan de andere respondenten. Daarnaast zijn ze ook aangenaam in de omgang en consciëntieus.

- De *labiele extraverten* (24%) zijn ietwat emotioneel labiel, maar scoren vrij hoog op extraversie. Verder zijn ze ook redelijk open van geest.
- De *lichte sloddervossen* (12%) scoren vergeleken met de andere groepen het minst hoog op consciëntieusheid. Ze zijn ook eerder gesloten van geest en iets moeilijker in de omgang dan de andere respondenten.

2.3 Volgens gezinssituatie

We bekijken vervolgens de gezinssituatie van de respondenten. Ongeveer de helft van de respondenten (52%) blijkt geen kinderen te hebben. Dit is wellicht gelinkt aan de jonge leeftijd van de respondenten: bijna de helft is jonger dan 35 jaar. Respondenten met kinderen hebben er gemiddeld ongeveer 2. Verder heeft ongeveer 28% van de respondenten geen partner, 67% heeft een werkende partner en 5% een partner zonder job.

Tabel 2.3 Respondenten volgens gezinssituatie

	Respondenten Lbb	Vlaamse werknemers (1)
Aantal kinderen		
Aantal met kinderen	48,2%	= 50,9%
Gemiddeld aantal kinderen bij respondenten met kinderen	1,9 kinderen	= 1,8 kinderen
Partner		
Geen partner	27,5%	< 33,1% *
Partner zonder job	5,4%	< 12,5% ***
Werkende partner	67,1%	> 54,1% ***

(1) Cijfers afkomstig van de marktstudie Loopbaanbegeleiding (april 2004).

=: niet significant verschillend; *p<0,05. **p<0,01. ***p<0,001.

Op het vlak van kinderen verschillen de respondenten aan dit onderzoek niet van de gemiddeld Vlaamse werknemer. Wel zijn er in de totale respondentengroep significant méér werknemers met een werkende partner dan op de Vlaamse arbeidsmarkt in het algemeen. De werknemers zonder partner en de werknemers met een partner zonder job zijn dan weer ondervertegenwoordigd in onze steekproef. Mogelijk werkt de financiële buffer van de werkende partner stimulerend om de stap naar loopbaanbegeleiding (vaak geassocieerd met loopbaanverandering en dus loonzekerheid) te zetten.

Werknemers met een werkende partner zetten vaker de stap naar loopbaanbegeleiding. Mogelijk werkt de financiële buffer van de werkende partner stimulerend om de stap naar loopbaanbegeleiding (vaak geassocieerd met loopbaanverandering en dus loonzekerheid) te zetten.

2.4 Volgens de huidige arbeidsmarktpositie

In deze paragraaf bekijken we de arbeidsmarktpositie van de respondenten bij de start van de loopbaanbegeleiding (zie tabel 2.4 en 2.5).

Statuut. Bij de start van de loopbaanbegeleiding was 8% van de respondenten aan de slag als arbeider, 70% als bediende, 11% als kaderlid en 11% als ambtenaar. Daarnaast werkten 3

mensen (d.i. 0,5%) in een beschutte werkplaats. Vergelijken met de Vlaamse arbeidsmarkt, zien we dat arbeiders en ambtenaren in onze steekproef significant ondervertegenwoordigd zijn.

Tabel 2.4 Respondenten volgens huidig statuut

	Respondenten Lbb	Vlaamse werknemers
Statuut		(1)
Arbeider	8,3%	< 31,9%***
Bediende	80,7%	> 40,4%***
Gewone bediende	69,8%	
Kaderlid	10,9%	
Overheidspersoneel	10,9%	< 27,7%***
Contracttype		(2)
Vast	83,0%	< 89,1% **
Tijdelijk	17,0%	> 10,8% **
Tijdsregime		(2)
Voltijds	74,5%	= 78,3%
Deeltijds > 60%	18,2%	> 13,3%*
Deeltijds < 60%	7,3%	= 8,4%
Anciënniteit		(2)
Bij werkgever	7,0 jaar	< 10,7 jaar ***
Op de arbeidsmarkt	12,9 jaar	< 17,3 jaar ***
Grootte van de werkgever		(2)
Minder dan 10 werknemers	12,3%	= 11,7%
Meer dan 10, minder dan 49 wn's	25,1%	> 18,2% **
Meer dan 50, minder dan 99 wn's	14,3%	= 11,9%
Meer dan 100, minder dan 499 wn's	22,8%	= 20,3%
Meer dan 500 werknemers	25,5%	< 37,9% ***

(1) Cijfers afkomstig van PSBH 2002 (2) Cijfers afkomstig van de marktstudie loopbaanbegeleiding (april 2004).

=: niet significant verschillend; *p<0,05. **p<0,01. ***p<0,001.

Contract. Ongeveer 17% van de respondenten had bij de start een tijdelijk contract en 25% werkte deeltijds. Op de Vlaamse arbeidsmarkt in het algemeen zijn deeltijdsen en tijdelijken significant minder aanwezig. Het hoge aandeel deeltijdsen is wellicht gelinkt met het hoge aandeel vrouwen (nl. 69%) en de oververtegenwoordiging van tijdelijken met het hoge aandeel jongeren in de steekproef. Een andere mogelijkheid is dat tijdelijken – net door de onzekerheid die vaak gepaard gaat met tijdelijke contracten – vaker behoefte voelen aan loopbaanbegeleiding.

Anciënniteit. Gemiddeld werkten de respondenten bij de start van de begeleiding zeven jaar bij hun toenmalige werkgever en waren ze in totaal al 13 jaar actief op de arbeidsmarkt. Ze waren daarmee significant minder lang aan het werk dan de gemiddelde Vlaamse werknemer. Dit is vermoedelijk gerelateerd aan de relatief jonge leeftijd van onze respondenten.

Grootte onderneming. De respondenten werkten zowel bij grote (61%) als bij kleine ondernemingen (39%). Werknemers uit grote ondernemingen zijn hiermee iets ondervertegenwoordigd in de steekproef. Mogelijk geven grote ondernemingen vaker loopbaansteun aan hun werknemers, waardoor deze minder behoefte ervaren aan externe loopbaanbegeleiding.

Tabel 2.5 Respondenten volgens feitelijke arbeidssituatie

	Respondenten Lbb	Vlaamse werknemers ⁽¹⁾
In opzeg	14,3%	NG ⁽²⁾
Zelf ontslag genomen	27,1%	
Ontslag wegens economische redenen	32,9%	
Ontslag om persoonlijke redenen	32,9%	
Ontslag wegens medische overmacht	5,7%	
Werkt niet	18,0%	> 0,02% ***
Ziekte of ongeval	43,2%	= 39,7%
Zwangerschaps- of ouderschapsverlof	10,5%	<22,1%***
Loopbaanonderbreking of tijdskrediet	10,5%	<22,1%***
Opzeg	34,7%	NG

(1) Cijfers afkomstig van PSBH 2002 (2) NG: Niet Gekend.

=: niet significant verschillend; *p<0,05. **p<0,01. ***p<0,001.

In opzeg. Bij de start van de loopbaanbegeleiding was bijna 15% van de respondenten in opzeg bij de huidige werknemer. 30% van hen had zelf ontslag genomen. Bij ontslag door werkgever waren de meest voorkomende redenen ontslag omwille van economische of technische redenen (46%) en ontslag om persoonlijke redenen (46%).

Onder de deelnemers aan loopbaanbegeleiding zitten heel wat tijdelijken en personen in opzeg. Vermoedelijk hopen zij dat de loopbaanbegeleiding hen kan helpen om een nieuwe – mogelijk vaste – job te vinden.

Niet aan het werk. 18% van de respondenten gaf aan op het moment van de eerste bevraging niet te werken. Dit percentage ligt significant hoger dan het percentage niet-werkenden onder de Vlaamse werknemers in het algemeen. Wellicht werkt de extra “vrije tijd” stimulerend om met een tijdsintensief loopbaantraject te starten. De hoofdreden om niet te werken bij onze respondenten is ziekte of ongeval (43%). Daarnaast is 35% van de niet-werkenden in opzeg. 11% werkt niet wegens zwangerschap– of ouderschapsverlof en 11% heeft loopbaanonderbreking of tijdskrediet genomen. Onder de Vlaamse werknemers die op een bepaald moment niet aan het werk zijn, komen de redenen zwangerschap– of ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking significant vaker voor.

2.5 Volgens jobbeleving

We bevroegen niet enkel de “harde” kenmerken van de initiële job, maar ook enkele aspecten die meer te maken hebben met hoe de respondenten hun job beleefden.

Werkbaarheid. Zo bestudeerden we in de eerste plaats vijf werkbaarheidsaspecten van de job: (1) gebrek aan plezier in het werk (2) psychisch vermoeid zijn door het werk (3) gepest worden op het werk (4) een negatieve invloed van het werk op het privé-leven en (5) een negatieve invloed van het privé-leven op het werk. Elk van de vijf werkbaarheidsvariabelen werd gemeten met een aantal stellingen die nadien werden omgezet naar één cijfer tussen 0 en 10. Dat cijfer geeft een algemene indicatie van het betreffende werkbaarheidsprobleem. Hogere cijfers wijzen daarbij op een groter werkbaarheidsprobleem, respectievelijk: minder plezier in het werk, een grotere psychische ver-

moeidheid, slechtere relaties met collega's en/of baas, een groter werk-familie conflict en een groter familie-werk conflict.

Geen plezier en stress. We merken dat de werkbaarheid bij onze respondenten bij de start van de loopbaanbegeleiding over het algemeen erg laag was. Zo beleefde de gemiddelde respondent niet erg veel plezier aan zijn werk en ervoer hij of zij een zware psychische belasting van het werk. Beide problemen zijn opmerkelijk zwaarder onder de deelnemers aan loopbaanbegeleiding dan onder de Vlaamse werknemers in het algemeen.

Pesten. Het pestprobleem lijkt op basis van het gemiddelde minder problematisch. Als we de afzonderlijke items bestuderen, zien we echter een ietwat ander beeld. Zo gaf 30% van de respondenten aan vaak vervelende gebeurtenissen met de direct leidinggevende (24%) of met de collega's (12%) mee te maken. Verder kreeg maar liefst 23% soms te maken met agressie van directe leidinggevendenden en bijna 22% ervoer af en toe tot vaak agressie van de collega's.

Onevenwicht werk-privé. Ook werk-privé-conflicten lijken relatief sterk aanwezig bij de respondenten. Bij ongeveer 40% had het werk een negatieve invloed op het privé-leven. Werk nam in hun leven zoveel tijd en/of energie in beslag, dat hun privéleven eronder leed. Het omgekeerde leverde minder problemen op: bij amper 3% van de respondenten leed het werk onder de bezigheden uit de privésfeer. Al bij al ervoeren onze respondenten een groter onevenwicht tussen werk en privé dan de gemiddelde Vlaamse werknemer.

Tabel 2.6 Respondenten volgens werkbeleving

	Respondenten Lbb	Vlaamse werknemers ⁽¹⁾
Werkbaarheid		
Geen plezier in het werk	5,6/10	> 1,55/10***
Psychische vermoeidheid	5,2/10	>2,58/10***
Gepest worden	2,0/10	NG ⁽²⁾
Negatieve invloed werk op privé	4,7/10	> 3,26/10***
Negatieve invloed privé op werk	1,5/10	> 1,24/10***
Tevredenheid met huidige arbeidssituatie	3,4/10	< 7,6/10***
Betrokkenheid bij werk en organisatie		
Betrokkenheid bij werk	3,6/10	NG
Betrokkenheid bij organisatie	3,5/10	NG
Verloopintentie	6,5/10	NG
Gevoel van jobonzekerheid	3,0/10	NG

⁽¹⁾ Cijfers afkomstig van de marktstudie loopbaanbegeleiding (april 2004) ⁽²⁾ NG: Niet Gekend.

=: niet significant verschillend; *p<0,05. **p<0,01. ***p<0,001.

Jobtevredenheid. De lage werkbaarheid bij de respondenten gaat gepaard met een al even laag gevoel van tevredenheid over de initiële arbeidssituatie. Maar liefst 59% van de deelnemers was (eerder tot helemaal) ontevreden over die situatie. Iets meer dan 15% was dan weer (eerder tot erg) tevreden. De gemiddeld Vlaamse werknemer zijn significant méér tevreden met hun job: 80% is (eerder tot erg) tevreden, terwijl amper 9% (eerder tot helemaal) niet tevreden is.

Betrokkenheid. Verder werd ook de betrokkenheid bij het werk en de organisatie onderzocht. De scores tonen aan dat de betrokkenheid laag lag, zowel wat het werk (3,6/10) als wat de onderneming (3,5/10) betreft. Bij de start van de loopbaanbegeleiding voelden de respondenten zich dus niet erg gehecht aan hun job en werkgever. De verloopintentie lag dan ook redelijk hoog: met een gemiddelde score van 6,5/10 gaven de respondenten aan graag te willen veranderen van werkge-

ver. Maar liefst 70% van de werknemers die niet in opzeg was, dacht er bij de start van de begeleiding over na om de organisatie te verlaten.

Jobonzekerheid. Uit de antwoorden blijkt tenslotte dat de respondenten redelijk zeker waren van hun job: de gemiddelde score op jobonzekerheid bedroeg 3,04/10 (waarbij hogere scores wijzen op een groter onzekerheidsgevoel). Toch vreesde in totaal 19% van de werknemers die niet in opzeg waren, voor het behoud van hun job.

De gemiddelde deelnemer aan loopbaanbegeleiding voelde zich niet goed in de initiële arbeidssituatie. Men had weinig plezier in de job, ervoer stress en agressie van baas en/of collega's. Men was dan ook nauwelijks betrokken bij de job of werkgever en wou liefst zo snel mogelijk weg. Ook jobonzekerheid vormt een probleem – zij het minder sterk.

2.6 Volgens de afgelegde loopbaan

We stelden de respondenten ook enkele vragen over hun loopbaan tijdens de afgelopen 5 jaar.

Jobhoppend verleden. Ongeveer 42% van de respondenten gaf aan gedurende de afgelopen 5 jaar minstens 1 keer van werkgever veranderd te zijn. Daarmee is het percentage jobhoppers onder de deelnemers aan loopbaanbegeleiding significant hoger dan op de Vlaamse arbeidsmarkt, waar op 5 jaar tijd ongeveer 29% van werkgever verandert. Een deel van deze turbulentie kan toegeschreven worden aan de jonge leeftijd van onze respondenten. In het begin van de loopbaan veranderen individuen immers vaker van job om zo de arbeidsmarkt te verkennen. Maar ook wanneer we de jongeren in onze steekproef vergeleken met de jongeren op de arbeidsmarkt, vonden we dat onze respondenten vaker van werkgever veranderden. Mogelijk hebben de deelnemers aan loopbaanbegeleiding meer moeite om een job te vinden die bij hen past. Het kan ook zijn dat ze er minder goed in slagen werkgevers van hun capaciteiten te overtuigen.

De deelnemers aan loopbaanbegeleiding kenden een duidelijk turbulenter loopbaan dan de gemiddelde Vlaamse werknemer. Tijdens de afgelopen 5 jaar, veranderden ze vaker van werkgever, ze waren vaker werkloos en ook vaker actief als zelfstandige.

Andere transities. 7% van de respondenten is in de afgelopen 5 jaar actief geweest als zelfstandige. Méér dan één derde van hen (35%) deed dit in hoofdberoep. Tot slot is 22% in de afgelopen 5 jaar werkloos geweest. Dit is sterk gelinkt aan het veranderen van werkgever. Onder de werknemers die van werkgever veranderden, was maar liefst 45% werkloos, terwijl onder de werknemers die slechts één werkgever kenden amper 5% een periode van werkloosheid kende. De gemiddelde duur van de werkloosheid bedraagt 8 maanden. Ook wat werkloosheid en zelfstandige activiteit betreft, kennen de respondenten in onze steekproef méér turbulentie dan de gemiddelde Vlaamse werknemers. Onder deze laatsten waren er tijdens de afgelopen 5 jaar immers slechts 4% actief als zelfstandige en 14% kende een periode van werkloosheid.

Tevredenheid met afgelegde loopbaan. De respondenten zijn over het algemeen matig tevreden met hun loopbaan tot nu toe (een score van 5,3/10). Ongeveer 40% is (eerder tot zeer) tevreden met de afgelegde loopbaan. 28% is er (eerder tot helemaal niet) tevreden over. Ook op dit vlak doen de respondenten het minder goed dan de gemiddelde Vlaamse werknemer. Deze laatsten geven een gemiddelde score van 7,5/10 wat hun tevredenheid met de afgelegde loopbaan betreft.

Amper 9% van hen is (eerder tot helemaal) niet tevreden over de afgelegde loopbaan en maar liefst 79% is (eerder tot heel) tevreden.

Tabel 2.7 Respondenten volgens de afgelegde loopbaan

	Respondenten Lbb	Vlaamse werknemers ⁽¹⁾
Veranderd van werkgever	41,8%	> 29,3%***
Zelfstandig geweest	7,2%	> 4,0%**
Werkloos geweest	22,1%	>14,0%***
Tevredenheid met afgelegde loopbaan	5,3/10	< 7,5/10***

⁽¹⁾ Cijfers afkomstig van de marktstudie loopbaanbegeleiding (april 2004)

*p<0,05. **p<0,01. ***p<0,001.

2.7 Volgens de gewenste toekomstige loopbaan

In tabel 2.8 wordt bekeken welke toekomstige loopbaanstappen aantrekkelijk leken voor de respondenten bij de start van de loopbaanbegeleiding.

Wens tot veranderen. Maar liefst 84% van de respondenten zag het niet zitten om de komende vijf jaar in de initiële situatie te blijven. Dit hoeft niet te verwonderen aangezien de respondenten over het algemeen niet tevreden waren met hun arbeidssituatie (cfr. paragraaf 1.5). De meerderheid (86%) van de respondenten had in de komende 5 jaar graag van werkgever veranderd. Dit aandeel ligt opmerkelijk hoger dan op de Vlaamse arbeidsmarkt, waar amper 25% een dergelijk transitie ziet zitten. Wellicht menen de deelnemers aan loopbaanbegeleiding dat veranderen van werkgever (een deel van) hun problemen kan oplossen. Toch hoefde veranderen van werkgever niet voor alle respondenten. Ongeveer 39% zag het bijvoorbeeld ook zitten om binnen de huidige onderneming een andere functie te bekleden en voor 33% was zelfstandige worden een mogelijk alternatief.

Loopbaanonderbreking. Bij de start van de begeleiding sloot 60% van de respondenten een loopbaanonderbreking voor opleiding in de nabije toekomst niet uit. Vlaamse werknemers staan minder te springen om een dergelijke transitie te maken. Mogelijk zijn de deelnemers aan loopbaanbegeleiding op een punt gekomen dat ze voelen dat er iets moet veranderen in hun loopbaan, waardoor ze meer heil zien in opleidingen. Verder vond 35% van de respondenten een loopbaanonderbreking om persoonlijke redenen (zoals zorgen voor kinderen, partner of ouders) aantrekkelijk.

Werk maken van werk. Opvallend is dat amper 5% van de respondenten het zag zitten om een tijdje te stoppen met werken, terwijl dit aandeel onder de Vlaamse werknemers op 8% ligt. Dit suggereert dat de deelnemers aan loopbaanbegeleiding meer bereid zijn hun loopbaan terug op de goede baan te krijgen.

Tabel 2.8 Respondenten volgens gewenste toekomstige loopbaan

	Respondenten Lbb	Vlaamse werknemers ⁽¹⁾
Zelfde organisatie, zelfde functie	15,8%	NG ⁽²⁾
Zelfde organisatie, andere functie	38,8%	NG
Andere organisatie	86,3%	> 24,5%***
Zelfstandige worden	33,1%	> 17,3%***
Loopbaanonderbreking voor opleiding	59,7%	> 27,7%***
Loopbaanonderbreking voor persoonlijke redenen	34,5%	> 20,4%***
Stoppen met werken en van uitkering leven	4,9%	< 7,7%*

⁽¹⁾ Cijfers afkomstig van de marktstudie loopbaanbegeleiding (april 2004). ⁽²⁾ NG: Niet gekend.

*p<0,05. **p<0,01. ***p<0,001.

Veel deelnemers aan loopbaanbegeleiding wouden bij de start van de begeleiding graag veranderen van werkgever. Dit wordt vermoedelijk als oplossing gezien voor de problemen in de initiële arbeidssituatie (o.a. geen plezier in de job, stress,...).

2.8 Volgens de verwachte toekomstige loopbaan

In tabel 2.9 worden ruwweg dezelfde loopbaanstappen behandeld als in de voorgaande tabel, maar nu werd de vraag gesteld welke stappen de respondenten waarschijnlijk achtten in de komende 5 jaar.

Verwachte transities. Het merendeel van de respondenten wou niet alleen graag een transitie maken, ze dachten ook dat ze dat in de komende vijf jaar effectief zouden gaan doen. Zo dacht 86% in de komende vijf jaar van functie te veranderen en 84% van werkgever. Bijna 1 op 5 (17%) verwachtte zelfstandige te worden. Deze percentages liggen significant hoger dan op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Niet werkloos. De meeste respondenten schatten bij de start van de begeleiding hun kansen op werk positief in: 84% achtte het waarschijnlijk tot zeker dat ze zouden blijven werken, zonder werkloosheid.

Niet op (brug)pensioen. In tegenstelling tot de gemiddelde Vlaamse werknemer, zag bijna niemand van onze respondenten (0,5%) het (brug)pensioen als een mogelijke loopbaanstap. Een vermoedelijke verklaring voor dit verschil is de leeftijd. Onze respondentengroep bestaat voornamelijk uit mensen jonger dan 45 jaar. Onder de Vlaamse werknemers daarentegen zitten relatief meer 45-plussers, voor wie (brug)pensioen een meer realistische loopbaanstap is.

Tabel 2.9 Respondenten volgens verwachte toekomstige loopbaan

	Respondenten Lbb	Vlaamse werknemers ⁽¹⁾
Verwachte loopbaanstappen		
Functie veranderen	86,4%	> 27,4%***
Werkgever veranderen	83,8%	> 17,9%***
Zelfstandig worden	17,0%	> 5,3%***
Werkloos worden	15,7%	> 5,7%***
Op (brug)pensioen gaan	0,5%	> 7,6%***
Loopbaanonderbreking voor opleiding	28,1%	> 8,7%***
Loopbaanonderbreking voor persoonlijke redenen	21,6%	> 10,3%***
Tevredenheid met loopbaanvooruitzichten	3,3/10	NG ⁽²⁾

⁽¹⁾ Cijfers afkomstig van de marktstudie loopbaanbegeleiding (april 2004). ⁽²⁾ NG: Niet gekend.

*p<0,05. **p<0,01. ***p<0,001.

Loopbaanonderbreking. 28% van de bevroegden dacht dat ze in de komende vijf jaar waarschijnlijk loopbaanonderbreking zouden nemen voor het volgen van een opleiding. Dit is opmerkelijk lager dan het aandeel dat dit soort transitie aantrekkelijk vond. Tenslotte geloofde 22% dat een loopbaanonderbreking om persoonlijke redenen één van de toekomstige loopbaanstappen zou zijn.

Tevredenheid met loopbaanvooruitzichten. De respondenten in loopbaanbegeleiding kenden dus niet alleen in het verleden een turbulenter loopbaan dan gemiddeld, ze verwachtten ook voor de toekomst vaker een loopbaanverandering. Ze waren met deze vooruitzichten bovendien niet erg tevreden (gemiddelde tevredenheidsscore: 3,3/10). Maar liefst 62% was ontevreden over de loopbaanvooruitzichten en amper 13% zag de toekomst optimistisch tegemoet.

2.9 Volgens algemeen welzijn

Tot slot bekijken we twee aspecten van het algemeen welzijn. We gingen in de eerste plaats na hoe tevreden de respondenten waren met hun leven in het algemeen. Met een gemiddelde score van bijna 7/10 gaven de respondenten aan hier redelijk tevreden over te zijn. Ongeveer 8% gaf wel een score van minder dan 5/10. Een tweede welzijnsaspect dat we bekijken, is het zelfbeeld van de respondenten. De gemiddelde score van 7/10 geeft aan dat de respondenten over het algemeen positief stonden ten aanzien van zichzelf en zichzelf respecteerden. Toch gaf een aanzienlijk aandeel van de respondenten (namelijk 1 op 5) een score van minder dan 5 op 10.

Tabel 2.10 Respondenten volgens algemeen welzijn

	Respondenten Lbb	Vlaamse werknemers
Tevredenheid met het leven	6,9/10	NG ⁽¹⁾
Zelfbeeld	6,7/10	NG

⁽¹⁾ NG: Niet gekend.

3. De stap naar loopbaanbegeleiding

Uit de beschrijving in het vorige hoofdstuk blijkt dat de respondenten in loopbaanbegeleiding op een aantal belangrijke punten verschillen van de “gewone” Vlaamse werknemers. Zo verwachtten de respondenten méér loopbaan-veranderingen in de toekomst, waren ze minder tevreden met hun loopbaan tot nu toe en met hun huidige arbeidsmarktpositie en kampten ze vaker met werkbaarheidsproblemen. Waarschijnlijk zijn deze verschillen niet toevallig, maar vormden ze net de aanzet voor de respondenten om in loopbaanbegeleiding te stappen. Dat bekijken we in dit hoofdstuk van het rapport. Meer bepaald bestuderen we waarom de respondenten met loopbaanbegeleiding gestart zijn en wat ze verwachten dat de loopbaanbegeleiding verwezenlijkt.

3.1 Aanleiding

We vroegen de respondenten wat voor hen de voornaamste aanleiding was om naar een centrum voor loopbaanbegeleiding te stappen. In totaal beantwoordden 547 respondenten deze vraag. Deze redenen werden door ons gegroepeerd naar onderwerp en zijn weergegeven in tabel 3.1. Bij 35% van de respondenten speelde meer dan één reden mee. Vandaar dat de som in de tabel meer is dan 100%.

357 respondenten (66%) gaven aan dat een knagend gevoel van ontevredenheid met de werksituatie de aanleiding was om met loopbaanbegeleiding te starten. 15% gaf geen extra uitleg bij deze reden. 39% linkte dit gevoel van ontevredenheid aan de jobinhoud of loopbaan zelf. Zo is 7% ontevreden over de jobinhoud en nog eens 7% zegt zich onvoldoende te kunnen ontplooiën in de huidige job of ziet geen verdere doorgroeimogelijkheden. Ook onzekerheid speelt een rol. Zo denkt 6% te zullen moeten weggaan bij de huidige werkgever wegens dreigend ontslag en 5% twijfelt of de huidige job wel bij hen past.

De meeste deelnemers starten met loopbaanbegeleiding uit ontevredenheid met de huidige job. Men is vooral ontevreden over de sfeer op het werk (collega's, baas), over de werkbaarheid van de job, over de jobinhoud en/of over de doorgroeimogelijkheden.

Daarnaast verbonden 102 respondenten hun gevoel van ontevredenheid met de werkbeleving en –omgeving. Voor 11% was een slecht klimaat op het werk of een slechte relatie met baas en collega's de belangrijkste aanleiding om in het loopbaanbegeleidingprogramma te stappen. Dit ligt in de lijn van de resultaten over jobbeleving en algemeen welzijn, waaruit bleek dat nogal wat respondenten vaak vervelende gebeurtenissen met de directe leidinggevende of collega's meemaken (zie paragraaf 2.5). Ook andere werkbaarheidsfactoren (9%) en conflicten op het werk (5%) vormden bij sommigen een aanzet om zich te laten begeleiden.

Tabel 3.1 Aanleiding om met loopbaanbegeleiding te starten

	<i>n</i>	<i>Procent</i>
<i>Knagend gevoel van ontevredenheid met werksituatie</i>	357	66,4%
<i>Redenen mbt jobinhoud en loopbaan</i>	209	38,6%
<i> Ontevredeheid over jobinhoud, geen voldoening</i>		7,3%
<i> Geen doorgroeimogelijkheden of ontplooiing</i>		6,6%
<i> Dreigend ontslag / ontslag – stopzetting tijdelijk contract</i>		6,2%
<i> Twijfel en onzekerheid over juiste plaats, te zwaar?</i>		5,1%
<i> Slechte of onzekere vooruitzichten</i>		4,0%
<i> Interne verplaatsing, herstructureringen</i>		2,9%
<i> Gemiste promotie</i>		0,9%
<i>Redenen mbt werkomgeving en – beleving; randvoorwaarden</i>	102	19,1%
<i> Slecht klimaat - geen goede relatie met baas en collega's</i>		11,0%
<i> Werkbaarheid (balans werk/privé, stress, burnout)</i>		8,6%
<i> Conflict op het werk</i>		5,1%
<i> Motivatie – frustratie - energietekort</i>		3,8%
<i> Aspecten uit privé-leven</i>		3,5%
<i> Grote afstand werk - thuis</i>		1,3%
<i> Slechte verloning</i>		0,9%
<i> Geen ondersteuning</i>		0,7%
<i>Geen verdere specificatie</i>	83	15,2%
<i>Richting geven aan toekomstige loopbaan</i>	154	28,7%
<i> Zelfkennis (sterktes en zwaktes, wat wil ik in mijn loopbaan?,...)</i>		18,8%
<i> Zin in een nieuwe uitdaging (kans op promotie, functioneringsgesprek)</i>		6,6%
<i> Op zoek naar beter werk</i>		4,4%
<i> Nood aan neutrale evaluatie</i>		1,6%
<i> Welke opleidingen bestaan er?</i>		1,1%
<i>Ziekte</i>	27	4,9%

29% van de respondenten formuleert de aanleiding om met loopbaanbegeleiding te starten meer positief: ze willen iets leren of een nieuwe wending geven aan hun loopbaan. Zo wenst maar liefst 19% van de respondenten door de loopbaanbegeleiding hun zelfkennis te vergroten. Deze mensen willen met andere woorden een beter zicht krijgen op de eigen sterktes en zwaktes en op de beroepen die bij hen passen. 7% van de respondenten heeft zin in een nieuwe uitdaging en/of wil de kans op een promotie vergroten. Ongeveer 4% is op zoek naar een nieuwe job en kan daarbij de hulp van een loopbaanbegeleider wel gebruiken. Verder startte 2% met loopbaanbegeleiding om meer zicht te krijgen op het opleidingsaanbod en 1% met het oog op een neutrale evaluatie van de huidige loopbaan.

Tot slot stapte 5% naar loopbaanbegeleiding omwille van ziekte en de loopbaanproblemen die daarmee gepaard gaan.

3.2 Belangrijkste verwachting

We legden de respondenten bij de start van de begeleiding een heel gamma aan mogelijke resultaten van de begeleiding voor en vroegen hen om aan te duiden welk resultaat ze het meest belangrijk vonden. De zes belangrijkste verwachtingen staan weergegeven in tabel 3.2.

Tabel 3.2 Belangrijkste verwachting ten aanzien van loopbaanbegeleiding

	<i>n</i>	%
1. <i>Meer zicht te krijgen op wat ik wil in mijn loopbaan en leven</i>	120	27,5%
2. <i>Meer zicht te krijgen op de beroepen en functies die bij me passen</i>	83	19,0%
3. <i>Me gelukkiger voelen</i>	43	9,8%
4. <i>Kunnen beslissen wat ik met mijn loopbaan ga doen</i>	32	7,3%
5. <i>Meer zicht krijgen op wat ik kan en waar ik goed in ben</i>	31	7,1%
6. <i>Me zekerder voelen over mezelf en mijn mogelijkheden</i>	29	6,6%

“Meer zicht krijgen op wat ik wil in mijn loopbaan en leven” werd 120 keer als meest gewenste resultaat aangegeven en is daarmee de belangrijkste verwachting. Verder wil 19% van de respondenten bovenal meer zicht krijgen op de beroepen en functies die bij hen passen. De meeste deelnemers aan loopbaanbegeleiding verwachten bijgevolg vooral een verbetering van hun loopbaaninzicht.

Op de derde plaats vinden we de verwachting ‘me gelukkiger voelen’. Bijna 10% van de respondenten wenst dat de loopbaanbegeleiding uiteindelijk hiertoe zal leiden. Dit geeft aan dat de deelnemers aan loopbaanbegeleiding de dienstverlening deels zien als een welzijnsinstrument. Ook verwachtingen 4 tot en met 6 hebben te maken met loopbaaninzicht (zicht op loopbaandoelen/zelfkennis) of algemeen welzijn (zelfzekerder voelen).

De deelnemers hopen vooral via de loopbaanbegeleiding hun loopbaaninzicht en algemeen welzijn te verbeteren.

Tot slot bekijken we even de minst voorkomende “voornaamste” verwachtingen. Twee resultaten worden helemaal door niemand vermeld als “meest gewenst”, namelijk: een zelfstandige zaak oprichten en zicht krijgen op de gevolgen van bepaalde loopbaanstappen. De resultaten ‘meer zicht op de interne loopbaanmogelijkheden’ en ‘op interessante opleidingen’ worden verder maar door twee respondenten vermeld. De deelnemers aan loopbaanbegeleiding lijken dus vooral geïnteresseerd in meer algemene (minder tastbare) resultaten die betrekking hebben op hun loopbaaninzicht en algemeen welzijn, eerder dan op concrete loopbaanstappen.

4. Kenmerken van de loopbaanbegeleiding

4.1 Begeleidingsduur

De respondenten kregen gemiddeld 9 uur loopbaanbegeleiding gespreid over 6 sessies. Tussen de eerste en de laatste sessie lagen gemiddeld 3 maand en 2,5 weken. Het kortste begeleidingstraject duurde 2 weken en bestond uit 2 sessies. Het langste traject was gespreid over 8 maanden en bestond uit 10 sessies.

Tabel 4.1 Gemiddelde duur, aantal sessies en doorlooptijd van een begeleidingstraject

	Respondenten Lbb
<i>Aantal uur begeleiding</i>	9,2 uur
<i>Aantal sessies</i>	5,7 sessies
<i>Doorlooptijd (weken)</i>	16,2 weken

Factoren van invloed. We gaan vervolgens na welke factoren deze proceskenmerken beïnvloeden. Hiertoe voerden we een aantal regressies uit waarbij we telkens controleren voor geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Dit betekent dat de effecten die we hieronder zullen beschrijven, niet kunnen toegeschreven worden aan iemands geslacht, leeftijd of opleidingsniveau.

Persoonskenmerken. De 45-plussers kregen significant minder sessies. Ze kregen wel evenveel uur begeleiding en ook de doorlooptijd was niet verschillend. Mogelijk hadden oudere werknemers – bijvoorbeeld door een iets vastere structuur in hun leven – minder momenten waarop ze naar het loopbaancentra konden komen.

Beginproblematiek. We vonden enkele verbanden met de beginproblematiek van de respondenten. Zo bleek dat individuen die bij de start van de begeleiding met een tijdelijk contract werkten, méér sessies kregen. Voor hen had de begeleiding wellicht tot doel een nieuwe job of een nieuwe loopbaanrichting te vinden, waardoor ze mogelijk nood hadden aan meer intense begeleiding. Verder bleek dat de doorlooptijd langer was bij personen die bij de start erg weinig plezier hadden in hun job. Mogelijk hadden deze personen tussen de sessies door meer tijd nodig om aan een oplossing voor hun probleem te werken.

4.2 Aantal begeleiders

Op vier respondenten na werd iedereen door één enkele persoon begeleid. Van de overige vier, gaven er drie mensen op dat de groepsessies door een andere begeleid(st)er gegeven werden en de vierde persoon gaf aan dat de eerste begeleidster hem door omstandigheden niet meer kon begeleiding.

4.3 Huiswerk

De loopbaanbegeleiding gaat duidelijk verder dan de uren begeleiding in het centrum zelf: de respondenten gaven aan dat ze thuis gemiddeld 9 uur besteed hebben aan opdrachten die ze meekregen van hun begeleid(st)er. Een kleine 10% besteedde meer dan 20 uur aan het uitvoeren van de meegekregen opdrachten.

Factoren van invloed. Mannen en consciëntieuze individuen (dit zijn personen die erg nauwgezet te werk gaan) besteedden gemiddeld iets méér tijd aan huiswerk. Ook wie bij de start van de loopbaanbegeleiding weinig plezier in het werk had, besteedde buiten de strikte begeleidingstijd méér

uren aan uitvoeren van de meegekregen opdrachten. Mogelijk hield dit onder andere in dat men op het werk probeerde de oorzaken van het gebrek aan plezier te achterhalen, aan te kaarten en/of aan te pakken.

De loopbaanbegeleiding gaat duidelijk verder dan de uren begeleiding in het centrum zelf: de respondenten gaven aan dat ze thuis gemiddeld 9 uur besteed hebben aan opdrachten die ze meegekregen van hun begeleid(st)er.

4.4 Het intakegesprek

Uit een onderzoek van Bimrose en collega's uit 2004 is gebleken dat het belangrijk is om bij de start van de loopbaanbegeleiding aan de deelnemers uit te leggen wat het doel is van de loopbaanbegeleiding en welke onderwerpen aan bod zullen komen. De onderzoekers stelden ook vast dat de deelnemers achteraf meer tevreden waren over de begeleiding als ze zelf inspraak hadden gehad in de keuze van de behandelde onderwerpen.

Op beide vlakken zit het bij onze respondentenpoel bijzonder goed. Maar liefst 90% van de respondenten geeft aan dat de loopbaanbegeleiding verlopen is zoals men na het eerste gesprek verwacht had. Verder werd bij 92% van de respondenten bij de start van de begeleiding duidelijk afgesproken welke onderwerpen aan bod zouden komen en 80% zegt inspraak te hebben gehad in de keuze van de onderwerpen.

Tabel 4.2 Verloop intakegesprek

	<i>Respondenten Lbb</i>
<i>Lbb is verlopen zoals verwacht na intakegesprek</i>	89,7%
<i>Onderwerpen op voorhand afgesproken</i>	92,2%
<i>Inspraak in de onderwerpen</i>	79,6%

In 92% van de trajecten werd bij de start van de begeleiding duidelijk afgesproken welke onderwerpen aan bod zouden komen. Verder zegt 80% van de respondenten inspraak te hebben gehad in de keuze van de onderwerpen.

Factoren van invloed. We voerden opnieuw statistische analyses uit om te kijken welke factoren bepalen of de begeleiding verlopen is zoals verwacht en of iemand inspraak kreeg in de behandelde onderwerpen. Omdat we verschillen tussen twee groepen willen onderzoeken en de aantallen binnen één van de twee groepen redelijk klein zijn, voeren we geen regressies uit, maar t-testen. Hierdoor kunnen we niet controleren voor leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Als we dan een invloed vinden van, bijvoorbeeld, persoonlijkheid, zou het kunnen dat dit te wijten is aan, bijvoorbeeld, de leeftijd van de respondent, eerder dan aan die trek zelf.

Persoonskenmerken. Bij respondenten ouder dan 45 jaar werden de onderwerpen zo goed als altijd (98%) op voorhand besproken. Dit is significant vaker dan bij jongere respondenten.

Persoonlijkheid. Ook persoonlijkheid blijkt van tel. Respondenten die hoog scoren op aangenaamheid (d.i. mensen die hulpvaardig en vriendelijk zijn en graag samenwerken met anderen) en emotioneel stabiele individuen, hadden na het intakegesprek vaker een goed beeld van wat de loopbaanbegeleiding ging inhouden. Verder zeiden de extraverte en emotioneel stabiele respondenten

vaker dat ze inspraak gehad hadden in de onderwerpen. We merken op dat deze verbanden zowel feitelijk kunnen zijn (dus dat de loopbaanbegeleiders deelnemers sneller inspraak geven in de behandelde onderwerpen als die deelnemers extravert en emotioneel stabiel zijn), als percepties van de respondenten (bv. dat mensen die introvert en minder emotioneel stabiel zijn, de [misschien subtiele] mogelijkheden die loopbaanbegeleider bood om mee de onderwerpen te bepalen, niet als dusdanig percipieerden).

4.5 De inhoud

We legden de respondenten 17 thema's voor en vroegen hen om voor ieder thema aan te geven of het tijdens de loopbaanbegeleiding aan bod was gekomen. Zo ja, dan werd gevraagd of het thema voldoende uitgebreid of te beperkt behandeld werd. Zo nee, dan gaven de respondenten aan of ze het thema gemist hadden of niet. De tabellen 4.3 tot en met 4.6 vatten de antwoorden op deze vragen samen.

4.5.1 Zelfanalyse

Bij alle respondenten bevatte het begeleidingstraject een zelfanalyse ("wie ben ik? wat wil ik? wat kan ik?"). Zo stonden zo goed als alle respondenten tijdens de begeleiding stil bij hun sterke punten (97%), bij hun zwakke punten (97%), bij hun kennis, vaardigheden en capaciteiten (97%), bij hun persoonlijkheid (99%) en bij wat hen motiveert en energie geeft in hun loopbaan en leven (97%). Verder kwam bij 87% van de respondenten het onderwerp "interesses en hobby's" aan bod.

Tabel 4.3 toont verder dat de meeste 'zelfanalyse'-thema's voldoende uitgebreid behandeld werden. Enkel een analyse van de eigen zwakten had voor een aanzienlijk deel van de respondenten iets uitgebreider gemogen.

Tabel 4.3 Behandelde thema's: zelfanalyse

	<i>Kwam aan bod</i>		<i>Kwam niet aan bod en heb dit</i>	
	<i>maar te beperkt</i>	<i>voldoende uitgebreid</i>	<i>niet gemist</i>	<i>wél gemist</i>
Zelfanalyse	100%		0%	
1. Uw sterke punten	6,6%	90,8%	1,1%	1,5%
2. Uw kennis, vaardigheden, capaciteiten	5,9%	91,5%	1,1%	1,5%
3. Uw persoonlijkheid	8,1%	90,4%	1,5%	0%
4. Wat u motiveert en energie geeft in uw loopbaan en leven	8,9%	96,7%	2,6%	0,7%
5. Uw zwakke punten	14,0%	83,5%	1,1%	1,5%
6. Uw interesses en hobby's	7,0%	80,0%	10,7%	2,2%

Factoren van invloed. We bekijken welke factoren een invloed uitoefenen op het feit of een bepaald thema wel of niet aan bod kwam. Omwille van de kleine aantallen, voeren we opnieuw geen regressies uit, maar t-testen. Hierbij kunnen we dus niet controleren voor de invloed van andere variabelen.

Persoonskenmerken. Kortgeschoolden analyseerden altijd hun kennis, vaardigheden en capaciteiten en ze stonden ook vaker stil bij hun interesses en hobby's. Mogelijk zijn beide onderwerpen bij kortgeschoolden gecorreleerd: omdat ze minder diploma's hebben waaruit hun kennis, vaardig-

heden en capaciteiten blijkt, is het mogelijk dat ze deze (deels) afleidden uit een analyse van hun hobby's. Mannen bleken dan weer vaker dan vrouwen hun persoonlijkheid te analyseren.

Persoonlijkheid. Ook persoonlijkheid blijkt een rol te spelen. Emotioneel stabiele en aangename mensen analyseerden tijdens hun loopbaanbegeleiding vaker hun kennis, vaardigheden en capaciteiten en verstandige personen gingen vaker in op hun sterktes en zwaktes. Wie consciëntieus is (d.i. doelmatig, systematisch en ambitieus), bekeek tijdens de begeleiding dan weer minder vaak wat hem of haar motiveert en energie geeft. Vermoedelijk is dit een iets te "soft" onderwerp voor deze mensen die de voorkeur geven aan cijfers en feiten.

Beginproblematiek. Personen die bij de start van de begeleiding in opzeg waren bij hun werkgever, gingen altijd in op hun sterktes, zwaktes, competenties en persoonlijkheid. Deze inzichten bieden hen vermoedelijk een waardevol houvast bij de zoektocht naar een job. Bij mensen met een tijdelijk contract ging het in de begeleiding vaker over wat hen motiveert in het leven.

Een zelfanalyse kwam in elk begeleidingstraject aan bod. De meeste 'zelfanalyse'-thema's werden voldoende uitgebreid behandeld. Enkel een analyse van de eigen zwakten had voor een deel van de respondenten iets uitgebreider gemogen.

4.5.2 Analyse van de loopbaan en huidige situatie

Tabel 4.4 toont dat bijna alle respondenten (99,6%) tijdens hun begeleiding een analyse hebben gemaakt van hun loopbaan tot nu toe en van hun huidige (werk)situatie. Zo gingen de meeste respondenten tijdens de begeleiding in op hoe de loopbaan tot nu toe verlopen is (98%) en op de opleidingen die ze tot hiertoe volgden (87%). De meeste trajecten bevatten ook een analyse van de werkrelaties (96%) en van hoe men zich voelde bij belangrijke loopbaanstappen (96%). Ook de onderwerpen "waarom bepaalde loopbaankeuzes gemaakt werden" (82%) en "welke mensen en omstandigheden die keuzes beïnvloedden" (86%) kwamen bij de meesten aan bod.

Wanneer in de begeleiding thema's rond de afgelegde loopbaan en de huidige situatie werden behandeld, gebeurde dit over het algemeen voldoende uitgebreid. Wanneer de thema's niet behandeld werden, werd dit zelden als een gemis ervaren.

Bijna alle respondenten gaven aan dat in hun begeleidingstraject een analyse werd gemaakt van hun loopbaan tot nu toe. Deze onderwerpen werden over het algemeen voldoende uitgebreid behandeld.

Factoren van invloed. Ook hier bekijken we per thema – via t-testen – welke factoren een invloed uitoefenen op het feit of het wel of niet aan bod kwam.

Persoonskenmerken. Bij kortgeschoolden werd vaker ingegaan op opleidingen tot hiertoe. Dit is enigszins gek omdat kortgeschoolden relatief weinig opleidingservaring hebben, maar mogelijk is een analyse ervan net daarom interessant. Kortgeschoolden stonden ook vaker stil bij de vraag waarom ze bepaalde loopbaankeuzes gemaakt hebben.

Persoonlijkheid. Ook de persoonlijkheid van de deelnemers oefent een invloed uit: extraverte respondenten stonden vaker stil bij hoe ze zich voelden bij bepaalde jobs; emotioneel stabiele indi-

viduen gingen vaker in op hoe hun loopbaan verlopen was en ze analyseerden eveneens vaker hun werkrelaties.

Beginproblematiek. Ook de beginproblematiek van de deelnemers bepaalt mee welke aspecten van de loopbaan en de huidige werksituatie werden geanalyseerd. Wie weinig plezier had in zijn job, stond tijdens de begeleiding vaker stil bij hoe men zich voelde bij bepaalde jobs en wie in opzeg was, stond vaker stil bij de opleidingen die men volgde. Deze opleidingen bepalen voor een deel de loopbaanmogelijkheden.

Tabel 4.4 Behandelde thema's: analyse loopbaan en huidige job

	<i>Kwam aan bod</i>		<i>Kwam niet aan bod en heb dit</i>	
	<i>maar te beperkt</i>	<i>voldoende uitgebreid</i>	<i>niet gemist</i>	<i>wél gemist</i>
Analyse loopbaan en huidige situatie	99,6%		0,4%	
1. Hoe uw loopbaan tot hiertoe verlopen is	2,6%	95,6%	1,8%	0%
2. Hoe u zich voelde bij bepaalde jobs, werksituaties, opleidingen	4,1%	91,4%	3,3%	1,1%
3. Uw relaties met anderen (bv. met collega's, met uw baas)	5,9%	89,6%	4,4%	0%
4. De opleiding(en) die u tot hiertoe gevolgd hebt	6,7%	79,8%	12,4%	1,1%
5. De mensen en omstandigheden die uw loopbaankeuzes beïnvloeden (bv. gezin, uw gezondheid,...)	8,9%	77,4%	13,0%	0,7%
6. Waarom u bepaalde loopbaan- of studiekeuzes wel of niet gemaakt hebt	7,4%	74,4%	15,9%	2,2%

4.5.3 Analyse van de loopbaanmogelijkheden

Op drie na, gingen ook alle deelnemers tijdens de begeleiding in op hun toekomstige loopbaanmogelijkheden. Zo stond 98% van de respondenten stil bij hun wensen en verlangens in loopbaan en leven en bestudeerde 87% zijn of haar mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Kortgeschoolden en mensen met weinig plezier in hun job analyseerden vaker hun loopbaanmogelijkheden. Loopbaanwensen werden dan weer significant vaker onderzocht bij kortgeschoolden.

We merken nog op dat meer dan een kwart van de respondenten graag wat dieper was ingegaan op hun loopbaanmogelijkheden.

Tabel 4.5 Behandelde thema's: analyse loopbaanmogelijkheden

	<i>Kwam aan bod</i>		<i>Kwam niet aan bod en heb dit</i>	
	<i>maar te beperkt</i>	<i>voldoende uitgebreid</i>	<i>niet gemist</i>	<i>wél gemist</i>
Analyse loopbaanmogelijkheden	98,9%		1,1%	
1. Uw wensen en verlangens in uw loopbaan en leven	4,8%	93,0%	1,1%	1,1%
2. Uw mogelijkheden op de arbeidsmarkt	28,5%	58,1%	10,0%	3,3%

Ook een analyse van de loopbaanmogelijkheden stond bij bijna alle respondenten op het programma. Wel had deze analyse voor bijna 30% van de respondenten iets uitgebreider gemogen.

4.5.4 Thema's uit de privésfeer

Thema's die zich meer in de privésfeer situeren (bv. activiteiten buiten het werk; hoe men zijn tijd verdeelt over het werk, gezin en hobby's), kwamen ook bij bijna iedereen aan bod: bij 99,6% van de respondenten werd hier aandacht aan besteed in het begeleidingstraject.

Tabel 4.6 Behandelde thema's: privésfeer

	<i>Kwam aan bod</i>		<i>Kwam niet aan bod en heb dit</i>	
	<i>maar te beperkt</i>	<i>voldoende uitgebreid</i>	<i>niet gemist</i>	<i>wél gemist</i>
<i>Thema's uit privésfeer</i>		99,6%		0,4%
1. <i>Belangrijke thema's in uw leven</i>	8,9%	78,9%	10,0%	2,2%
2. <i>Uw activiteiten buiten het werk</i>	8,9%	73,3%	15,6%	2,2%
3. <i>Hoe u uw tijd verdeelt over uw werk, gezin, hobbies, ...</i>	7,7%	72,0%	17,7%	2,6%

Kortgeschoolden stonden bij elk van de drie thema's uit de privésfeer vaker stil. Verder gingen extraverte respondenten en respondenten die problemen ervaarden om werk met privé te combineren frequenter in op hoe ze hun tijd verdelen over werk, gezin en hobby's.

De meeste begeleidingstrajecten zijn holistisch van aard. Hiermee bedoelen we dat men de persoon in haar geheel behandelt en dat verder gegaan wordt dan het pure job- en loopbaangerichte.

4.5.5 Conclusie

We kunnen concluderen dat in alle begeleidingstrajecten een brede waaier aan onderwerpen behandeld werd. Het feit dat thema's uit de privésfeer niet geschuwd worden, toont aan dat de begeleidingstrajecten "holistisch" van aard zijn. Hiermee bedoelen we dat men de persoon in haar geheel behandelt en dat verder gegaan wordt dan het pure job- en loopbaangerichte. Dit wordt door de meeste denkers rond loopbaanbegeleiding (o.a. Chen, 2001) ook aangeraden. Bij vele mensen is de loopbaan immers steeds meer verweven met de rest van hun leven en daardoor is het moeilijk – of zelfs onmogelijk – om loopbaanissues goed te behandelen zonder rekening te houden met andere aspecten uit het leven van die persoon.

We vonden bovendien dat de behandelde thema's vaak gerelateerd zijn aan de kenmerken van de persoon in begeleiding. Zo staan kortgeschoolden tijdens de loopbaanbegeleiding vaker stil bij een analyse van hun opleidingen tot nu toe en bij hun toekomstwensen. Mogelijk is er bij hen vaker een discrepantie tussen beiden. Respondenten die weinig plezier hebben in hun job, analyseren vaker hun loopbaanmogelijkheden. Zij zijn wellicht op zoek naar een job die hen meer arbeidsvreugde bezorgt. Bij mensen die moeite hebben om werk en privé te combineren, wordt de begeleiding dan

weer vaker opengetrokken naar hun privé-leven. Kortom: de trajecten lijken afgestemd op de kenmerken van de persoon in begeleiding.

Bovendien blijken de respondenten over het algemeen erg tevreden over de behandelde thema's. Thema's die aan bod kwamen, werden voldoende uitgebreid behandeld en thema's die niet aan bod kwamen, heeft men veelal ook niet gemist.

De loopbaanbegeleiding verloopt grotendeels 'op maat'. De thema's die tijdens de loopbaanbegeleiding werden behandeld, zijn immers afgestemd op de kenmerken van de persoon in begeleiding.

4.6 Gebruikte methoden

We vroegen de respondenten vervolgens om voor 9 methoden aan te geven of die tijdens de loopbaanbegeleiding gebruikt werden. De antwoorden staan weergegeven in tabel 4.7. Figuur 1 geeft bovendien aan in welke mate de respondenten vonden dat de gebruikte methoden hen geholpen hadden.

Individueel gesprek. Alle respondenten (100%) gaven aan dat hun loopbaanbegeleiding individuele gesprekken met een loopbaanbegeleider bevatte. Dat hoeft het niet te verbazen, aangezien individuele begeleiding voor de centra een voorwaarde is om subsidies te krijgen. De overgrote meerderheid van de respondenten (94%) vond dit soort individuele gesprekken ook heel geschikt voor hen. Slechts één respondent gaf aan de individuele gesprekken niet zo geschikt te vinden.

Tabel 4.7 Gebruikte methoden

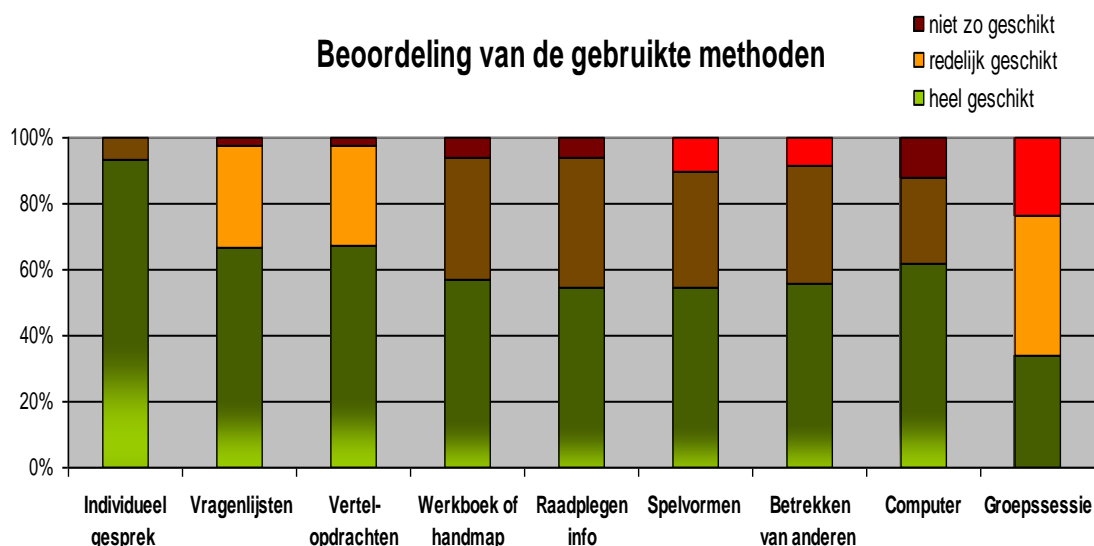
	<i>Algemeen</i>
1. <i>Individuele gesprekken met een begeleider</i>	100%
2. <i>Vragenlijsten (bv. om persoonlijkheid, interesses, ... te achterhalen)</i>	94,8%
3. <i>Opdrachten of oefeningen waarbij u vooral vertelde (bv. over uw droomjob vertellen)</i>	78,2%
4. <i>Een infomap, werkmap, hand- of werkboeken (bv. om een actieplan op te stellen)</i>	68,7%
5. <i>Het raadplegen van informatie (bv. info over beroepen, over opleidingen, vacatures)</i>	57,4%
6. <i>Spelvormen (bv. kaartjes met vaardigheden in een rooster leggen, uw levenslijn tekenen)</i>	52,8%
7. <i>Het betrekken van anderen (bv. partner, familie, collega's)</i>	52,4%
8. <i>Opdrachten of oefeningen op de computer, waarbij u ook via de computer feedback kreeg</i>	18,2%
9. <i>Gesprekken in groep, met andere deelnemers</i>	17,6%

Vragenlijsten. De tweede meest voorkomende methode is het gebruik van vragenlijsten. Tijdens maar liefst 95% van de begeleidingen werd hiermee gewerkt. We moeten hier wel opmerken dat dit cijfer mogelijk vertekend is. Het zou immers kunnen dat sommige respondenten de vragenlijsten voor dit onderzoek tot de begeleiding rekenden. Hoe dan ook, vrouwen, tijdelijken en consciëntieuze introverten werkten significant vaker met vragenlijsten. Bovendien vond maar liefst 98% van de mensen die een vragenlijst voorgelegd kregen tijdens hun traject, dit een redelijk (29%) tot heel (69%) geschikte methode.

Verteloefeningen. Bij 78% van de respondenten werd tijdens de gesprekken gewerkt met verteloefeningen. Opnieuw vond de grote meerderheid dit als methode redelijk (31%) tot heel (67%) geschikt. Verteloefeningen werden significant vaker gebruikt bij jongere werknemers (-45 jaar) en bij consciëntieuze, introverte deelnemers.

Hand- of werkboeken en raadplegen informatie. Verder werkten 69% van de respondenten tijdens de loopbaanbegeleiding met een infomap, hand- of werkboek en 57% raadpleegde informatie; en de grote meerderheid vond dit als methode eerder ($\pm 36\%$) tot heel ($\pm 58\%$) geschikt. Vooral persoonlijkheid blijkt een invloed uit te oefenen op het gebruik van werkboeken of het raadplegen van informatie. Zo vonden we in de eerste plaats dat consciëntieuze (d.i. planmatige en doelgerichte) individuen vaker informatie raadpleegden tijdens hun begeleiding. Dit past perfect bij hun persoonlijkheid: consciëntieuze personen pluizen de dingen immers graag goed uit alvorens een beslissing te nemen. Verder stelden we vast dat deelnemers die zowel hoog scoren op consciëntieusheid als op introversie, vaker met hand- en werkboeken werkten. Ook dit hoeft niet te verbazen. Deze personen gaan graag systematisch te werk en zijn tegelijk wat gereserveerd en graag op zichzelf. Werk- en handboeken komen aan deze beide voorkeuren tegemoet.

Figuur 4.1 Beoordeling van de gebruikte methoden.



Doe-opdrachten. Bij een kleine 53% van de respondenten bevatte de begeleiding “spelvormen” of doe-opdrachten, zoals kaartjes met competenties erop in een rooster leggen. Ongeveer de helft (54%) van de personen bij wie deze methode gebruikt werd, vond ze heel geschikt; de meeste anderen (35%) vonden het ‘eerder’ geschikt.

Anderen betrekken. In de helft van de loopbaanbegeleidingen (52%) werden andere mensen (bv. partner, baas, collega’s) bij het traject betrokken. Ongeveer 92% vond dit een redelijk (36%) tot heel (56%) geschikte methode. Het betrekken van anderen kan inhouden dat de persoon in begeleiding aan anderen feedback vraagt over hoe hij of zij overkomt of over zijn of haar prestaties op het werk. Een andere mogelijkheid is dat men contact legt met mensen die in een functie of sector werken waarin men zelf interesse heeft. Dit kan helpen om de eigen arbeidsmarktkennis te verhogen.

Computer. Slechts in 18% van de begeleidingstrajecten werden opdrachten op de computer gebruikt waarbij men ook via de computer feedback kreeg. De personen die ermee gewerkt hebben, zijn er over het algemeen wel tevreden over (61% vond het heel geschikt en 27% eerder geschikt). Het gebruik van de computer werd bovendien niet significant beïnvloed door persoonskenmerken, persoonlijkheid of beginproblematiek van de deelnemer.

Groepsessies. Groepsessies bleken als methode het minst vaak gebruikt te worden. Nog geen 18% van de respondenten geeft aan 1 of meerdere sessies samen met andere deelnemers gevolgd te hebben. Bijna een kwart van de mensen die groepsessies volgden (23%), vond dat deze sessies hen eigenlijk niet zo geholpen hadden, terwijl ongeveer 38% de groepsessies juist heel geschikt vond. Opvallend is dat groepsessies significant vaker gevolgd werden door mensen zonder partner. Singles vonden de groepsessies ook vaker (redelijk tot heel) geschikt dan personen uit een koppel (82% bij de singles versus 78% bij de personen met partner). Dit laatste verschil is echter niet statistisch significant.

De gebruikte methoden hangen vooral samen met de persoonlijkheid van de deelnemers, minder met hun beginproblematiek.

4.7 Actieplan

In iets meer dan de helft van de begeleidingen (54%) werd een actieplan opgesteld. Mensen die bij de start van de begeleiding in opzeg waren, stelden iets minder vaak een persoonlijk actieplan op. Men zou het omgekeerde kunnen verwachten: aangezien deze mensen voor een ingrijpende loopbaanstap staan, zou een actieplan voor hen een belangrijk houvast kunnen betekenen. Een verdere analyse toont echter aan dat maar liefst de helft van de mensen die bij de start in opzeg waren en géén actieplan hebben opgesteld, op het einde van de begeleiding opnieuw werk had gevonden. Laten we deze mensen weg uit de analyse, dan blijkt dat de respondenten in opzeg even vaak een actieplan opstelden als de mensen die niet in opzeg waren. Verder stelden ook consciëntieuze respondenten (d.i. doelgerichte en ambitieuze individuen) significant vaker een actieplan op.

Waaruit bestaat zo een actieplan nu? Bijna alle opgestelde actieplannen bevatten duidelijke doelen die men in de nabije toekomst wil verwezenlijken (96%) en de afzonderlijke acties die hiervoor nodig zijn (89%). In 63% van de actieplannen maakt men ook een onderscheid tussen acties op korte en acties op lange termijn. Verder maakt 71% van de actieplannen melding van mensen of instanties die mogelijk kunnen helpen om de doelen te realiseren.

Ongeveer 65% van de actieplannen bevat aspecten die moeten helpen bij het opvolgen en het feitelijk uitvoeren van de acties, zoals een tijdschema, het bepalen van mensen en/of methoden die kunnen helpen om het plan op te volgen en het vastleggen van momenten waarom men zal evalueren hoever men staat met de uitwerking van het plan.

Op alternatieve scenario's en tegenslagen wordt minder vaak ingegaan. Zo behandelt minder dan de helft van de actieplannen wat de persoon kan doen als er zich speciale kansen voordoen. Potentiële risico's en alternatieve plannen worden in 40% van de actieplannen onderscheiden. Een aanpak of strategie in geval van tegenslag komt slechts in een kwart van de actieplannen aan bod.

Tabel 4.8 Actieplan: aanwezigheid en kenmerken

	Algemeen
Een actieplan opgesteld	53,9%
Aspecten in het actieplan	
1. Duidelijke doelen die u in de nabije toekomst wil realiseren	95,7%
2. De afzonderlijke acties die u moet ondernemen om uw doel(en) te realiseren	89,2%
3. Een duidelijk onderscheid tussen acties op korte en acties op lange termijn	62,6%
4. Personen of instanties die u kan raadplegen om u te helpen met het uitvoeren van uw plan	71,2%
5. Mensen/methoden die u kunnen helpen om uw plan op te volgen (bv. geplande terugkomsessies met het loopbaancentrum)	65,0%
6. Een tijdschema dat bepaalt wanneer u de verschillende stappen uitgevoerd zou moeten hebben	53,2%
7. Momenten waarop u zal nagaan in welke mate u uw plan hebt uitgevoerd	57,6%
8. Wat u gaat doen als er zich speciale mogelijkheden of kansen voordoen (bv. een mooie jobaanbieding)	43,6%
9. Alternatieve plannen als uw oorspronkelijk idee niet uitvoerbaar blijkt	42,1%
10. Mogelijke risico's of potentiële tegenslagen die u zou kunnen tegenkomen	40,0%
11. Een aanpak of strategie om met onverwachte tegenslagen of mislukkingen om te gaan	24,3%

Ongeveer de helft van de respondenten stelde tijdens de begeleiding een persoonlijk actieplan op. Deze actieplannen waren over het algemeen vrij goed uitgewerkt. Wel werd niet zo vaak ingegaan op alternatieve scenario's of mogelijke tegenslagen.

4.8 Het einde van de begeleiding

Slechts 20 respondenten (d.i. 9%) hadden er tijdens het traject wel eens aan gedacht om de begeleiding vroegtijdig stop te zetten. Ongeveer de helft (n=9) gaf als reden voor hun twijfels op dat ze het gevoel hadden dat er niet veel nieuws meer uit de bus leek te komen. Vier respondenten voegden er wel aan toe dat dat – achteraf gezien – een onterecht gevoel was. Verder gaven ook 7 mensen aan dat de begeleiding voor hen te tijdsintensief was. Andere redenen waarom men eraan dacht om vroegtijdig met de begeleiding te stoppen waren dat het verwarrend werkte, dat men iets anders verwacht had en dat men zich niet goed voelde bij het gebruikte jargon.

Bij de meerderheid van de respondenten werd de begeleiding uiteindelijk beëindigd omdat de respondent voldoende geholpen was (54%) of omdat het vastgelegde aantal sessies/uren begeleiding bereikt was (37%). Elf respondenten stopten met de begeleiding omdat hun probleem (voorlopig) opgelost was; veelal gaven zij aan dat ze een job hadden gevonden. Verder gaven 3 respondenten aan dat ze stopten omdat ze geen tijd meer hadden voor méér sessies, 2 respondenten gingen eerst een andere vorm van begeleiding zoeken, voor 1 respondent voldeed de begeleiding niet aan de verwachtingen en een laatste respondent stopte omdat haar begeleidster van job veranderd was.

4.9 Terugkomsessie

In het nieuwe Vlaamse besluit rond loopbaanbegeleiding is voorzien dat de loopbaancentra aan hun deelnemers een terugkomgesprek (“traject nazorg”) kunnen aanbieden. Het gaat om een gesprek een aantal maanden na het officiële einde van de begeleiding, waarin – veelal – de vooruitgang die de deelnemers ten aanzien van hun doelen gerealiseerd hebben, wordt besproken.

Hoewel dit onderzoek liep vóór het nieuwe besluit in werking trad, kregen al de helft van onze respondenten (52%) een dergelijk terugkommoment aangeboden. Niet iedereen ging evenwel op het aanbod in; amper 1/3de (31%) greep die kans. Van de respondenten aan wie geen terugkomsessie werd aangeboden, zegt grote meerderheid (60%) dat niet erg te vinden: zij hadden er niet zoveel behoefte aan. Toch had ook 23% van de mensen zonder terugkomsessie, wel graag zo een extra gesprek gehad.

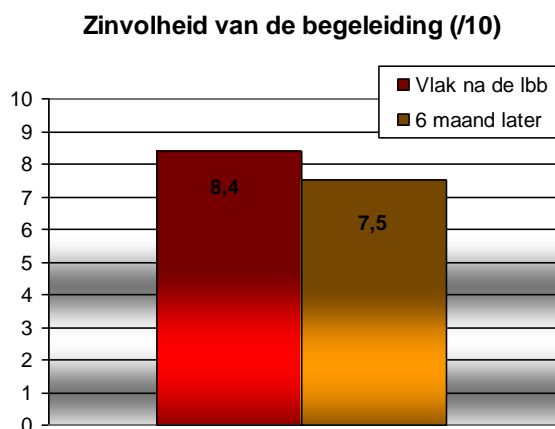
In totaal volgde 16% van de respondenten een follow-up sessie een aantal maanden na het officiële einde van de begeleiding. Dit is amper 1/3de van de personen die een dergelijk gesprek aangeboden kreeg. Lang niet iedereen heeft dus behoefte aan opvolging na de loopbaanbegeleiding. Toch lijkt het belangrijk iedereen een dergelijk gesprek aan te bieden. Onder de respondenten die geen terugkomsessie aangeboden kregen, gaf immers bijna een kwart aan hier wél behoefte aan te hebben.

Los van een eventueel terugkommoment, had 25% van de respondenten ná het einde van de begeleiding nog persoonlijk contact gehad met de loopbaanbegeleider. Meestal ging het om een telefoontje of e-mail waarin de deelnemer de begeleider informeerde over de stand van zaken. Soms werd ook om praktische tips gevraagd, bijvoorbeeld bij het solliciteren.

5. Zinvolheid van de loopbaanbegeleiding

In dit en de volgende hoofdstukken bestuderen we de effecten van loopbaanbegeleiding. We zullen daarbij effecten op 4 niveaus bekijken:

1. Het reactieniveau. Het reactieniveau betreft een globale beoordeling van de begeleiding door de deelnemer. In dit kader bestuderen we in dit hoofdstuk de algemene zinvolheid en de tevredenheid met de begeleiding.
2. Het leerniveau. Onder 'leereffecten' verstaan we de kennis, vaardigheden en attitudes die de deelnemer tijdens de loopbaanbegeleiding heeft verworven. We zullen twee groepen competenties bekijken:
 - a. Het loopbaaninzicht (in hoofdstuk 6)
 - b. De loopbaanmanagementcompetenties (in hoofdstuk 7)
3. Het gedragsniveau. In hoofdstuk 8 bekijken we welke acties de deelnemers in de zes maanden na de loopbaanbegeleiding ondernomen hebben om hun voornemens te realiseren en hoe succesvol deze acties zijn.
4. Het gevoelsniveau. Hoofdstuk 9 bestudeert of de verschillende leer- en gedragseffecten van de begeleiding bijdragen tot een verbeterd algemeen welzijn van de deelnemers.



We starten in dit hoofdstuk met de algemene tevredenheid en zinvolheid. Daartoe vroegen we de respondenten zowel op het einde van de loopbaanbegeleiding als 6 maand later hoe zinvol de begeleiding voor hen was geweest en hoe tevreden ze erover waren.

5.1 Hoe zinvol was de begeleiding?

Onmiddellijk na de loopbaanbegeleiding beoordeelt de gemiddelde respondent de gekregen loopbaanbegeleiding als erg zinvol (gemiddelde: 8,4/10). Slechts 1 respondent gaf een score van minder dan 5/10; terwijl bijna de helft (49%; n=132) een score gaf van 9/10 of meer.

Een half jaar later geven de respondenten op "zinvolheid van de begeleiding" een iets lagere gemiddelde score, namelijk 7,5/10. Dat deze gemiddelde score een half jaar later lager ligt dan vlak na de begeleiding, is een normaal verschijnsel: mensen beoordelen ervaringen meer gematigd als ze langer geleden zijn.

Bovendien zegt bijna drie kwart (73%!) van de respondenten een half jaar ná het einde van de begeleiding dat de inzichten uit de loopbaanbegeleiding hen nog af en toe (46%) tot heel regelmatig (27%) helpen met hun loopbaan en leven.

Factoren van invloed. We bekijken vervolgens welke factoren de score op zinvolheid van de begeleiding beïnvloeden. We gaan achtereenvolgens de invloed na van persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en persoonlijkheid), beginproblematiek (ontslagen, tijdelijk contract, geen plezier in het werk, psychisch vermoeid, pestprobleem en werk-familie conflict) en kenmerken van het begeleidingstraject (aantal sessies, aantal uur begeleiding, het intakegesprek, actieplan, spelvormen, opdrachten op computer, raadplegen van info en betrekken van anderen). Hiertoe voerden per blok lineaire regressies uit, waarbij we telkens controleren voor de demografische kenmerken van de respondent.

Persoonskenmerken. In de eerste plaats blijkt de persoonlijkheid van de respondenten een rol te spelen. De “evenwichtige, vriendelijke open geesten” vonden de begeleiding immers zinvoller dan de andere respondenten en dit zowel op korte als op lange termijn. Vooral het persoonlijkheidskenmerk openheid blijkt daartoe bij te dragen. Op zich is het niet zo verrassend dat wie zich gemakkelijk open stelt voor nieuwe ervaringen, meer zal hebben aan het volgen van loopbaanbegeleiding. Tegelijk wijst dit resultaat erop dat de loopbaanbegeleiders niet alles zelf in de hand hebben: persoonlijkheid is immers vrij stabiel en dus moeilijk op korte termijn te veranderen.

Opvallend is verder dat de scholingsgraad geen invloed heeft op de korte termijn zinvolheid (vlak na de begeleiding), maar WEL op de inschatting zes maand later. Kortgeschoolden blijken zes maand na het einde van de begeleiding namelijk een significant lagere score te geven op de zinvolheid. Zij kenden met andere woorden een sterkere terugval in zinvolheid. Mogelijk bleken de voornemens die zij zich gemaakt hadden moeilijker uit te voeren, bijvoorbeeld omdat ze drempels ondervonden door hun lagere scholingsgraad.

Beginproblematiek. De beginproblematiek van de deelnemers blijkt niet van tel. Loopbaanbegeleiding lijkt dus ieder probleem even goed aan te pakken.

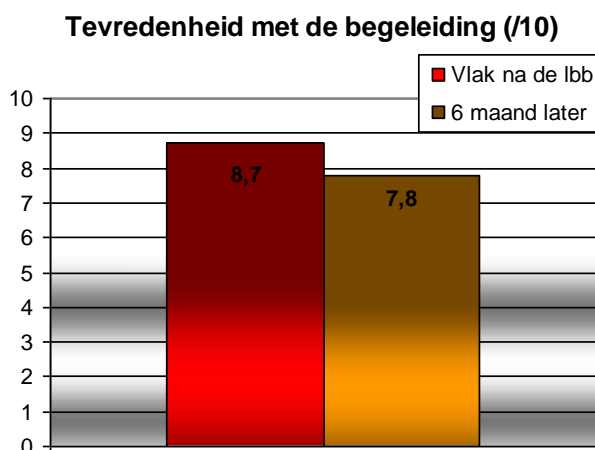
Kenmerken van de begeleiding. Verder spelen verschillende kenmerken van het begeleidingstraject een rol. Het intakegesprek blijkt van elementair belang. Respondenten die na het intakegesprek een goed beeld hadden van wat de begeleiding zou inhouden, gaven namelijk zowel vlak na de begeleiding als zes maand later een significant hogere score op zinvolheid. Wanneer men bij de start een juist beeld kan schetsen van wat er gaat komen, kunnen mensen met andere verwachtingen hun verwachtingen bijstellen of kunnen ze op zoek gaan naar een meer aangepaste vorm van begeleiding. De mensen die dan effectief doorgaan met loopbaanbegeleiding “zitten op hun plaats” en voor hen is de loopbaanbegeleiding vaker zinvol. Deze bevinding is mooi conform de resultaten uit het eerder vermelde onderzoek van Bimrose et al. (2004).

Ook het gebruik van spelvormen en het raadplegen van informatie blijkt een positief effect te hebben op de zinvolheid op korte en lange termijn, MAAR ALLEEN als de respondent deze methode heel geschikt vond. Het lijkt dus belangrijk om bij deze methoden eerst goed af te checken hoe geschikt het is voor de persoon in begeleiding.

Tot slot blijkt dat wie een terugkomsessie heeft gehad, zes maand na het einde van de begeleiding een significant hogere score geeft op zinvolheid. Dit komt wellicht ten dele doordat het contact met het centrum in dat geval nog recenter is. Bovendien wordt in een terugkomsessie veelal gekeken naar de vooruitgang die de respondent gemaakt heeft ten aanzien van zijn doelen en zoekt men naar manieren om de nog-niet-bereikte doelen aan te pakken. Dit kan als erg zinvol worden beschouwd en zorgt wellicht bij vele deelnemers voor een extra motivatie om door te gaan.

5.2 Hoe tevreden is men met de begeleiding?

Het gevoel van een zinvol begeleidingstraject gaat gepaard met een grote algemene tevredenheid over de begeleiding. Vlak na de loopbaanbegeleiding gaven de respondenten een gemiddelde score van 8,7/10 voor hun tevredenheid met de begeleiding. Een half jaar later is deze score – zij het nog steeds hoog – iets gedaald tot 7,8/10.



Ook alle deelaspecten van de begeleiding die we bevroegd hebben (gaande van prijs, over duurtijd tot diepgang) krijgen een gemiddelde tevredenheidsscore van meer dan 8/10. De tevredenheid met de prijs steekt er met een score van 9,5/10 bovenuit. Dit is wellicht omdat de begeleiding voor vele respondenten (bijna) gratis was. Verder zijn de respondenten ook uitermate tevreden over de competentie van hun loopbaanbegeleid(st)er (8,9/10).

Tabel 5.1 Gemiddelde score op 10 voor tevredenheid met de begeleiding

Tevredenheid met	Algemeen
1. De prijs	9,5/10
2. De competentie van uw loopbaanbegeleider(s)	8,9/10
3. De gemiddelde duurtijd van een sessie	8,6/10
4. Het eerste, inleidend gesprek (Wist u hierdoor wat u kon verwachten van loopbaanbegeleiding? Heeft dit gesprek u reeds verder geholpen?,...)	8,5/10
5. De onderwerpen die behandeld werden	8,5/10
6. De diepgang	8,4/10
7. Het aantal sessies	8,4/10
8. De tijd tussen de sessies	8,4/10
9. De gebruikte methoden op zich (bv. gesprekken, vragenlijsten,...)	8,4/10
10. De totale doorlooptijd (d.i. de tijd tussen de eerste en de laatste sessie)	8,3/10
11. De mate van afwisseling tussen de verschillende methoden (bv. gesprekken, vragenlijsten,...)	8,2/10

Factoren van invloed. We bekijken tot slot welke factoren de algemene score op tevredenheid met de begeleiding beïnvloeden.

Persoonskenmerken. Evenwichtige, vriendelijke open geesten bleken vlak na de begeleiding meer tevreden over de begeleiding en dit bleef zo zes maand later. Net als bij zinvolheid bleek dit voornamelijk te komen door het persoonskenmerk openheid. Verder waren kortgeschoolden zes

maand na de begeleiding significant minder tevreden met de begeleiding, terwijl er vlak na de begeleiding geen verschil was. Net hetzelfde vonden we terug bij oudere werknemers. Vermoedelijk is er bij de kortgeschoolden en de oudere werknemers in de zes maanden na de begeleiding iets gebeurd (of net niet gebeurd) waardoor hun beoordeling van de begeleiding sterker wijzigde.

Beginproblematiek. De beginproblematiek van de deelnemer bleek de tevredenheidsscore niet te beïnvloeden, noch op korte, noch op lange termijn.

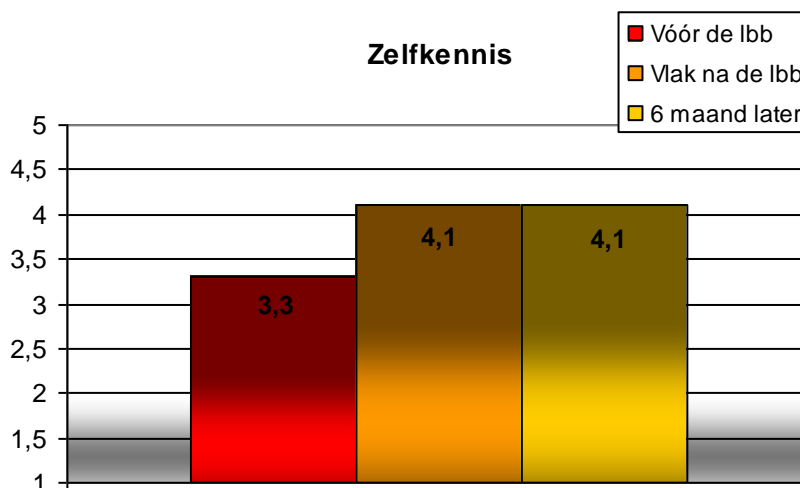
Kenmerken van de begeleiding. Ook de tevredenheid met de begeleiding bleek significant beïnvloed te worden door het intakegesprek, het goed gebruik van spelvormen en het raadplegen van informatie en door terugkomsessies. Personen die bij de start van de begeleiding een goed beeld hadden op het verdere traject, waren méér tevreden over de begeleiding – en dit zowel onmiddellijk na de begeleiding als zes maand later. Bovendien vonden we ook hier dat spelvormen en het raadplegen van informatie de beoordeling van de begeleiding positief kan beïnvloeden, maar alleen als deze methode heel goed past bij de deelnemer. Tot slot vonden we ook hier een positief effect op lange termijn van terugkomsessies.

6. Loopbaaninzicht

Eén van de oudste verwachtingen ten aanzien van loopbaanbegeleiding is dat het bijdraagt tot méér loopbaaninzicht bij de deelnemers. Met loopbaaninzicht bedoelen we een combinatie van zelfkennis, arbeidsmarktkennis en zicht op loopbaandoelen. Om te achterhalen of ook de Vlaamse loopbaancentra hierin slagen, hebben we de drie deelaspecten van loopbaaninzicht gemeten bij de start van de begeleiding, op het einde van de begeleiding en zes maand later. Bovendien legden we de respondenten een aantal stellingen over hun loopbaaninzicht voor en vroegen hen of dit door de loopbaanbegeleiding verbeterd was.

6.1 Zelfkennis

We hebben zelfkennis gemeten bij de start van de begeleiding, op het einde van de begeleiding en zes maand later, telkens met 6 uitspraken die de respondenten moesten beoordelen op een 5-puntenschaal (1: helemaal niet akkoord; 5: helemaal akkoord). Voorbeelditems waren: “Ik ken mijn sterke en zwakke punten” en “Ik weet wat ik belangrijk vind in mijn loopbaan en leven”. We namen het gemiddelde van deze 6 items om een beeld te krijgen van de algemene zelfkennis van de respondenten. Dit gemiddelde ligt tussen 1 en 5 en een hogere score staat voor méér zelfkennis. Onderstaande figuur geeft het gemiddelde op deze 6 items op de drie meetmomenten.



De gemiddelde score op zelfkennis blijkt significant te zijn toegenomen tijdens de loopbaanbegeleiding. Bovendien bleef de score in de zes maanden ná de begeleiding constant. Met andere woorden: de deelnemers aan loopbaanbegeleiding hebben een duurzame verbetering gerealiseerd in deze competentie. Wel vonden we bij een 8% van de respondenten een daling in plaats van een stijging in de zelfkennis tijdens de begeleiding.

Dankzij de loopbaanbegeleiding? Om te achterhalen of deze verbetering (deels) toegeschreven kan worden aan de loopbaanbegeleiding, lieten we de respondenten een aantal uitspraken beoordelen rond de invloed van loopbaanbegeleiding op hun zelfkennis. De antwoorden op deze uitspraken staan weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 6.1 Leidt loopbaanbegeleiding tot meer zelfkennis?

<i>Door de loopbaan-begeleiding...</i>	<i>Niet akkoord</i>	<i>Tussenin</i>	<i>Akkoord</i>	<i>Gemiddelde</i>
1. ... heb ik meer zicht op wat ik wil in mijn loopbaan en leven	3,7%	11,9%	84,4%	7,9/10
2. ... heb ik meer zicht op wat ik kan en waar ik goed in ben	5,6%	10,4%	84,0%	7,9/10
3. ... heb ik mijn situatie beter leren begrijpen	8,5%	21,9%	69,6%	7,0/10
4. ... kijk ik op een andere manier naar mezelf	10,4%	27,1%	62,5%	6,7/10

We zien dat de grote meerderheid van de respondenten meent dat de loopbaanbegeleiding heeft bijgedragen tot een verruiming van hun zelfkennis. Zo zegt 84% van de respondenten dat ze dankzij de loopbaanbegeleiding meer zicht hebben gekregen op hun loopbaanwensen en op hun eigen sterktes. Daarnaast geeft 70% aan door de loopbaanbegeleiding de eigen situatie beter te begrijpen en nog eens 63% zegt dankzij de begeleiding op een andere manier naar zichzelf te kijken.

Factoren van invloed. We bekijken vervolgens welke factoren de verbetering in zelfkennis beïnvloeden. We gaan achtereenvolgens de invloed na van persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, persoonlijkheid EN de beginscore op zelfkennis), beginproblematiek (ontslag, tijdelijk contract, geen plezier in het werk, psychisch vermoeid, pestprobleem en werk-familie conflict) en kenmerken van het begeleidingstraject (aantal uur begeleiding, het intakegesprek, actieplan, spelvormen, opdrachten op computer, raadplegen van info en betrekken van anderen). Hiertoe voerden per blok lineaire regressies uit, waarbij we telkens controleerden voor de demografische kenmerken van de respondenten en hun beginniveau op zelfkennis.

Initieel niveau van zelfkennis. Van het beginniveau op zelfkennis gaat een significant negatieve invloed uit op de verbetering die gerealiseerd is. Met andere woorden: vooral mensen met een lage initiële score op zelfkennis hebben tijdens de loopbaanbegeleiding vooruitgang geboekt op deze competentie. Dit is op zich een heel normaal fenomeen: hoe lager iemands initiële niveau, hoe méér ruimte er is voor verbetering (en omgekeerd). Tegelijkertijd is dit ook een mooi resultaat: het geeft aan dat een verbetering in zelfkennis vooral gerealiseerd wordt bij die mensen die het het meeste nodig hebben.

Persoonskenmerken. Verder speelt ook persoonlijkheid een rol. Respondenten die behoren tot de 'evenwichtige, vriendelijke open geesten' realiseerden een grotere toename in hun zelfkennis en dit zowel op korte als op lange termijn. Dit bleek vooral te komen door hun consciëntieusheid.

Verder stelden we vast dat mannen vaker een terugval kenden in hun zelfkennis: hoewel zij vlak na de loopbaanbegeleiding een gelijkaardige score op zelfkennis behaalden als de vrouwelijke respondenten, bleek hun score een half jaar later significant lager te liggen.

Wat scholingsgraad en leeftijd betreft, vonden we geen verschillen, noch op korte, noch op lange termijn. De daling in zinvolheid en/of tevredenheid die we bij kortgeschoolden en 45-plussers vaststelden kan dus niet verklaard worden door een terugval in hun zelfkennis.

Beginproblematiek. We vonden (opnieuw) geen invloed van de beginproblematiek.

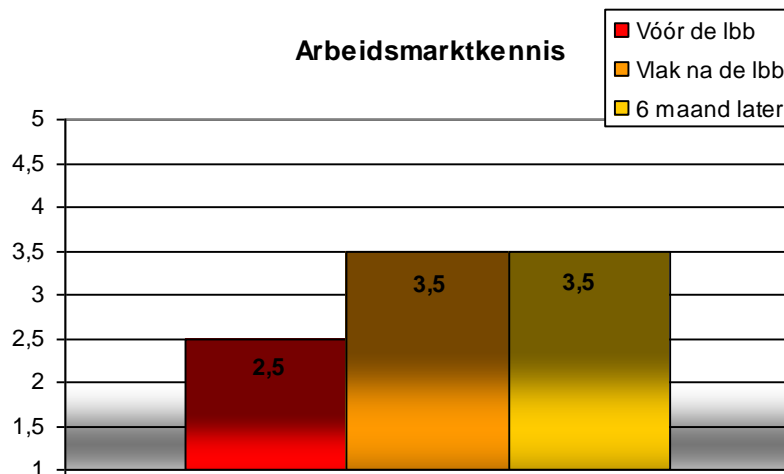
Kenmerken van de begeleiding. Een goed verlopen intakegesprek heeft een positief effect op de korte- én langetermijn-toename in zelfkennis. Wellicht wordt in een goed intakegesprek de focus op zelfkennis duidelijk gemaakt. Deelnemer die dan beslissen door te gaan met de begeleiding, weten wat te verwachten en staan vermoedelijk meer open voor oefeningen die hun zelfkennis helpen verhogen.

Wie informatie raadpleegde tijdens de begeleiding en dit een geschikte methode vond, boekte eveneens meer vooruitgang op het vlak van zelfkennis, en dit zowel op korte als op lange termijn. Wanneer deze methode gebruikt werd terwijl de respondent dit minder geschikt vond, vonden we echter een negatief effect.

Verder vonden we voor de methode ‘betrekken van anderen’ geen effect op korte termijn, maar wel een significant positief effect op lange termijn – en dit ongeacht hoe geschikt de respondent deze methode vond. Het betrekken van anderen tijdens begeleiding werkte mogelijk stimulerend om ook ná de begeleiding anderen te raadplegen en om feedback te vragen. Dit zou het gevonden positief effect op lange termijn kunnen verklaren.

6.2 Arbeidsmarktkennis

Om arbeidsmarktkennis te meten, legden we de respondenten opnieuw 6 stellingen voor, die ze moesten beoordelen op een 5-puntenschaal (1: helemaal niet akkoord; 5: helemaal akkoord). Twee voorbeelditems zijn: “Ik heb een goed zicht op de functies en jobs die ik graag zou doen” en “Ik heb een goed zicht op de functies en jobs waar ik met mijn capaciteiten in terecht zou kunnen”. We namen ook hier het gemiddelde van deze 6 items om een beeld te krijgen van de algemene arbeidsmarktkennis van de respondenten. Dit gemiddelde ligt tussen 1 en 5, waarbij hogere scores wijzen op méér arbeidsmarktkennis.



Bovenstaande figuur geeft de gemiddelde arbeidsmarktkennis van de respondenten weer op elk van de drie meetmomenten. We zien dat ook de arbeidsmarktkennis van de respondenten tijdens de loopbaanbegeleiding significant is toegenomen en nadien niet meer gedaald. Wel vonden we bij een kleine 9% een daling in plaats van een stijging in de arbeidsmarktkennis tijdens de begeleiding.

Dankzij de loopbaanbegeleiding? Zoals blijkt uit tabel 6.2, schrijft een groot deel van de respondenten een deel van deze verbetering toe aan de loopbaanbegeleiding. We bekijken kort elk van de uitspraken.

In de eerste plaats geeft 71% van de respondenten aan door de loopbaanbegeleiding meer zicht te hebben gekregen op de beroepen en functies die bij hen passen. 13% van de respondenten vindt dat loopbaanbegeleiding daar niet toe bijgedragen heeft. De grote meerderheid van hen (89%) had dit bij de start echter wel verwacht. De respondenten bij wie niet aan deze verwachting voldaan is, geven bovendien een significant lagere score op de zinvolheid van de begeleiding.

Tabel 6.2 Leidt loopbaanbegeleiding tot meer arbeidsmarktkennis?

<i>Door de loopbaan-begeleiding...</i>	<i>Niet akkoord</i>	<i>Tussenin</i>	<i>Akkoord</i>	<i>Gemiddelde</i>
1. ... heb ik meer zicht op beroepen en functies die bij me passen	12,7%	16,8%	70,5%	7,0/10
2. ... heb ik meer zicht op mijn kansen op een job bij een andere werkgever	22,4%	29,9%	47,8%	5,8/10
3. ... heb ik meer zicht gekregen op interessante opleidingen	38,4%	20,1%	41,4%	4,9/10
4. ... heb ik meer zicht op mijn mogelijkheden bij mijn huidige werkgever	36,5%	27,4%	36,1%	4,6/10
5. ... heb ik meer zicht op de gevolgen van bepaalde loopbaanstappen	39,4%	25,7%	34,9%	4,6/10

Verder zegt 65% van de respondenten dat ze dankzij de loopbaanbegeleiding méér zicht hebben gekregen op hun loopbaanmogelijkheden bij de huidige werkgever (36%) en/of bij andere werkgevers (48%). Loopbaanbegeleiding lijkt dus vooral de kennis over de externe arbeidsmarkt te verhogen, eerder dan kennis over de bedrijfsinterne arbeidsmarkt. Wanneer we ook rekening houden met de initiële verwachtingen, komt echter een heel ander beeld naar voren. Bij de start verwachtte immers amper 23% van de respondenten méér inzicht in de bedrijfsinterne loopbaanmogelijkheden, terwijl maar liefst 69% verwachtte dat ze dankzij de loopbaanbegeleiding méér zicht zouden krijgen op hun bedrijfsexterne loopbaanmogelijkheden. Met andere woorden: loopbaanbegeleiding lijkt er bij heel wat deelnemers in geslaagd om een pure externe loopbaangerichtheid (dus een pure gerichtheid op het veranderen van job) om te buigen naar een meer bedrijfsinterne gerichtheid. De vrees die soms geuit wordt door werkgevers dat externe loopbaanbegeleiding verloop stimuleert, lijkt dus niet gegrond.

Loopbaanbegeleiding lijkt er bij heel wat deelnemers in geslaagd om een pure externe loopbaangerichtheid (dus een pure gerichtheid op het veranderen van job) om te buigen naar een meer bedrijfsinterne gerichtheid.

Precies 40% van de respondenten geeft aan door de loopbaanbegeleiding meer zicht te hebben gekregen op interessante opleidingen. Dit toont aan dat men tijdens de loopbaanbegeleiding vaak stilstaat bij het opleidingsaanbod, wat perfect past in de employability-functie van loopbaanbegeleiding. Ongeveer 40% van de respondenten heeft door de loopbaanbegeleiding geen beter zicht gekregen op mogelijke opleidingen, maar de meesten van hen (75%) hadden dit ook niet verwacht.

Tot slot geeft 35% van de respondenten aan dankzij de loopbaanbegeleiding méér zicht gekregen te hebben op de gevolgen van bepaalde loopbaanstappen. 39% geeft aan dat dit niet het geval is; 68% van hen had dit ook niet verwacht.

Factoren van invloed. We bekijken vervolgens welke factoren de verbetering in arbeidsmarktkennis beïnvloeden. Hiertoe voeren we verschillende lineaire regressies uit, waarbij we telkens controleerden voor de demografische kenmerken van de respondenten en hun beginniveau op arbeidsmarktkennis.

Beginniveau. Vooral respondenten die bij de start laag scoorden op arbeidsmarktkennis, blijken deze competentie tijdens de loopbaanbegeleiding te verhogen.

Persoonskenmerken. Ook persoonlijkheid speelt een rol. Respondenten van het type “evenwichtige en vriendelijke open geest” boekten zowel op korte als op lange termijn een significant grotere

verbetering op hun arbeidsmarktkennis. Deze verbetering is niet echt toe te schrijven aan één specifieke Big Five-trek.

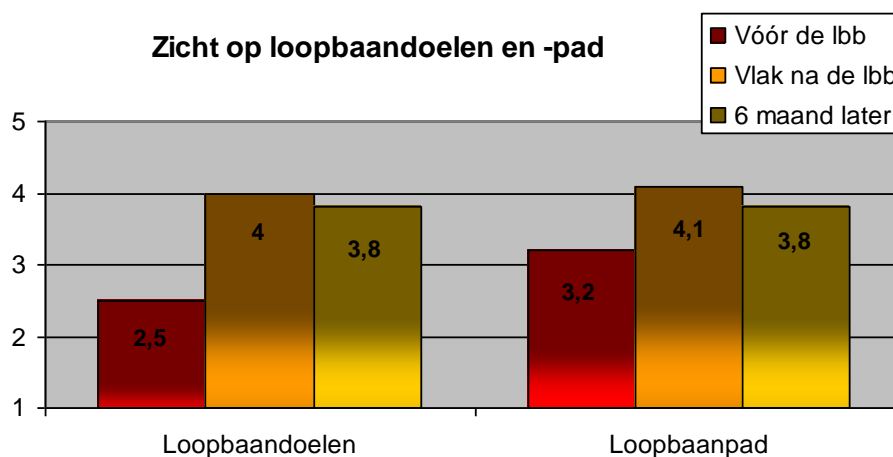
Bovendien vonden we – net als bij zelfkennis – dat mannen op lange termijn een kleinere toename in arbeidsmarktkennis kenden dan vrouwen, terwijl er op korte termijn geen verschil was tussen de mannelijke en de vrouwelijke respondenten. Het blijkt dat vooral mannen die zes maand na de begeleiding nog in dezelfde arbeidsmarktpositie verkeren als bij de start, een terugval kenden in hun arbeidsmarktkennis. Bij vrouwen speelt het veranderen van arbeidsmarktpositie geen rol.

Beginproblematiek. We vonden noch op korte, noch op lange termijn een impact van de beginproblematiek. Dit is enigszins gek. Je zou immers kunnen verwachten dat mensen die – bijvoorbeeld – in opzeg waren bij de start van de begeleiding of werkten met een tijdelijk contract, méér nood hadden aan een verbetering van hun arbeidsmarktkennis. Maar vermoedelijk is meer zicht op je arbeidsmarkt-mogelijkheden voor iedereen nuttig om een gefundeerde keuze te kunnen maken.

Kenmerken van de begeleiding. We vinden – zowel op korte als op lange termijn – een invloed van het intakegesprek en van het raadplegen van informatie. Respondenten bij wie de begeleiding verlopen is zoals ze na het intakegesprek verwachtten én personen die tijdens de begeleiding informatie raadpleegden en dit een heel zinvolle methode vonden, boekten over het algemeen een grotere vooruitgang op het vlak van arbeidsmarktkennis. Wanneer men informatie raadplegen minder geschikt vond, had deze methode wel een negatief effect op de toename in arbeidsmarktkennis.

6.3 Arbeidsmarktkennis

Ook “zicht op loopbaanpad” werd gemeten met 6 items. De eerste 2 items gingen over het hebben van duidelijke loopbaandoelen (bv. ‘Ik weet wat ik wil doen in mijn loopbaan’); de 4 andere over het realiseren van die loopbaandoelen (bv. ‘Ik geloof dat ik in staat ben om mijn loopbaandoelen te realiseren’). De respondenten dienden de items te beoordelen met een punt tussen 1 en 5 (1: helemaal niet akkoord; 5: helemaal akkoord). We namen zowel voor ‘zicht op loopbaandoelen’ als ‘zicht op loopbaanpad’ het gemiddelde van de items (zie onderstaande figuur).



Zoals blijkt uit de figuur, zijn de scores op beide competenties significant toegenomen tijdens de loopbaanbegeleiding. Wel vonden we niet bij iedereen een toename. Zo was bij 5% het zicht op de loopbaandoelen en bij 11% het zicht op het loopbaanpad licht gedaald tijdens de begeleiding. Verder vonden we dat het zicht op het loopbaandoelen en -pad (of kortweg ‘goal clarity’) ná de

loopbaanbegeleiding licht daalde. De uiteindelijke score zes maand na de loopbaanbegeleiding ligt evenwel nog steeds significant hoger dan bij de start van de begeleiding.

De vraag rijst waarom de score op goal clarity na de loopbaanbegeleiding (licht) gedaald is. We vermoeden dat dit om een eerder normaal fenomeen gaat. Bij de start van de loopbaanbegeleiding zitten vele respondenten in een moeilijke, verwarrende loopbaansituatie waarover ze veelal erg ontevreden zijn. Via de loopbaanbegeleiding zoeken ze naar een oplossing voor hun situatie en die oplossing geeft hen een ‘loopbaandoel’. In de maanden na de loopbaanbegeleiding proberen ze dit doel te realiseren en zo hun situatie te verbeteren. Wanneer ze erin geslaagd zijn hun situatie te verbeteren, vervalt hun loopbaandoel ten dele. Mogelijk willen de respondenten eerst even op adem komen en rust vinden, alvorens zichzelf nieuwe loopbaandoelen te stellen.

De respondenten kregen tijdens de loopbaanbegeleiding een beter zicht op hun loopbaandoelen en op hoe ze die doelen konden realiseren. Een half jaar ná de begeleiding, hebben ze hier nog steeds méér zicht op, maar het is iets minder helder dan vlak na de begeleiding.

Dankzij de loopbaanbegeleiding? We bekijken vervolgens of de respondenten de toename in hun goal clarity die ze realiseerden tijdens de loopbaanbegeleiding, toeschrijven aan de begeleiding. Dat blijkt inderdaad het geval te zijn (zie tabel 6.3). Ongeveer 3/4de van de respondenten geeft aan dat de verbetering in hun goal clarity (zowel zicht op loopbaandoelen als zicht op loopbaanpad) (deels) dankzij de loopbaanbegeleiding gerealiseerd werd.

Tabel 6.3 Leidt loopbaanbegeleiding tot meer zicht op de loopbaandoelen?

Door de loopbaanbegeleiding...	<i>Niet akkoord</i>	<i>Tussenin</i>	Akkoord	<i>Gemiddelde</i>
1. ... heb ik kunnen beslissen wat ik met mijn loopbaan ga doen	10,4%	17,1%	72,5%	7,0/10
2. ... heb ik meer duidelijkheid over de stappen die ik moet zetten om te bereiken wat ik wil in mijn loopbaan	8,2%	17,1%	74,7%	7,2/10

Factoren van invloed. We bekijken tot slot ook voor goal clarity welke factoren de toename erin beïnvloeden. Hiertoe voeren we opnieuw verschillende lineaire regressies uit, waarbij we telkens controleerden voor de demografische kenmerken van de respondenten en de initiële score op de competentie.

Beginniveau. Vooral respondenten die bij de start laag scoorden op zicht op loopbaandoelen en zicht op loopbaanpad, blijken deze competentie tijdens de loopbaanbegeleiding te verbeteren.

Persoonskenmerken en beginproblematiek blijken geen invloed uit te oefenen op de verbetering in goal clarity (zicht op loopbaandoelen + zicht op loopbaanpad).

Kenmerken van de begeleiding. De competentie ‘zicht op loopbaandoelen’ is – zowel op korte als op lange termijn – significant vaker verbeterd wanneer de respondent na het intakegesprek een duidelijk beeld had van hoe de begeleiding zou verlopen én wanneer tijdens de begeleiding een persoonlijk actieplan werd opgesteld. Dit laatste hoeft niet te verbazen: één van de essentiële aspecten van een actieplan is immers dat het loopbaandoelen omvat. Voor de competentie ‘zicht op loopbaanpad’ vonden we geen impact van kenmerken van de begeleiding.

6.4 Conclusie

Eén van de oudste verwachtingen ten aanzien van loopbaanbegeleiding is dat het bijdraagt tot méér loopbaaninzicht bij de deelnemers. De Vlaamse loopbaancentra blijken met glans te slagen in deze opdracht. De respondenten verbeterden zowel hun zelfkennis, hun arbeidsmarktkennis, als het zicht op hun loopbaandoelen en -pad significant tijdens de loopbaanbegeleiding. Bovendien lagen de scores op deze competenties zes maand ná de loopbaanbegeleiding nog steeds significant hoger dan bij de start. We merkten na de loopbaanbegeleiding wel een lichte daling in de competentie 'zicht op loopbaandoelen en -pad'. De grote meerderheid van de respondenten meent bovendien dat de verbetering in hun loopbaaninzicht er mede dankzij de loopbaanbegeleiding is gekomen.

Het beginniveau, persoonskenmerken en – vooral – kenmerken van de begeleiding bleken de toename in loopbaaninzicht te beïnvloeden:

- Hoe lager iemands beginniveau in zelfkennis, arbeidsmarktkennis en zicht op loopbaandoelen en -pad, hoe groter de gerealiseerde verbetering. Bij deze personen is niet alleen de nood aan, maar ook de ruimte voor verbetering groter.
- Persoonlijkheid bleek een impact te hebben op de toename in zelfkennis en arbeidsmarktkennis. Een combinatie van consciëntieusheid, vriendelijkheid, openheid, emotionele stabiliteit en extravertie lijkt bevorderend te werken. Verder vonden we dat mannen ná de loopbaanbegeleiding een lichte terugval kenden in hun zelfkennis en arbeidsmarktkennis. Bij vrouwen doet dit fenomeen zich niet voor.
- Het intakegesprek blijkt erg belangrijk. Wanneer de respondent tijdens dit gesprek een goed beeld kreeg van hoe de begeleiding zou verlopen, is de kans groter dat hij of zij méér vooruitgang boekte in zelfkennis, arbeidsmarktkennis en zicht op loopbaandoelen.
- Bij personen bij wie 'anderen' (bv. partner, collega's, baas) bij de loopbaanbegeleiding werden betrokken, blijkt de toename in zelfkennis duurzamer. Mogelijk blijven deze personen na de begeleiding anderen raadplegen om hun zelfbeeld realistisch en 'up to date' te houden.
- Van het raadplegen van informatie kan een positief effect uitgaan op zelfkennis en op arbeidsmarktkennis, maar enkel als de deelnemer deze methode erg geschikt vindt.
- Tot slot bleek het opstellen van een persoonlijk actieplan bevorderend te werken voor iemands' zicht op loopbaandoelen.

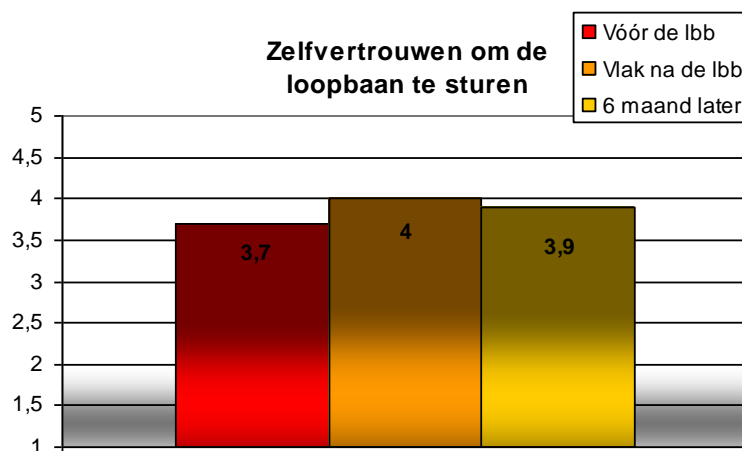
7. Loopbaanmanagement

Tegenwoordig wordt van loopbaanbegeleiding méér verwacht dan enkel een verbetering van het loopbaaninzicht. In verschillende landen verwacht de overheid dat de loopbaanbegeleiders hun klanten ook helpen om de loopbaan méér zelf te managen (OECD, 2004; Watts, 2005). Dit heeft te maken met de veranderende aard van loopbanen. Werkgevers zijn vandaag de dag steeds minder in staat om aan al hun werknemers levenslange tewerkstelling te garanderen. 'Lifelong employment' maakt daardoor plaats voor 'lifelong employability'. 'Employability' verwijst naar iemands vermogen om werk te behouden of te verkrijgen (Delsen, 1998). Dit vermogen staat of valt met het hebben en onderhouden van competenties die op de arbeidsmarkt gevraagd worden. Competenties kunnen echter verouderen of vervagen als ze niet gebruikt worden ('skill fading'). Ook kan de vraag naar specifieke kennis of vaardigheden wijzigen en bijgevolg de waarde van iemands competenties veranderen. Wie te allen tijde inzetbaar wil zijn, zal daarom in de eigen inzetbaarheid moeten blijven investeren. Loopbaanmanagement speelt daarbij een cruciale rol (Fugate, Kinicki & Asforth, 2004; King, 2004). Mensen die hun loopbaan zelf sturen, nemen immers het initiatief in handen en blijven aan hun competenties werken – ook als hun werkgever nalaat dat te doen (Briscoe, Hall & DeMuth, 2006). Succesvolle zelfsturing van de loopbaan wordt op die manier dus bijna een noodzakelijke voorwaarde voor employability (Van Tiem & West, 1997).

In dit hoofdstuk bekijken we vier competenties die iemands loopbaanmanagement kunnen beïnvloeden: (1) het zelfvertrouwen om de eigen loopbaan te sturen, (2) aanpassingsvermogen, (3) netwerkingskills en (4) gepercipieerde zelfsturing van de loopbaan.

7.1 Zelfvertrouwen om de loopbaan te sturen

Een eerste belangrijke voorwaarde om je eigen loopbaan te managen, is dat je er vertrouwen in hebt dat je de verschillende stappen in het loopbaanbeslissingsproces kan uitvoeren. Daarom legden we de respondenten 6 items voor die hiernaar peilen en vroegen hen die items te beoordelen op een 5-puntenschaal (1: helemaal niet akkoord; 5: helemaal akkoord). Twee voorbeelditems zijn: "Ik heb er vertrouwen in dat ik kan beslissen wat ik met mijn loopbaan ga doen" en "Ik heb er vertrouwen in dat ik de stappen kan zetten om mijn loopbaankeuze te realiseren". Onderstaande figuur vergelijkt de gemiddelde scores op de items vóór, vlak na en zes maand na de loopbaanbegeleiding.



We vonden dat het vertrouwen van de deelnemers om de eigen loopbaan te managen significant is toegenomen tijdens de loopbaanbegeleiding en nadien constant is gebleven. Bij 30% van de respondenten vonden we wel een daling in plaats van een stijging.

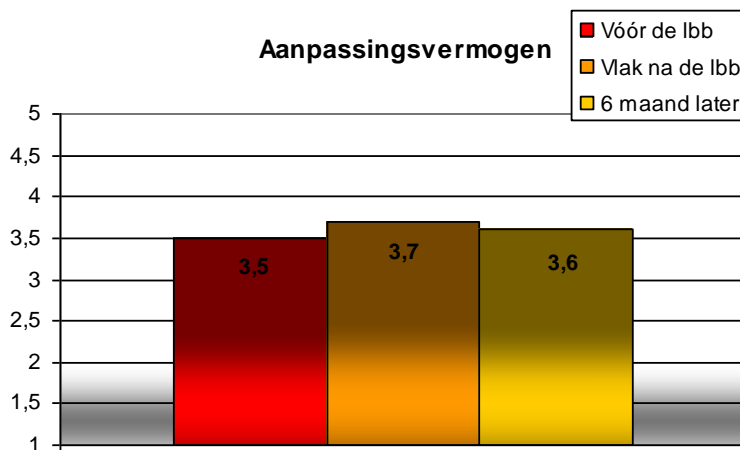
Een eerste belangrijke voorwaarde om je eigen loopbaan te managen, is dat je er vertrouwen in hebt dat je je loopbaan zelf kan sturen. Loopbaanbegeleiding lijkt er met succes in te slagen deze competentie te verhogen. We vonden immers dat dit vertrouwen significant was toegenomen tijdens de loopbaanbegeleiding en nadien constant bleef.

Dankzij de loopbaanbegeleiding? Onze vragenlijst bevatte geen specifiek item waarmee de respondenten konden beoordelen of de verbetering in deze competentie al dan niet te danken was aan de loopbaanbegeleiding. Wel konden de respondenten aangeven of ze – dankzij de loopbaanbegeleiding – meer vertrouwen hadden gekregen in zichzelf in het algemeen. Dat bleek bij 74% van de respondenten het geval.

Factoren van invloed. We bekijken vervolgens welke factoren de verbetering in deze competentie beïnvloeden. Hiertoe voeren we verschillende lineaire regressies uit, waarbij we telkens controleerden voor de demografische kenmerken van de respondenten en hun beginniveau op arbeidsmarktkennis. Enkel het beginniveau van de competentie en persoonlijkheid bleek een rol te spelen. Zo boekten respondenten die bij de start weinig vertrouwen hadden in hun vermogen om de loopbaan zelf te sturen, méér verbetering in deze competentie dan diegenen die bij de start hoog scoorden op de competentie. Ook respondenten van het type “evenwichtige en vriendelijke open geest” hadden meer kans om deze competentie duurzaam te verbeteren. Dit bleek vooral gerelateerd aan hun hoge score op de trek ‘openheid’.

7.2 Aanpassingsvermogen

Omdat je niet over alles in je loopbaan controle hebt, is het ook nodig dat je in staat bent met veranderingen en onverwachte gebeurtenissen om te gaan. Om te peilen of onze respondenten hier ná de loopbaanbegeleiding beter toe in staat zijn, legden we hen 5 vragen voor die ze moesten beantwoorden op een 5-puntenschaal (1: niet of nauwelijks; 5: in erg grote mate). Een voorbeeld-item is: ‘In welke mate bent u in staat om u aan te passen aan veranderingen in uw loopbaan?’. De gemiddelden op deze competentie voor de drie meetmomenten staan weergegeven in onderstaande grafiek.



De grafiek maakt duidelijk dat het aanpassingsvermogen niet sterk veranderd is over de tijd. Toch wijzen de statistische testen aan dat zowel de lichte stijging tijdens de loopbaanbegeleiding als de lichte daling in de 6 maanden nadien statistisch significant zijn. De respondenten hebben hun aanpassingsvermogen tijdens de loopbaanbegeleiding dus licht verbeterd, maar in de zes maanden nadien verdwijnt deze toename volledig. Bovendien kende 33% van de respondenten een daling in plaats van een stijging in hun aanpassingsvermogen tijdens de loopbaanbegeleiding.

Wat zou deze resultaten – in het bijzonder de terugval ná de loopbaanbegeleiding – kunnen verklaren? Mogelijk komt de terugval deels omdat het verhogen van iemands aanpassingsvermogen niet de centrale focus vormt in de meeste begeleidingstrajecten, wat de kans op een grote en duurzame verbetering verkleint. Een andere verklaring kan zijn dat aanpasbaarheid een eerder stabiel persoonlijkheidskenmerk is, wat de ‘maakbaarheid’ ervan beperkt. De verbetering die we vlak na de loopbaanbegeleiding constateerden, is dan mogelijk een fake-effect, veroorzaakt door, bijvoorbeeld, een (tijdelijk) aangewakkerd zelfvertrouwen eerder dan door een feitelijke verbetering in het aanpassingsvermogen van de deelnemer. Tot slot zou ook de licht vertekende uitval op het derde meetmoment dit resultaat kunnen verklaren. We stelden immers vast dat de mensen die de derde vragenlijst niet invulden, een iets lagere initiële score op aanpasbaarheid hadden. Nu biedt een lagere initiële score net de meeste ruimte voor verbetering. Dat blijkt ook uit het feit dat de correlatie tussen aanpasbaarheid en de langetermijnverbetering in aanpasbaarheid significant negatief is ($\rho = -.45$; $p < .001$). Dus: een lage initiële score gaat veelal gepaard met een grote verbetering en omgekeerd. Het is dus mogelijk dat – indien er niet zoveel mensen met een lage initiële score op aanpasbaarheid waren uitgevallen op het derde meetmoment – de gemiddelde langetermijnverbetering in aanpasbaarheid hoger geweest was.

Loopbaanbegeleiding lijkt er niet in te slagen een duurzame verbetering in het aanpassingsvermogen te realiseren. Mogelijk komt dit omdat het verhogen van iemands aanpassingsvermogen niet de centrale focus vormt in de meeste begeleidingstrajecten, wat de kans op een grote en duurzame verbetering verkleint. Een andere verklaring kan zijn dat aanpasbaarheid een eerder stabiel persoonlijkheidskenmerk is, wat de ‘maakbaarheid’ ervan beperkt.

Dankzij de loopbaanbegeleiding? We gingen ook na in welke mate de verbetering in het aanpassingsvermogen tijdens de loopbaanbegeleiding volgens de respondenten te danken is aan de begeleiding zelf. Daartoe vroegen we de respondenten om de stelling “Dankzij de loopbaanbegeleiding kan ik beter omgaan met veranderingen en problemen in mijn loopbaan” te beoordelen. 38% van de respondenten gaat (eerder tot helemaal) akkoord met deze stelling. Bijna een derde van de respondenten (31%) vond dat de loopbaanbegeleiding niet had bijgedragen tot een verbeterd aanpassingsvermogen; de grote meerderheid van hen (80%) had dit op voorhand ook niet verwacht.

Factoren van invloed. We bekijken vervolgens welke factoren de verbetering in het aanpassingsvermogen beïnvloeden. Hiertoe voeren we verschillende lineaire regressies uit, waarbij we telkens controleerden voor de demografische kenmerken van de respondenten en hun beginniveau op aanpassingsvermogen. Voor het beginniveau vonden we opnieuw hetzelfde resultaat als bij de andere competenties, namelijk: hoe lager het initieel aanpassingsvermogen, hoe groter de gerealiseerde verbetering.

Persoonskenmerken. Noch demografische kenmerken, noch persoonlijkheid blijken een invloed uit te oefenen op de gerealiseerde toename in het aanpassingsvermogen. Wel hebben de persoonlijkheidstreken openheid, extraversie en emotionele stabiliteit een invloed op iemands niveau van aanpasbaarheid – maar dus op niet de toename erin.

Beginproblematiek. De lange-termijn verandering in aanpasbaarheid blijkt gerelateerd aan de beginproblematiek van de deelnemers. Zo realiseerden personen die bij de start van de begeleiding in opzeg waren en respondenten die klaagden over psychische vermoeidheid een significant kleinere verbetering – of zelfs een daling – in hun aanpassingsvermogen. Mogelijk hoopten de personen die bij de start in opzeg waren, na die ingrijpende verandering in hun leven (namelijk het veranderen van werkgever) op een wat rustigere periode en stonden ze daarom minder open voor nieuwe veranderingen. Individuen die initieel psychisch vermoeid waren, hadden mogelijk nog niet genoeg psychische reserve opgebouwd om klaar te zijn voor nieuwe veranderingen.

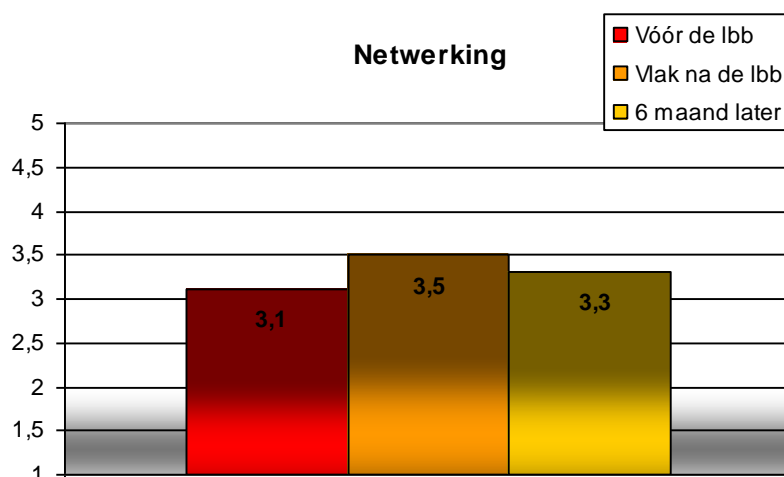
Kenmerken van de begeleiding. We vonden dit keer geen invloed van het intakegesprek. Vermoedelijk komt dit omdat – zoals we reeds aanhaalden – het aanpassingsvermogen niet de centrale focus vormt in loopbaanbegeleiding en vermoedelijk minder direct aan bod komt in het intakegesprek.

We vonden wel een invloed van het raadplegen van informatie. Ongeacht hoe geschikt de deelnemer dit vond, wanneer informatie geraadpleegd werd, was de kans groter op een duurzame verbetering in deze competentie. Mogelijk ging het daarbij onder andere om informatie over de veranderingen op de arbeidsmarkt die maken dat aanpassingsvermogen een steeds belangrijkere competentie wordt.

7.3 Netwerken

Bij het managen van je loopbaan, kan een goed netwerk veel voordelen opleveren. Vrienden en kennissen kunnen je helpen om loopbaanproblemen aan te pakken, ze kunnen feedback geven over hoe je overkomt en hoe je presteert, ze kunnen je op de hoogte brengen van loopbaanopportuniteiten, ze kunnen je met andere mensen in contact brengen, etc.

We legden de respondenten daarom drie items voor die peilen naar hun netwerk en hun netwerkcapaciteiten (o.a. ‘Ik heb er vertrouwen in dat ik contacten kan leggen én onderhouden met mensen die me kunnen helpen in mijn loopbaan’). We namen het gemiddelde van deze items om een beeld te krijgen van iemands netwerkcapaciteiten. Dit gemiddelde ligt tussen 1 en 5, en hogere scores wijzen op betere netwerkvaardigheden.



We vonden een significante toename in netwerkvaardigheden tijdens de loopbaanbegeleiding. Welkende 19% van de respondenten een daling in plaats van een stijging in deze competentie. Tijdens de zes maanden na de loopbaanbegeleiding verloren de respondenten bovendien weer een deel

van hun netwerkcapaciteiten, maar het uiteindelijke niveau bleek zes maand na de loopbaanbegeleiding toch nog significant hoger te liggen dan bij de start.

De deelnemers aan loopbaanbegeleiding realiseerden een duurzame verbetering in hun netwerkcapaciteiten, ook al verminderden hun netwerkskills licht in de zes maanden na de loopbaanbegeleiding.

Dankzij de loopbaanbegeleiding? Onze vragenlijst bevatte geen specifiek item waarmee de respondenten konden beoordelen of de verbetering in hun netwerkcapaciteiten al dan niet te danken was aan de loopbaanbegeleiding.

Factoren van invloed. We bekijken vervolgens welke factoren de verbetering in de netwerkcapaciteiten beïnvloeden. Hiertoe voeren we verschillende lineaire regressies uit, waarbij we telkens controleerden voor de demografische kenmerken van de respondenten en hun beginniveau op netwerken. Voor het beginniveau vonden we opnieuw hetzelfde resultaat als bij de andere competenties, namelijk: hoe lager de initiële score, hoe groter de gerealiseerde verbetering.

Persoonskenmerken. In de eerste plaats bleek persoonlijkheid een rol te spelen. Emotioneel stabiele en extraverte personen kenden minder vaak een terugval in hun netwerkingscapaciteiten.

Verder stelden we vast dat kortgeschoolden in deze competentie vaker een terugval kenden na de loopbaanbegeleiding. Dit kan mogelijk de terugval in ‘zinvolheid van de begeleiding’ die we bij kortgeschoolden vaststelden, verklaren.

Beginproblematiek. De lange-termijn verbetering in netwerken blijkt gerelateerd aan de beginproblematiek van de deelnemers. Zo realiseerden personen die bij de start van de begeleiding klaagden over psychische vermoeidheid een significant kleinere verbetering in hun netwerkvaardigheden. Mogelijk komt dit omdat netwerken en contacten leggen met anderen energie vergt, iets wat voor deze personen mogelijk een extra psychische belasting vormt.

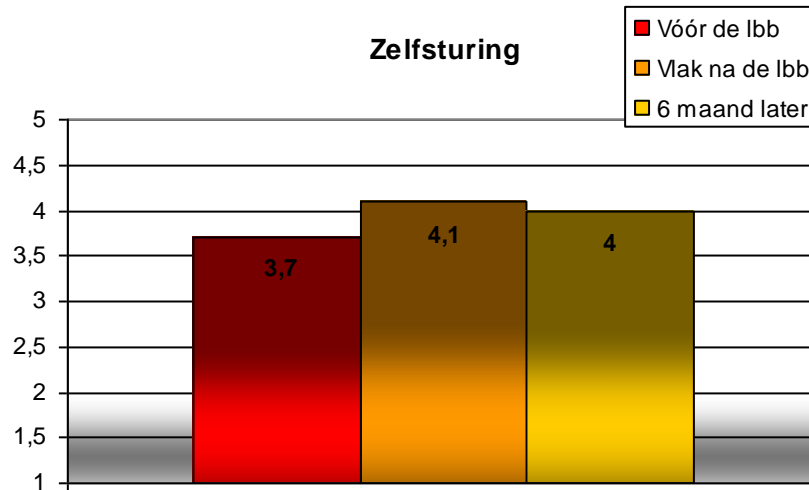
Kenmerken van de begeleiding. We vonden een licht positief effect van een goed verlopen intakegesprek. Geen van de andere trajectkenmerken lijkt dit resultaat te beïnvloeden.

7.4 Zelfsturing

We legden de respondenten tot slot ook 7 items voor die nagaan of ze het gevoel hebben hun loopbaan effectief zelf te sturen. Het grote verschil met de eerste schaal rond loopbaanmanagement, is dat het nu niet gaat om “denken de loopbaan te kunnen sturen”, maar eerder om “het gevoel de loopbaan effectief zelf te sturen”. Twee voorbeelditems zijn: ‘Ik neem zelf de verantwoordelijkheid op voor mijn loopbaan’ en ‘Als mijn werkgever me niet de nodige mogelijkheden biedt om me te ontwikkelen, zal ik daar zelf voor zorgen’. De respondenten dienden de voorgedragen items te beoordelen op een 5-puntenschaal (1: helemaal niet akkoord; 5: helemaal akkoord). We namen het gemiddelde van deze items om een beeld te krijgen van de algemene zelfsturingscapaciteiten van de respondenten.

De onderstaande figuur geeft dit gemiddelde weer voor elk van de drie meetmomenten. We vonden een significante toename in de zelfsturingscapaciteiten van de respondenten tijdens de loopbaanbegeleiding. Het niveau van zelfsturing bleef in de zes maanden na de loopbaanbegeleiding bovendien constant. De loopbaanbegeleiding lijkt er dus in geslaagd een duurzame verbetering in deze competentie te realiseren. We moeten wel opmerken dat 25% van de respondenten

tijdens de loopbaanbegeleiding een daling in plaats van een stijging kenden in hun zelfstuuringscapaciteiten.



Dankzij de loopbaanbegeleiding? We lieten de respondenten vervolgens beoordelen of de loopbaanbegeleiding tot dit resultaat had bijgedragen. De meeste respondenten zijn die mening toegegaan. Zo zegt meer dan twee derden van de deelnemers (67,4%) dat de loopbaanbegeleiding heeft bijgedragen tot het gevoel de loopbaan in eigen handen te hebben. Bovendien meent 66% van de respondenten dat ze dankzij de loopbaanbegeleiding meer zelf initiatief nemen in de loopbaan.

Tabel 7.1 Heeft loopbaanbegeleiding een invloed op iemands zelfsturing in de loopbaan?

Door de loopbaan-begeleiding...	Niet akkoord	Tussenin	Akkoord	Gemiddelde
... heb ik het gevoel dat ik mijn loopbaan in eigen handen heb	6,7%	25,9%	67,4%	7,0/10
... neem ik zelf meer initiatief in mijn loopbaan	10,7%	23,4%	65,9%	6,9/10

Loopbaanbegeleiding lijkt erin geslaagd te zijn een duurzame verbetering in de zelfsturing van haar deelnemers te realiseren.

Factoren van invloed. We bekijken vervolgens welke factoren de verbetering in zelfsturing beïnvloeden. Hiertoe voeren we verschillende lineaire regressies uit, waarbij we telkens controleerden voor de demografische kenmerken van de respondenten en hun beginniveau op netwerken. Voor het beginniveau vonden we opnieuw hetzelfde resultaat als bij de andere competenties, namelijk: hoe lager de initiële score, hoe groter de gerealiseerde verbetering.

Persoonskenmerken. In de eerste plaats blijkt persoonlijkheid een rol te spelen. Zo vonden we dat respondenten van het type 'lichte sloddervos' zowel op korte als op lange termijn minder vooruitgang boekten in hun zelfsturing. Dit kwam vooral door hun lager niveau van consciëntieusheid en openheid. Blijkbaar werkt een combinatie van openheid (o.a. creativiteit en intelligentie) en doelgerichtheid bevorderend om de loopbaan méér zelf te gaan sturen.

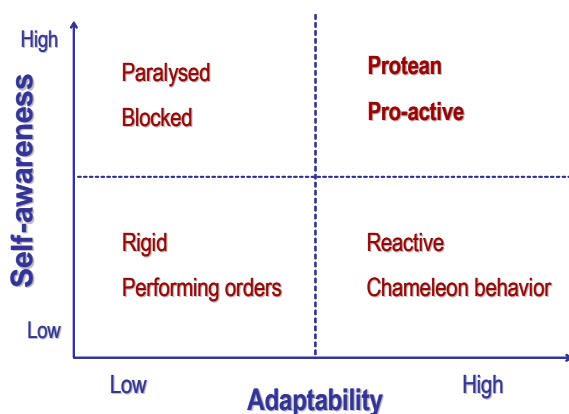
Beginproblematiek. De beginproblematiek oefent geen invloed uit op dit resultaat.

Kenmerken van de begeleiding. We vonden opnieuw een invloed van het intakegesprek én van het raadplegen van informatie. Een goed verlopen intakegesprek dat de deelnemer een realistisch beeld geeft van wat er gaat komen, werkt bevorderend om duurzame toename in iemands zelfsturing te realiseren. Van de methode ‘het raadplegen van informatie’ kan een positieve invloed uit gaan, maar enkel als de deelnemer dit een geschikte methode vindt.

7.5 Zelfkennis + Aanpassingsvermogen = Zelfsturing?

De onderzoeker Douglas T. Hall (1996; 2004) veronderstelt dat voor succesvolle zelfsturing van de loopbaan twee andere competenties noodzakelijk zijn, namelijk zelfkennis (identiteit) en aanpasbaarheid (flexibiliteit). Zelfkennis is nodig om te bepalen welke richting iemand uit wil met zijn of haar loopbaan, om gemotiveerd aan die loopbaan te blijven werken en om eventuele leerbehoeften te herkennen. Aanpasbaarheid helpt dan weer om flexibel te blijven en te kunnen omgaan met de voortdurende veranderingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

Wanneer één van beide competenties ontbreekt, kan dit een individu voor problemen stellen. Zo zal een hoge aanpasbaarheid met een laag niveau van zelfkennis leiden tot blinde reactiviteit (Reactive Chameleon Behavior). Dergelijke individuen zullen zich met gemak aanpassen aan veranderingen in de omgeving. Ze lopen echter het risico om zich aan te passen op een manier die niet consistent is met hun eigen waarden en doelstellingen. Bij werkgevers zouden zulke ‘doelloze’ loopbaanveranderingen wel eens (terecht) kunnen overkomen als een gebrek aan motivatie, wat de aanwervingskansen en dus de employability vermoedelijk niet ten goede komt. Van de omgekeerde situatie, veel zelfkennis gecombineerd met een laag niveau van aanpasbaarheid, gaat dan weer een verlamrend effect uit (Paralysed, Blocked). Individuen die weten wat ze willen, maar niet kunnen omgaan met onverwachte gebeurtenissen of tegenslagen, riskeren geblokkeerd te raken en hebben bijgevolg minder kans om hun doelstellingen te bereiken. Tot slot zijn er nog de individuen met weinig zelfkennis en een laag niveau van aanpasbaarheid. Zij bevinden zich in een toestand van starheid en lijken enkel in staat om in een stabiele omgeving orders op te volgen (Rigid; Performing Orders) (Hall, 2004).



We voerden analyses uit om te kijken of we deze types in onze steekproef terugvonden. Onder de werknemers die met loopbaanbegeleiding startten, vonden we 3 van deze 4 types terug: (1) de protean groep (42%) (2) de ‘blocked’ (28%) en (3) de reactievelingen (30%). De protean groep scoorde significant hoger op zelfsturing dan de twee groepen. De rigide groep vonden we bovendien niet terug in onze steekproef. Mogelijk is er om te starten met loopbaanbegeleiding al een zeker initieel niveau van zelfsturing nodig.

Na de loopbaanbegeleiding was de protean groep sterk uitgebreid (81% op t2 en 72% op t3) en de groep reactievelingen sterk geslonken (tot 2% op t2 en 3% op t3). Het aandeel geblokkeerden bleef op lange termijn relatief stabiel. De respondenten bleken er immers minder goed in te slagen hun aanpassingsvermogen op lange termijn te verhogen. Bovendien vonden we ook hier dat de mensen uit de protean groep hun loopbaan méér zelf stuurden dan respondenten uit de twee andere groepen. Al bij al lijkt loopbaanbegeleiding de deelnemers inderdaad aan te zetten tot méér zelfsturing.

7.6 Conclusie

Eén van de verwachtingen die de Vlaamse overheid heeft ten aanzien van loopbaanbegeleiding, is dat het de deelnemers helpt om hun loopbaan méér en beter zelf te managen. Daarom bekijken we de impact van loopbaanbegeleiding op vier loopbaanmanagementcompetenties: (1) zelfvertrouwen om de loopbaan te managen, (2) aanpasbaarheid, (3) netwerking en (4) zelfsturing.

We stelden vast dat de meeste deelnemers hun loopbaanmanagementcompetenties tijdens de loopbaan-begeleiding significant hadden verbeterd. In de zes maanden ná de loopbaanbegeleiding verloren sommige deelnemers evenwel weer een deel van hun skills, voornamelijk wat hun aanpassingsvermogen en netwerkingskills betreft.

Twee op drie deelnemers meent dat de loopbaanbegeleiding hen heeft geholpen om méér initiatief te nemen in de eigen loopbaan. Loopbaanbegeleiding werkte volgens de deelnemers vooral in op het gevoel de loopbaan zelf te kunnen sturen. Wat de toename in het aanpassingsvermogen betreft, zagen minder deelnemers (namelijk 40%) een invloed van de begeleiding.

De verbetering in loopbaanmanagementcompetenties blijkt verder afhankelijk te zijn van het begin-niveau op de competentie, iemands persoonlijkheid, de beginproblematiek en van enkele traject-kenmerken:

- Hoe lager de initiële competentie, hoe groter de geboekte vooruitgang.
- Of individuen hun zelfvertrouwen om de loopbaan te managen, hun netwerkingskills en hun zelfsturing duurzaam verbeterden, hangt deels af van hun persoonlijkheid.
- In tegenstelling tot de verbetering in het loopbaaninzicht, bleek de toename in loopbaanmanagementvaardigheden niet los te staan van de beginproblematiek van de deelnemer. Deelnemers die bij de start van de begeleiding psychisch vermoeid waren, boekten over het algemeen minder vooruitgang in hun aanpassingsvermogen en netwerk-skills.
- Een goed verlopen intakegeprek verhoogt de kans op een duurzame verbetering in zelfsturing. Verder kan het raadplegen van informatie een positief effect uitoefenen op de toename in iemands aanpassingsvermogen en zelfsturing.

8. Over voornemens, acties en drempels

In dit hoofdstuk bekijken we of loopbaanbegeleiding naast leereffecten ook feitelijke gedragsveranderingen met zich mee brengt. Het uitgangspunt in dit hoofdstuk zijn de voornemens die de respondenten zich tijdens de loopbaanbegeleiding hebben gesteld. Voor deze voornemens gaan we na of de respondenten erin slaagden ze te realiseren in de zes maand na de loopbaanbegeleiding, welke acties ze hiertoe ondernomen hebben en met welke drempels ze geconfronteerd werden.

8.1 Loopbaanvoornemens tijdens de loopbaanbegeleiding

Op het einde van de loopbaanbegeleiding legden we de respondenten 12 mogelijke doelstellingen voor. Acht ervan waren arbeidsgerelateerd; de vier andere situeerden zich meer in de privésfeer. We vroegen de respondenten om voor iedere doelstelling aan te geven of ze zich dit onder invloed van de begeleiding hadden voorgenomen. Tabel 8.1 geeft een overzicht van de verschillende voornemens die de respondenten zich gemaakt hebben onder invloed van de loopbaanbegeleiding.

Tabel 8.1 Voornemens tijdens de loopbaanbegeleiding

	Algemeen
1. Het beste te maken van de initiële job	49,4%
2. In initiële job blijven werken, maar iets veranderen aan de jobinhoud (bv. extra taken erbij nemen)	27,4%
3. In initiële huidige job blijven werken, maar iets veranderen aan de randvoorwaarden (bv. meer/minder uren werken, loonsverhoging vragen)	19,8%
4. Een ander soort werk zoeken	55,9%
5. Een job bij een andere werkgever zoeken	66,9%
6. Een activiteit als zelfstandige (verder) uitbouwen	18,1%
7. (Een tijdje) niet meer werken (bv. om voor de kinderen te zorgen, een wereldreis te maken)	5,0%
8. Een bepaalde opleiding volgen	45,6%
9. Iets aan ingesteldheid, houding veranderen (bv. minder snel onzeker zijn, meer positief ingesteld zijn)	70,9%
10. Op een andere manier met vrije tijd omgaan (bv. met een hobby starten)	37,7%
11. Leven anders organiseren (bv. een vaste dag vrijhouden voor het gezin, minder lang opblijven op werkdagen)	37,1%
12. Een andere vorm van begeleiding zoeken (bv. psycholoog)	11,0%
Gemiddeld aantal voornemens	4,4

Zoals blijkt uit de tabel, heeft ongeveer de helft van de respondenten zich voorgenomen om (althans voorlopig) het beste te maken van de initiële job. 56% van hen wil dan wel dat er verandering komt in de jobinhoud en 34% dat de arbeidsvoorwaarden (bv. uurrooster, loon) wijzigen. Kortgeschoolden, deelnemers met erg weinig plezier in hun initiële job en – uiteraard – mensen die in opzeg zaten bij de start van de begeleiding, namen zich significant minder vaak voor om in de initiële job te blijven. Oudere werknemers wilden dit dan weer vaker, op voorwaarde dat er iets aan de randvoorwaarden (bv. uurrooster) zou wijzigen.

Verder zegt dat 56% van de respondenten op zoek te zijn naar een ander soort werk, 67% naar een job bij een andere werkgever en 18% wil een activiteit als zelfstandige (verder) uitbouwen. Een deel van deze personen (respectievelijk 42%, 34% en 51%) probeert tegelijkertijd het beste te maken van de huidige job. Voor deze respondenten lijkt het blijven in de huidige job dus een soort overgangsmaatregel tot er een beter alternatief gerealiseerd raakt. Een laatste transitie die we vroegen was 'stoppen met werken'. In totaal geeft 5% van de respondenten aan dat ze dit in de nabije toekomst graag een tijdje zouden doen.

Oudere werkgevers namen zich minder vaak voor om van soort werk of werkgever te veranderen. Wie weinig plezier had in de job, wou dan weer vaker veranderen van soort werk, terwijl pestproblemen mensen er toe aanzetten om van werkgever te willen veranderen. Om te willen veranderen van soort werk speelt bovendien ook persoonlijkheid een rol: wie eerder gesloten van geest is, is dit minder vaak van plan.

In totaal plant 80% van de respondenten een transitie. De respondenten willen vooral van werkgever en van soort werk veranderen.

Bijna de helft van de respondenten (46%) heeft zich onder invloed van de loopbaanbegeleiding voorgenomen om een opleiding te volgen. Dit wijst erop dat het volgen van loopbaanbegeleiding aanspoort tot andere employability-investeringen. Een mooie bevinding is ook dat dit voornemen vooral voorkomt bij kortgeschoolden: maar liefst 70% van hen nam zich onder invloed van de loopbaanbegeleiding voor om zich bij te scholen.

Maar liefst 70% van de kortgeschoolden nam zich onder invloed van de loopbaanbegeleiding voor om zich bij te scholen.

De deelnemers aan loopbaanbegeleiding nemen niet uitsluitend arbeidsmarktgerelateerde voornemens. Ook voornemens die zich meer in de privésfeer bevinden komen vaak voor. Dit bevestigt dat loopbaanbegeleiding verder gaat dan het pure job- en loopbaangerelateerde én dat loopbaanbeslissingen verweven zijn met andere levensdomeinen.

We zien dat bijna drie kwart (71%) van de respondenten zich heeft voorgenomen om iets aan zijn of haar ingesteldheid te doen. Vooral introverte individuen nemen zich dit voor. Verder geeft 38% aan te zullen proberen zijn of haar leven anders te organiseren en 37% wil graag op een andere manier omgaan met de eigen vrije tijd. Deze voornemens komen frequent voor bij wie weinig evenwicht ervaart tussen werk en privé. Tot slot is ook 11% van de respondenten van plan om een andere vorm van begeleiding (bv. psycholoog) te zoeken.

Zoals blijkt uit de bovenstaande beschrijving, namen de respondenten zich vaak méér dan één voornemen. De gemiddelde respondent streefde ongeveer 4 doelstellingen na. Iedereen stelde zich minstens 1 en maximum 10 loopbaandoelen. Hoe meer doelen iemand zich stelt, hoe groter de kans dat er conflicten tussen deze doelen optreden. Hierdoor zouden personen met méér loopbaandoelen wel eens moeilijkheden kunnen ondervinden bij het nastreven ervan. We zullen verder in dit hoofdstuk nagaan of dit inderdaad het geval is.

De meeste respondenten stelden zich méér dan één voornemen. Gemiddeld streefde men ongeveer 4 doelstellingen na. Vooral 'het beste maken van de huidige job' en een transitie plannen kwamen vaak samen voor. Blijven in de huidige job lijkt dus voor velen een soort overgangmaatregel tot er een beter alternatief gerealiseerd raakt.

8.2 Loopbaanvoornemens tijdens de loopbaanbegeleiding

De deelnemers aan loopbaanbegeleiding stellen zich dus onder invloed van de loopbaanbegeleiding één of meerdere loopbaandoelen. Het is vervolgens de vraag of ze hier na de loopbaanbegeleiding ook iets mee doen. Ondernemen ze bijvoorbeeld acties om hun doelstellingen te realiseren? Zo ja, welke acties ondernemen ze? En hebben die het verhoopte resultaat? Met andere woorden: slagen de deelnemers er uiteindelijk in om hun voornemens waar te maken? In deze paragraaf bekijken we de eerste twee, actiegerelateerde vragen. Op de vraag of die acties het verhoopte resultaat hebben, gaan we in in paragraaf 8.4.

We legden de respondenten 19 acties voor en vroegen hen of ze deze ondernomen hadden met het oog op het realiseren van hun voornemens. Tabel 8.2 geeft een overzicht van de antwoorden op deze vraag.

Tabel 8.2 Voornemens tijdens de loopbaanbegeleiding

	<i>Algemeen</i>
Solliciteren	92,0%
1. CV up-to-date houden	78,0%
2. Jobadvertenties bekijken	87,5%
3. Sollicitatiebrieven versturen	69,4%
4. Op sollicitatiegesprek gaan	65,8%
Werkgebieden verkennen	78,9%
1. Werkgerelateerde boeken of tijdschriften lezen in vrije tijd	43,4%
2. Contacten leggen met mensen uit werkgebieden waar u graag wil werken	61,1%
3. Contacten leggen met mensen die een invloed kunnen uitoefenen op uw loopbaan	56,6%
Je profileren in je organisatie	76,0%
1. Aan baas of collega's feedback vragen	47,0%
2. Baas bewust maken van uw realisaties	39,9%
3. Ervoor zorgen dat u erkenning krijgt voor uw werk	44,4%
4. Ervoor zorgen dat u betrokken wordt in belangrijke projecten	33,3%
5. Initiatief nemen om werkrelaties te verbeteren	52,9%
6. Contacten leggen met belangrijke personen uit de organisatie	36,1%
Bedrijfsintern loopbaanadvies vragen	16,7%
Opleiding zoeken en volgen	67,6%
1. Zoeken naar opleiding met oog op loopbaan	54,5%
2. Opleiding of training gevolgd	37,2%
3. Activiteiten ondernomen die mooi staan op cv	32,3%
Acties op privévlak	64,7%
1. Initiatief op lichamenlijk vlak	47,1%
2. Initiatief om privérelaties te verbeteren	50,5%
Gemiddeld aantal acties	9,5

AC = Andere Centra; *p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001.

Sollicitatiegerichte acties blijken het meest populair. Maar liefst 92% van de respondenten zegt zes maand na de loopbaanbegeleiding één van dit soort acties ondernomen te hebben. Vooral jobadvertenties uitpluizen komt vaak voor. In totaal zegt 78% van de respondenten dit te hebben gedaan. Deze actie kan helpen om de arbeidsmarktkennis te verruimen en dient bij velen uiteraard als voorbereiding op een sollicitatie. Verder zien we dat 70% van de respondenten sollicitatiebrieven heeft verstuurd. De meerderheid van hen (90%) werd bovendien ook uitgenodigd op een sollicitatiegesprek. Kortgeschoolden en oudere werknemers die sollicitatiebrieven verstuurd, werden echter minder vaak uitgenodigd op gesprek (respectievelijk 79% en 76%). Dit kan het voor kortgeschoolden en oudere werknemers bemoeilijken om een gewenste transitie feitelijk te realiseren.

Sollicitatiegerichte acties werden – logischerwijs – vooral ondernomen als men zich had voorgenomen om een ander soort werk te zoeken of om van werkgever te veranderen. Maar ook heel wat respondenten die dit niet van plan waren, bestudeerden jobadvertenties (71%), werkten hun CV bij (39%), verstuurd sollicitatiebrieven (27%) en gingen op sollicitatiegesprek (21%).

Maar liefst 92% van de respondenten zegt zes maand na de loopbaanbegeleiding één of meerdere sollicitatiegerichte acties ondernomen te hebben. Vooral jobadvertenties uitpluizen komt vaak voor.

Verder deden heel wat respondenten (79%) ook moeite om hun kennis van bepaalde werkdomeinen te vergroten. Zo las 43% in hun vrije tijd werkgerelateerde literatuur en meer dan 60% ging praten met personen uit werkdomeinen waarin men geïnteresseerd was. Dit type acties kwam vooral voor bij mensen die van werkdomein en/of van werkgever wensten te veranderen.

Naast bedrijfsexterne acties, ondernamen de respondenten ook binnen hun organisatie veel loopbaaninitiatief. Zo heeft maar liefst 76% van de respondenten moeite gedaan om zich beter te profileren in organisatie en 17% heeft intern om loopbaanadvies gevraagd. Deze acties kwamen vooral voor bij mensen die het beste wouden maken van hun job en iets aan hun jobinhoud of aan hun arbeidsvoorwaarden wilden veranderen.

Ongeveer 68% van de respondenten ondernam bovendien actie om de competenties te verruimen, bijvoorbeeld via opleiding. Vooral wie een activiteit als zelfstandige wou opstarten of wie zich had voorgenomen om zich bij te scholen, ondernam actie op dit vlak. Opmerkelijk is wel dat ongeveer de helft van de personen die naar een opleiding had gezocht, niet feitelijk de stap naar opleiding heeft gezet. Mogelijk komt dit omdat heel wat opleidingen op een vast tijdstip starten (vaak in september of januari) en de respondenten dus gewoon nog geen kans hadden om met een opleiding te starten. Verder stelden we vast dat kortgeschoolden vaker de stap naar opleiding zetten dan hoger opgeleiden: maar liefst 47% van de kortgeschoolden (tegenover 35% van de hogeschoolden) is met een cursus gestart.

In totaal is 37% van de respondenten in de zes maand na de loopbaanbegeleiding met een opleiding of cursus gestart. Deze aandelen liggen beduidend hoger dan op de Vlaamse arbeidsmarkt, waar jaarlijks ongeveer 9% van de werkenden een opleiding volgt (Steunpunt WSE – 2006). Loopbaanbegeleiding lijkt de deelnemers dus aan te sporen om in de eigen competenties te blijven investeren. Bovendien lijkt loopbaanbegeleiding dit effect vooral bij kortgeschoolden te bereiken: van hen startte bijna de helft na loopbaanbegeleiding met een opleiding.

Tot slot ondernam ook 65% van de respondenten acties op privévlak. Vooral personen die zich privégerelateerde voornemens hadden gesteld, deden dit. Toch ondernam ook 41% van de

mensen die zich dit niet hadden voorgenomen, initiatief op lichamelijk vlak of om de privérelaties te verbeteren. Dit toont aan dat werk en privé moeilijk volledig te scheiden zijn.

We vroegen de respondenten ook welke actie nu het meest zinvol was geweest en waarom. Solliciteren, opleiding en netwerken werden het vaakst vermeld. Solliciteren was voor 30% van de respondenten de belangrijkste actie geweest en wel omdat het had geleid tot een betere, meer bevredigende job (70%), omdat hun zelfvertrouwen er een boost door had gekregen (19%) of omdat het hun loopbaaninzicht had verruimd (9%). De tweede meest vermelde 'zinvolste actie' (14%) was het volgen van opleiding. Men vond opleiding vooral zinvol omdat het hielp om de loopbaanmogelijkheden te verbeteren (52%) en om jezelf te ontwikkelen (19%). Tot slot werd ook 'netwerken' frequent (door 11% van de respondenten) vermeld als zinvolste actie. Het grootste voordeel van netwerken was volgens de respondenten dat het hielp om meer loopbaaninzicht te verwerven (47%) en dat het leidde tot nieuwe loopbaanmogelijkheden (26%).

We vermelden dat de meeste respondenten een hele waaier aan acties ondernamen met het oog op het realiseren van hun doelstellingen. Gemiddeld ondernam men maar liefst 10 verschillende soorten acties.

De respondenten werkten erg actief aan het realiseren van hun voornemens. Gemiddeld ondernam men maar liefst 10 verschillende soorten acties. Vooral solliciteren, opleiding volgen en netwerken werden als zinvolle acties ervaren.

8.3 Drempels

De gemiddelde respondent lijkt na de loopbaanbegeleiding dus actief te werken aan het realiseren van zijn of haar loopbaandoelen. Of individuen hun doelen realiseren, hangt echter niet alleen af van de acties die ze ondernemen. Soms botst men op bepaalde externe hinderpalen die de realisatie van de doelstellingen kan bemoeilijken. Denk bijvoorbeeld aan een slechte economische situatie in de sector waar je graag zou willen gaan werken; of aan te weinig financieel kapitaal om een eigen zaak op te starten. Ook interne drempels kunnen een rol spelen. Mensen kunnen geblokkeerd worden door angstgevoelens, gedemotiveerd raken of hun zelfvertrouwen verliezen. Deze interne drempels kunnen er niet alleen voor zorgen dat men minder werk maakt van de gemaakte voornemens, maar ook dat de ondernomen acties met minder overtuigingskracht worden ondernomen en daardoor effectiviteit missen. In deze paragraaf bekijken we daarom of, en zo ja welke, drempels onze respondenten ervaren hebben.

We legden de respondenten 5 potentiële externe en 5 potentiële interne drempels voor en vroegen hen in welke mate deze factoren hen gehinderd hadden bij het nastreven van hun voornemens. Onderstaande tabel geeft voor iedere potentiële drempel aan hoeveel respondenten er enigszins tot erg door gehinderd werden.

Tabel 8.3 Drempels ervaren bij het uitvoeren van de voornemens

	<i>Algemeen</i>
Externe drempels	58,3%
1. <i>Gebrek aan tijd</i>	32,1%
2. <i>Gebrek aan steun uit omgeving</i>	15,8%
3. <i>Te weinig mensen kennen die u met uw voornemens kunnen helpen</i>	25,6%
4. <i>Slechte economische omstandigheden in de sector of het werkgebied waarin u werkt/wil werken</i>	14,3%
5. <i>Gebrek aan geld</i>	17,8%
Interne drempels	40,6%
1. <i>Geen zin, gedemotiveerd</i>	11,3%
2. <i>Gebrek aan vertrouwen dat het gaat lukken</i>	17,0%
3. <i>Geblokkeerd door negatieve gevoelens (bv. angst)</i>	14,2%
4. <i>Uitstelgedrag</i>	23,8%
5. <i>De stap niet durven zetten</i>	24,4%

We merken dat meer dan de helft van de respondenten (58%) één of meerdere externe drempels heeft ervaren bij het nastreven van hun voornemens. Vooral gebrek aan tijd en een te klein netwerk blijken mensen gehinderd te hebben. Aan deze laatste drempel – een te klein netwerk – zou men tijdens de loopbaanbegeleiding preventief kunnen werken, bijvoorbeeld door tijdens één van de sessies rond netwerkskills te werken.

Naast externe hindernissen ervaren de respondenten ook frequent interne drempels. Vooral uitstelgedrag (wel willen veranderen, maar het steeds uitstellen) en een gebrek aan moed om de stap te zetten, komen regelmatig voor.

Bijna 60% van de respondenten ondervond externe drempels bij het nastreven van hun voornemens. Vooral gebrek aan tijd en een te klein netwerk blijken mensen gehinderd te hebben.

Factoren van invloed. Emotioneel minder stabiele individuen hadden vaker externe én interne drempels ervaren bij het nastreven van hun voornemens. Het is niet zo verwonderlijk; het gaat immers om wat zenuwachtige en wispelturige personen die vaak piekeren en de neiging hebben zich onveilig en ongelukkig te voelen. Hun wat negatieve ingesteldheid vormt wellicht een interne drempel en zorgt er bovendien voor dat ze ook meer externe drempels waarnemen.

Verder blijkt dat mensen minder vaak interne drempels ervaren wanneer ze tijdens de loopbaanbegeleiding een persoonlijk actieplan hebben opgesteld. Een actieplan specificeert veelal welke (kleine) stappen ondernomen moeten worden om uiteindelijk een bepaald doel te bereiken en die opdeling in kleine stapjes maakt de geplande verandering(en) wellicht minder beangstigend. Bovendien kan een actieplan ook een houvast bieden waar men bij twijfel naar kan teruggrijpen.

Wie tijdens de loopbaanbegeleiding een persoonlijk actieplan had opgesteld, ondervond minder vaak interne drempels nadien.

Tot slot zagen we dat interne drempels vooral een rol spelen bij mensen die zich hadden voorgenomen om hun houding en ingesteldheid te veranderen – maar het zijn veelal de mensen die van nature veel interne drempels ervaren die zich dit voornemen gesteld hadden. Ook wie zich voornam van soort werk te veranderen, ondervond méér interne drempels. Van soort werk veranderen is vaak ingrijpender dan enkel van werkgever te veranderen. Het vergt immers meestal bijscholing en veelal is de uitkomst van de stap onzeker ('ga ik het echt wel graag doen?'). Dit kan verklaren waarom mensen met dit voornemen vaker twijfels en angstgevoelens ervaren.

8.4 Voornemens realiseren

Een half jaar na de loopbaanbegeleiding vroegen we de respondenten in welke mate ze hun voornemens van tijdens de loopbaanbegeleiding al hadden gerealiseerd. We gaven hen drie antwoordmogelijkheden: (1) ik heb het (nog) niet geprobeerd of ben ermee gestopt, (2) ik ben er nog mee bezig en (3) ik heb dit volledig gerealiseerd.

Uit de antwoorden blijkt dat de gemiddelde respondent na zes maanden 25% van zijn initiële voornemens volledig heeft gerealiseerd. Met 46% is hij of zij nog bezig en de resterende 29% heeft men opgegeven of nog niet geprobeerd. Een respondent die zich initieel 4 doelen had gesteld, heeft er na zes maanden dus gemiddeld 1 gerealiseerd, is er nog met 2 bezig en heeft er eentje opgegeven.

Tabel 8.4 Drempels ervaren bij het uitvoeren van de voornemens

	n	Niet geprobeerd of gestopt	Mee bezig	Voltooid
1. Het beste te maken van de initiële job	107	30,8%	57,0%	12,2%
2. In initiële job blijven werken, maar iets veranderen aan de jobinhoud (bv. extra taken erbij nemen)	61	32,8%	54,1%	13,1%
3. In initiële huidige job blijven werken, maar iets veranderen aan de randvoorwaarden (bv. meer/minder uren werken, loonsverhoging vragen)	41	53,7%	26,8%	19,5%
4. Een ander soort werk zoeken	119	21,9%	35,3%	42,7%
5. Een job bij een andere werkgever zoeken	145	19,3%	30,4%	50,3%
6. Een activiteit als zelfstandige (verder) uitbouwen	37	48,7%	43,2%	8,1%
7. (Een tijdje) niet meer werken (bv. om voor de kinderen te zorgen, een wereldreis te maken)	11	63,6%	18,2%	18,2%
8. Een bepaalde opleiding volgen	96	39,6%	43,9%	16,7%
9. Iets aan ingesteldheid, houding veranderen (bv. minder snel onzeker zijn, meer positief ingesteld zijn)	152	16,5%	73,7%	9,9%
10. Op een andere manier met vrije tijd omgaan (bv. met een hobby starten)	82	28,5%	56,1%	15,9%
11. Leven anders organiseren (bv. een vaste dag vrijhouden voor het gezin, minder lang opblijven op werkdagen)	79	29,1%	53,2%	17,7%
12. Een andere vorm van begeleiding zoeken (bv. psycholoog)	20	65,0%	25,0%	10,0%
Aantal doelstellingen	203	29%	46%	25%

Respondenten lijken er vooral in te slagen van werkgever (50%) en van soort werk (43%) te veranderen. Met privégerelateerde voornemens is men in de meeste gevallen nog volop bezig. Wellicht komt dit omdat zulke voornemens (bv. ingesteldheid veranderen) langdurig inspanning blijven vragen. Hetzelfde geldt voor het voornemen 'het beste maken van de initiële job'.

Zes maanden na de loopbaanbegeleiding hebben de respondenten gemiddeld 1 op 4 voornemens gerealiseerd en zijn er met 2 op 4 bezig. De respondenten lijken er vooral in te slagen van werkgever (50%) en van soort werk (43%) te veranderen.

Factoren van invloed. We bekijken vervolgens in welke mate de vooruitgang die deelnemers realiseerden ten aanzien van hun initiële loopbaandoelen beïnvloed wordt door persoonskenmerken, kenmerken van de begeleiding, leereffecten van de begeleiding en het aantal doelstellingen en acties.

Persoonskenmerken. Kortgeschoolden hebben na zes maanden significant minder vooruitgang geboekt ten aanzien van hun initiële voornemens dan hogergeschoolden. Vermoedelijk heeft dit te maken met het type voornemens en met reële externe drempels. We zagen eerder dat kortgeschoolden zich vaker hadden voorgenomen om van werkgever te veranderen, maar minder vaak op sollicitatiegesprek werden uitgenodigd. Bovendien namen kortgeschoolden zich ook vaker voor om opleiding te volgen; en het volledig realiseren van dit voornemen vergt uiteraard tijd.

Ook persoonlijkheid blijkt een rol te spelen. Extraverte individuen slaagden er namelijk in méér van hun doelen te realiseren dan wat introvertere respondenten. Extraversie is vermoedelijk vooral van belang bij voornemens die contact met anderen vereisen, zoals bij sollicitaties of wanneer men bedrijfsintern iets wil veranderen.

Kenmerken van de begeleiding. We vonden een negatieve invloed van een terugkomsessie. Dit betekent niet dat terugkomsessies niet zinvol zijn. De relatie lijkt veeleer omgekeerd: het zijn vooral mensen die weinig vooruitgang boekten ten aanzien van hun voornemens die ingaan op het aanbod van een terugkomsessie.

Leereffecten. Ook het loopbaaninzicht en de loopbaanmanagementcompetenties die men op het einde van de loopbaanbegeleiding bezit, spelen een rol. Wat het loopbaaninzicht betreft, gaat er zowel van zelfkennis, arbeidsmarktkennis als van zicht op loopbaanpad een positieve invloed uit. Hoe beter men scoort op deze competenties vlak na de loopbaanbegeleiding, hoe groter de kans dat de respondent zes maand later méér vooruitgang heeft geboekt ten aanzien van zijn doelstellingen. Verder heeft ook iemands netwerkskills en zijn of haar aanpassingsvermogen een positief effect.

Leereffecten dragen bij tot gedragsverandering. Immers: hoe hoger iemands zelfkennis, arbeidsmarktkennis, zicht op loopbaanpad, netwerkskills en aanpassingsvermogen vlak na de loopbaanbegeleiding, des te méér vooruitgang deze persoon wellicht heeft geboekt ten aanzien van zijn voornemens zes maand na de loopbaanbegeleiding.

Aantal doelstellingen en acties. We vonden geen invloed van het aantal doelstellingen, die iemand zich voornam. Het aantal acties bleek daarentegen wel van invloed, met als regel: hoe méér, hoe beter. Het type actie lijkt geen rol te spelen, maar dat komt wellicht omdat de meeste respondenten acties ondernomen die sterk aansloten bij hun voornemens (bv. bedrijfsinterne actie als men bedrijfsinterne iets wou realiseren). Tot slot bleek dat gepercipieerde drempels – en dan vooral de externe drempels – het realiseren van voornemens bemoeilijkt.

8.5 Arbeidsmarktpositie

We bekijken tot slot de arbeidsmarktpositie van de respondenten zes maand na het einde van de loopbaanbegeleiding.

De meerderheid van de respondenten (91%) heeft zes maand na het einde van de loopbaanbegeleiding een contract bij een werkgever of werkt als zelfstandige. We merken dat een groot aandeel (bijna 30%) van de respondenten die aan het werk is een ander soort werk doet dan bij de start. Bovendien is bijna de helft van hen veranderd van werkgever. De graad van jobmobiliteit ligt daar-

bij significant hoger dan op de Vlaamse arbeidsmarkt, waar jaarlijks ongeveer 5% van de werknemers van werkgever verandert.

42% van de deelnemers werkt zes maand na de loopbaanbegeleiding bij een andere werkgever of als zelfstandige. Hiermee is de jobmobiliteit onder onze respondenten significant hoger dan op de Vlaamse arbeidsmarkt, waar jaarlijks ongeveer 5% van de werknemers van organisatie veranderen (Steunpunt WSE – 2004).

Wat het loon betreft, merken we dat de meerderheid nog hetzelfde verdient als bij de start van de begeleiding, 28% verdient nu meer en 18% minder. Tabel 8.5 toont verder dat – net als bij de start van de loopbaanbegeleiding – de meeste werkers een bediendestatuut (67%) hebben. Verder werkt 13% bij de overheid, 12% als kaderlid en 4% als arbeider. Zeven respondenten zijn intussen aan de slag als zelfstandige in hoofdberoep. In totaal zit 81% van de mensen die werk hebben in hetzelfde statuut als bij de start van de begeleiding.

Tabel 8.5 Arbeidsmarktpositie 6 maand na de loopbaanbegeleiding

	<i>Algemeen</i>
<i>Mensen met een job (contract bij wgr of zelfstandige)</i>	91,1%
<i>Ander soort werk</i>	29,1% ⁽¹⁾
<i>Andere werkgever</i>	46,3%
<i>Loon</i>	
▪ <i>Meer</i>	28,1%
▪ <i>Minder</i>	17,9%
<i>Statuut</i>	
▪ <i>Arbeider</i>	4,2%
▪ <i>Bediende</i>	67,8%
▪ <i>Kaderlid</i>	11,5%
▪ <i>Overheid</i>	12,6%
▪ <i>Zelfstandige</i>	2,4%
<i>Arbeidstijd</i>	
▪ <i>Volijds</i>	72,4%
▪ <i>Deeltijds, 60% of meer</i>	18,9%
▪ <i>Deeltijds, minder dan 60%</i>	8,7%

⁽¹⁾ percentage van respondenten die 6 maand na de lbb aan het werk is (om het percentage van de totale groep respondenten te berekenen, dient dit percentage vermenigvuldigd te worden met 0,911)

De meerderheid van de respondenten die aan het werk zijn (72%) doet dat voltijds. Daarnaast heeft 19% een grote en 9% een kleine deeltijdse job. Ongeveer 11% werkt nu minder dan bij de start van de loopbaanbegeleiding (d.i. van voltijds naar deeltijds of van een grote deeltijdse naar een kleine deeltijdse job) en 6% werkt méér dan bij de start (d.i. van deeltijds naar voltijds of van een kleine deeltijdse naar een grote deeltijdse job). Bij de meerderheid (83%) veranderde de arbeidstijd niet substantieel.

Zoals blijkt uit de tabel, is niet iedereen aan de slag zes maand na de begeleiding. Ongeveer 9% van de respondenten (n=28) had bij het invullen van de derde enquête geen job. De meerderheid van hen (61%; n=17) was werkzoekend. Verder volgde 21% (n=6) voltijds een opleiding en 18% (n=5) was niet aan het werk wegens ziekte of invaliditeit.

8.6 Conclusie

De respondenten stelden zich onder invloed van de loopbaanbegeleiding een heel gamma aan voornemens. Méér dan de helft van de respondenten plande een arbeidsmarkttransitie. Het ging daarbij vooral om het veranderen van werkgever en/of van soort werk. Daarnaast besloot ook een aanzienlijk deel van de deelnemers om een bedrijfsinterne oplossing voor hun probleem te zoeken. Ook het volgen van opleiding en privégerelateerde voornemens kwamen veelvuldig voor.

Zo goed als alle respondenten maakten in de zes maanden na de loopbaanbegeleiding effectief werk van hun voornemens. Gemiddeld ondernam een respondent 10 acties. Solliciteren, opleiding volgen en netwerken werden daarbij als de meest zinvolle acties ervaren.

Ongeveer de helft van de respondenten werd bij het nastreven van zijn voornemens gehinderd door externe of interne drempels. Gebrek aan tijd en een te klein netwerk vormden de belangrijkste hinderpalen.

Zes maand na het einde van de begeleiding hadden de respondenten 1 op 4 van hun initiële voornemens gerealiseerd en waren ze aan 2 op 4 voornemens nog volop aan het werken. De respondenten hadden vooral werk gemaakt van het veranderen van werkgever en van soort job. Dit resulteerde in ingrijpende veranderingen in de arbeidsmarktpositie van de respondenten: 30% veranderde van soort werk en 40% was zes maand na de begeleiding aan de slag bij een andere werkgever.

De mate waarin iemand zijn doelstellingen heeft gerealiseerd, blijkt af te hangen van de leereffecten van de loopbaanbegeleiding. Hoe méér loopbaaninzicht iemand op het einde van de loopbaanbegeleiding bezit (zelfkennis, arbeidsmarktkennis en zicht op loopbaanpad) en hoe beter iemands loopbaanmanagementcompetenties (vooral netwerk skills en aanpassingsvermogen), des te méér vooruitgang heeft men wellicht gemaakt.

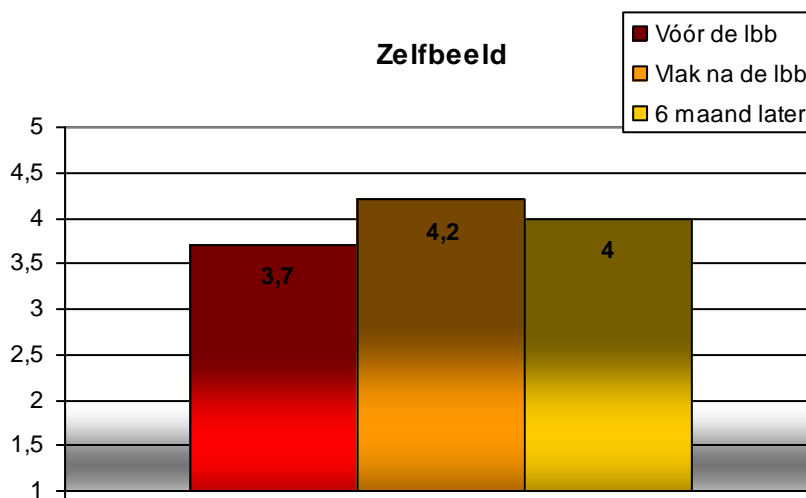
Verder spelen ook de acties en drempels een rol. Het aantal acties blijkt een positief effect uit te oefenen, terwijl van drempels – en dan vooral van externe drempels – een negatief effect uitgaat. Met andere woorden: personen die meer acties ondernamen en minder externe drempels ondervonden, boekten méér vooruitgang ten aanzien van hun doelen.

9. Algemeen welzijn

Los van de puur loopbaangerelateerde verbeteringen, kan loopbaanbegeleiding ook bijdragen tot een beter algemeen welzijn. In dit hoofdstuk gaan we daarom kort in op drie welzijnsaspecten: het zelfbeeld, de tevredenheid met de loopbaan en de tevredenheid met het leven.

9.1 Zelfbeeld

We legden de respondenten 10 items voor die peilen naar hun gevoel van eigenwaarde en zelfrespect. Voorbeelditems zijn “Al bij al ben ik geneigd me een mislukking te voelen” en “Ik sta positief tegenover mezelf”. We berekenden een gemiddelde score voor zelfbeeld, zodanig dat hogere scores wijzen op een positiever zelfbeeld.



We vonden dat de respondenten zowel vlak na de loopbaanbegeleiding als zes maanden later een significant positiever zelfbeeld hadden dan bij de start. Wel bleek de gemiddelde score op zelfbeeld over het algemeen licht te dalen na de loopbaanbegeleiding.

Dankzij de loopbaanbegeleiding? Zoals we reeds aangaven in paragraaf 6.1 lieten we de respondenten beoordelen of de loopbaanbegeleiding had bijgedragen tot een groter zelfvertrouwen. In totaal gaf 74% van de respondenten aan dat dit inderdaad het geval was.

Factoren van invloed. We bekijken vervolgens welke factoren de verbetering in het zelfbeeld beïnvloeden. Hiertoe voeren we verschillende lineaire regressies uit, waarbij we telkens controleerden voor de demografische kenmerken van de respondenten en hun beginniveau op zelfbeeld.

Voor het beginniveau vonden we opnieuw hetzelfde resultaat als bij de andere competenties, namelijk: hoe negatiever het initieel zelfbeeld, hoe groter de gerealiseerde verbetering. Verder bleek persoonlijkheid een belangrijke rol te spelen: open, emotioneel stabiele en consciëntieuze individuen hebben méér kans om een duurzame verbetering in hun zelfbeeld te realiseren. Ook van de beginproblematiek ging invloed uit. Zo bleek dat personen die bij de start van de begeleiding psychisch vermoeid waren, minder kans hebben op een duurzame verbetering in hun zelfbeeld.

Tot slot vonden we ook een invloed van de leereffecten, de ondervonden drempels en de mate waarin iemand zijn of haar voornemens had gerealiseerd. Eerst en vooral bleek er van alle leeref-

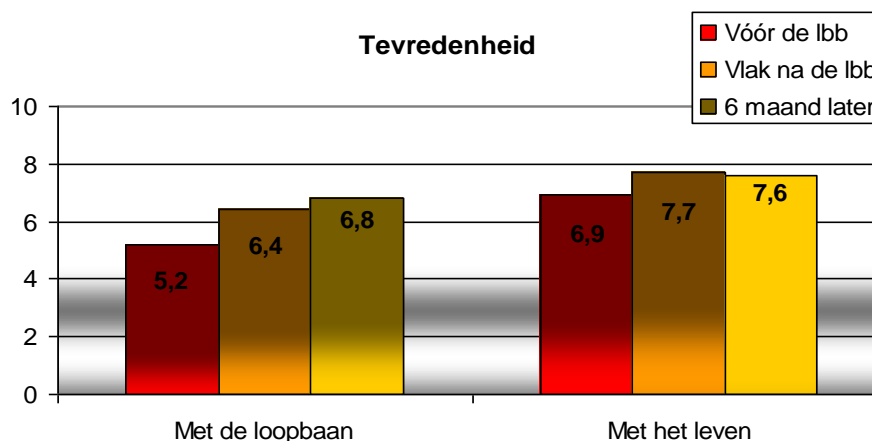
fecten (toegenomen loopbaanzicht en loopbaanmanagementskills) een positief effect uit te gaan op de duurzame verbetering in zelfbeeld. Verder stelden we vast dat de verbetering in het zelfbeeld bij personen die interne drempels ervaren hadden en respondenten die minder vooruitgang hadden geboekt bij het nastreven van hun voornemens, minder duurzaam was. Ook van externe drempels ging een negatieve invloed uit, maar enkel omdat wie externe drempels ervoer, minder vooruitgang had gemaakt met betrekking tot zijn voornemens.

Kenmerken van het begeleidingstraject bleken de toename in zelfbeeld niet te beïnvloeden.

Hoe groter het loopbaaninzicht en hoe beter de loopbaanmanagementskills vlak na de loopbaanbegeleiding, des te positiever is iemands zelfbeeld zes maand na de loopbaanbegeleiding. Ook het succesvol realiseren van de gemaakte voornemens draagt bij tot een positiever zelfbeeld.

9.2 Tevredenheid met loopbaan en leven

We vroegen de respondenten tot slot om via een punt tussen 0 en 10 aan te geven hoe tevreden ze waren met hun loopbaan en met hun leven. Hoe hoger het punt, hoe meer tevreden ze zijn met hun loopbaan/ leven. De gemiddelde scores op elk van de drie meetmomenten staan weergegeven in de onderstaande figuur.



Zowel de loopbaan- als de levenstevredenheid van de respondenten is significant toegenomen tijdens de loopbaanbegeleiding. Bovendien nam de tevredenheid met de loopbaan ook in de zes maanden ná de loopbaanbegeleiding toe. Dit was vooral het geval bij respondenten die al méér van de voornemens realiseerden die ze tijdens de loopbaanbegeleiding hadden gemaakt. Wat de tevredenheid met het leven betreft, vonden we geen significante verandering na de loopbaanbegeleiding. We kunnen concluderen dat de deelnemers aan loopbaanbegeleiding erin geslaagd zijn een duurzame verbetering te realiseren in hun tevredenheid met het leven en de loopbaan.

Dankzij de loopbaanbegeleiding? In totaal geeft 60% van de respondenten aan dat ze dankzij de loopbaanbegeleiding gelukkiger zijn geworden. Ongeveer 13% van de respondenten vond dat dit niet het geval was; 60% van hen had dit echter bij de start wel als resultaat verwacht.

Loopbaanbegeleiding lijkt een belangrijke welzijnsfunctie te vervullen. Ongeveer 60% van de res-

pondenten zegt dankzij de loopbaanbegeleiding gelukkiger te zijn.

Factoren van invloed. We bekijken vervolgens welke factoren de verbetering in loopbaan- en levenstevredenheid beïnvloeden. Hiertoe voeren we verschillende lineaire regressies uit, waarbij we telkens controleerden voor de demografische kenmerken van de respondenten en het beginniveau. We vonden opnieuw een significante invloed van dit beginniveau: wie het meest ontevreden was bij de start, boekte vaker vooruitgang op dit vlak.

Persoonskenmerken. In de eerste plaats blijkt persoonlijkheid een rol te spelen. Zowel de loopbaan- als de levenstevredenheid bleek significant vaker toegenomen bij respondenten van het type ‘evenwichtige en vriendelijke open geesten’ – en dit zowel op korte als op lange termijn. Het bleek vooral de combinatie van openheid, vriendelijkheid, consciëntieusheid, extraversie en emotionele stabiliteit die we bij deze respondenten terugvonden, die tot de verandering bijdraagt.

Verder vonden we dat kortgeschoolden significant minder vooruitgang boekten op hun levens- en loopbaantevredenheid – en dit zowel op korte als op lange termijn. De lagere tevredenheid met het leven blijkt volledig te wijten aan de lagere tevredenheid met hun loopbaan. Deze laatste komt mogelijk doordat kortgeschoolden door hun lagere scholingsgraad minder of minder interessante loopbaankansen ervaren.

Beginproblematiek. We vonden een lagere langetermijn toename in levenstevredenheid wanneer de persoon bij de start van de begeleiding méér psychisch vermoeid. Het is op zich niet zo verwonderlijk dat psychische vermoeidheid de levenstevredenheid beïnvloedt. Wie psychische vermoeidheid is, heeft immers extra tijd nodig – veelal tijd die men normaal gezien kan spenderen aan het privéleven – om te recupereren van het werk. Psychische vermoeidheid impliceert dus een negatieve invloed van het werk op het privé-leven.

Kenmerken van de begeleiding. We vonden opnieuw een invloed van het intakegesprek. Een goed verlopen intakegesprek dat de deelnemer een realistisch beeld geeft van wat er gaat komen, werkt bevorderend om duurzame toename in iemands loopbaantevredenheid te realiseren.

Leer- en gedragseffecten. Net als de toename in zelfbeeld, werd ook de toename in loopbaantevredenheid significant beïnvloed door de leereffecten van de loopbaanbegeleiding, de ervaren drempels en de vooruitgang die geboekt werd ten aanzien van de loopbaandoelen. Wie vlak na de loopbaanbegeleiding méér loopbaaninzicht had en beter scoorde op de loopbaanmanagementskills, wie minder interne drempels ervoer en wie méér vooruitgang had geboekt ten aanzien van zijn of haar voornemens, was zes maand na de loopbaanbegeleiding méér tevreden met de loopbaan. De toename in levenstevredenheid werd enkel positief beïnvloed door de score op arbeidsmarktkennis, door het niet-ervaren van interne drempels en door de mate waarin men erin geslaagd was vooruitgang te boeken ten aanzien van de gemaakte voornemens.

Leer- en gedragseffecten van de loopbaanbegeleiding dragen bij tot gevoelsverbeteringen.

9.3 Conclusie

Loopbaanbegeleiding leidt niet alleen tot leereffecten en concreet loopbaaninitiatief, maar draagt ook bij tot een beter welbevinden. De deelnemers aan loopbaanbegeleiding verbeterden tijdens de loopbaanbegeleiding – en (deels) dankzij de begeleiding – hun zelfbeeld en de tevredenheid met hun loopbaan en leven.

De beginsituatie, persoonskenmerken, beginproblematiek en het intakegesprek bepalen in welke mate de loopbaanbegeleiding een positief effect heeft op het welzijn van de deelnemers.

- Hoe problematischer de beginsituatie (hoe lager het zelfbeeld, de loopbaan- en/of levenstevredenheid), hoe groter de gerealiseerde verbetering.
- Persoonlijkheid bepaalt mee of iemand verbeteringen realiseert op de drie welzijnsaspecten. Bovendien blijken kortgeschoolden minder sterke verbeteringen te realiseren in hun loopbaan- en levenstevredenheid.
- Wie psychisch vermoeid was bij de start van de begeleiding, kent een minder sterke toename in zelfbeeld en in levenstevredenheid.
- Een goed intakegesprek vergroot de kans dat de loopbaantevredenheid toeneemt.
- Wie méér loopbaaninzicht en betere loopbaanmanagementskills bezat vlak na de loopbaanbegeleiding, was zes maand na de loopbaanbegeleiding méér tevreden met zichzelf en zijn of haar loopbaan.
- Hoe meer vooruitgang iemand boekte ten aanzien van zijn of haar voornemens en hoe minder interne drempels iemand ervoer, des te groter de vooruitgang in zelfbeeld, loopbaan- én levenstevredenheid.

10. Algemeen oordeel over de gevolgde loopbaanbegeleiding

10.1 Meest zinvolle resultaat

In de vorige hoofdstukken hebben we een hele reeks effecten van de loopbaanbegeleiding besproken. In deze paragraaf bekijken we welk van de verschillende resultaten door de respondenten nu als het meest zinvol werd ervaren. Dit vroegen we de respondenten via een open vraag (met andere woorden: de respondenten mochten invullen wat ze wilden) vlak na de loopbaanbegeleiding. Onderstaande tabel geeft een overzicht van alle vermelde “meest zinvolle” resultaten.

Tabel 10.1 Meest zinvolle resultaat (zoals beoordeeld vlak na de loopbaanbegeleiding)

	Algemeen
Professioneel vlak	
<i>Duidelijkheid in professionele doelstellingen: wat wil ik in mijn verdere loopbaan?</i>	18,4%
<i>Concretisering van vage ideeën; (leren) beslissingen nemen</i>	10,6%
<i>Zicht op beroepen/sectoren die mij interesseren</i>	6,3%
<i>Beter overzicht van de verschillende alternatieven/jobs</i>	6,3%
<i>Nieuwe job</i>	5,5%
<i>Duidelijk actieplan voor de toekomst – te nemen stappen</i>	5,1%
<i>Bijleren van concrete vaardigheden</i>	4,7%
<i>Kennis van soort opleidingen</i>	3,1%
Zowel professioneel als privé vlak	
<i>Betere zelfkennis</i>	34,5%
<i>Beter inzicht in en evaluatie van de huidige situatie</i>	11,4%
<i>Leven en loopbaan terug zelf in handen nemen, terug energie om verder te gaan</i>	7,1%
Privé vlak	
<i>Innerlijke rust en tevredenheid / zelfzekerder / gelukkiger</i>	9,0%
<i>Bevestiging, twijfels zijn verdwenen, duwtje in de rug</i>	4,3%
<i>Luisterend oor</i>	2,4%

Maar liefst een derde van de respondenten (34%) geeft aan dat ze het vooral zinvol vonden dat ze door de loopbaanbegeleiding zichzelf beter hebben leren kennen. Het tweede meest voorkomende “zinvolste” resultaat (18%) is: “duidelijkheid in professionele doelstellingen: wat wil ik in mijn verdere loopbaan?”. De focus die in de meeste loopbaanbegeleidingstrajecten gelegd wordt op ‘wie ben ik en wat wil ik?’, wordt dus door de meeste respondenten als erg zinvol ervaren.

11% van de respondenten vond het het meest zinvol dat de begeleiding hen geholpen heeft om een beslissing over hun loopbaan toekomst te nemen en 9% is vooral blij met het zelfvertrouwen en de rust die ze dankzij de begeleiding hebben (terug)gevonden.

10.2 Algemeen oordeel

Zes maand na het einde van de begeleiding, stelden we de respondenten nog enkele vragen die peilden naar hun algemeen oordeel over de gekregen begeleiding. Zo vroegen we hen of ze – als ze konden teruggaan in de tijd – opnieuw met loopbaanbegeleiding zouden starten en zo ja, of ze voor hetzelfde centrum zouden kiezen.

De grote meerderheid van de respondenten (91%) zou opnieuw deelnemen aan loopbaanbegeleiding als ze konden teruggaan in de tijd. Dit betekent tegelijk dat 9% dit niet zou doen. Deze laatsten vonden de begeleiding dus – achteraf gezien – minder of niet zinvol. Vooral oudere werk-

nemers en mensen die bij de start extreem weinig plezier hadden in hun job, uiten spijt over hun beslissing om loopbaanbegeleiding te volgen.

Wie geen spijt heeft van zijn deelname aan loopbaanbegeleiding, heeft over het algemeen ook geen spijt van zijn keuze voor het centrum (92%). Van diegenen die wel voor een ander centrum zouden kiezen, gaven negen respondenten als reden hiervoor op dat ze hoopten dat de begeleiding in een ander centrum misschien een concreter, tastbaarder resultaat zou opleveren (vb. een nieuwe job). Vijf mensen vonden de gekregen begeleiding niet voldoende diepgaand, vier respondenten waren gewoon nieuwsgierig en twee mensen zouden voor een centrum dichterbij huis kiezen.

De grote meerderheid van de respondenten zou – indien ze konden teruggaan in de tijd – opnieuw deelnemen aan loopbaanbegeleiding en opnieuw voor hetzelfde centrum kiezen. De respondenten lijken dus over het algemeen erg tevreden over de gekregen begeleiding.

11. Loopbaanbegeleiding geëvalueerd

In dit rapport werden de belangrijkste bevindingen uit het onderzoek “Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen” beschreven. Dit onderzoek liep tussen maart 2006 en oktober 2007 en bestond uit een bevraging van deelnemers aan loopbaanbegeleiding op drie momenten: bij de start van de begeleiding, op het einde van de begeleiding en zes maand na het einde van de begeleiding. De resultaten van het onderzoek leverden inzichten op rond de instroom in loopbaanbegeleiding, het begeleidingsproces zelf en de effecten. We vatten de belangrijkste bevindingen hier samen.

11.1 Het profiel van de deelnemers

Moeilijke en vaak problematische loopbaansituatie. De werknemers die naar loopbaanbegeleiding stappen, verschillen duidelijk van de gemiddelde Vlaamse werknemer. Deze verschillen wijzen erop dat de deelnemers aan loopbaanbegeleiding zich in een moeilijke en vaak problematische loopbaansituatie bevinden. Zo hebben de respondenten vaak te kampen met een lage werkbaarheid van de job (bijvoorbeeld: stress, burn-out, ...), ze hebben een behoorlijk turbulente loopbaan achter de rug en ze verwachten ook veel turbulentie in hun toekomstige loopbaan. Mensen met een tijdelijk contract stappen vaker naar loopbaanbegeleiding; en ook mensen in opzeg zijn oververtegenwoordigd. Het hoeft dan ook niet te verbazen dat de gemiddelde respondent ontevreden is over zijn loopbaan tot nu toe, over de huidige arbeidssituatie en over de loopbaanvooruitzichten.

Randvoorwaarden. Bepaalde randvoorwaarden blijken bovendien stimulerend / verhinderend te werken om de stap naar loopbaanbegeleiding te zetten. Eerst en vooral lijken tijd en geld een rol te spelen. Wie financieel verantwoordelijk is voor zijn gezin, zet minder vaak de stap naar loopbaanbegeleiding. Wie tijdelijk niet aan het werk is (bv. wegens loopbaanonderbreking), doet dit dan weer vaker. Verder stelden we vast dat mannen, ouderen en kortgeschoolden minder vaak bereikt worden. Mogelijk ervaren deze groepen sterkere drempels om externe hulp bij hun loopbaan te zoeken. Het is ook mogelijk dat zij minder nood ervaren aan zulke hulp.

Uit ontevredenheid naar loopbaanbegeleiding. Voor de meeste respondenten was een knagend gevoel van ontevredenheid met de werksituatie de voornaamste aanleiding om met loopbaanbegeleiding te starten. Men is vooral ontevreden over de jobinhoud, de doorgroeimogelijkheden, de werkbaarheid van de job en de sfeer op het werk. Verder zegt ook 1 op 5 op zoek te zijn naar méér zelfkennis.

Op zoek naar loopbaaninzicht en een beter welzijn. De respondenten konden ook aanduiden welk resultaat ze bovenal verwachten van de loopbaanbegeleiding. Vooral verbeteringen in het loopbaaninzicht en in het algemeen welzijn werden frequent vermeld.

11.2 Het begeleidingstraject

Intensieve, holistische begeleiding. De respondenten kregen een intensief begeleidingstraject van gemiddeld 9 uur begeleiding gespreid over 6 sessies. Tijdens het traject werd een hele waaier aan onderwerpen behandeld. Zowel een zelfanalyse als een analyse van de loopbaan en de loopbaanmogelijkheden stond op het programma. Bovendien werden ook thema's die meer aanleunen bij het privéleven, niet geschuwd.

Tevreden met inhoud en methoden. De respondenten zijn tevreden over de tijd die aan de verschillende onderwerpen besteed werd. Enkel de analyse van de zwakke punten en van de loopbaanmogelijkheden had voor een aantal respondenten wat uitgebreider mogen zijn. Ook over de gebruikte methoden (bv. vragenlijsten, hand- of werkboeken) is men zeer tevreden. De respon-

denten vonden voor bijna alle methoden dat deze hen redelijk tot erg goed geholpen hadden. Bij het gebruik van groepssessies, doe-opdrachten en opdrachten op de computer is het risico iets groter dat de deelnemer dit niet zo een geschikte methode vindt.

Begeleiding op maat. De onderwerpen die behandeld werden, waren goed afgestemd op de situatie en beginproblematiek van de deelnemer. Zo werd bijvoorbeeld bij mensen die een conflict ervoeren tussen werk en privé vaker stilgestaan bij thema's uit de privésfeer. Ook de keuze voor de gebruikte methoden lijkt afgestemd op de kenmerken van de deelnemers, vooral op hun persoonlijkheid. Zo werkten deelnemers die zowel hoog scoren op consciëntieusheid als op introversie, vaker met hand- en werkboeken. Deze personen gaan graag systematisch te werk en zijn tegelijk wat gereserveerd en graag op zichzelf. Werk- en handboeken komen aan deze beide voorkeuren tegemoet.

Intakegesprek. Tijdens het intakegesprek werd over het algemeen een duidelijk beeld geschetst van wat de begeleiding ging inhouden. Bovendien kreeg de meerderheid van de respondenten ook inspraak in de onderwerpen die behandeld zouden worden.

Persoonlijk actieplan en opvolging. Ongeveer de helft van de respondenten stelde tijdens de begeleiding een persoonlijk actieplan op. De meeste actieplannen lijken bovendien goed uitgewerkt. Ze bevatten niet enkel persoonlijke doelstellingen (op korte en/of lange termijn), maar ook afzonderlijke acties en een tijdschema. Op alternatieve scenario's en tegenslagen wordt minder vaak ingegaan. Tot slot heeft ongeveer 16% van de deelnemers zes maand na de loopbaanbegeleiding een terugkomsessie gehad.

11.3 De effecten

Hoge graad van tevredenheid. De respondenten vonden de gekregen begeleiding erg zinvol. Bijna 3/4de van de deelnemers zegt een half jaar ná de begeleiding nog steeds regelmatig terug te grijpen naar de inzichten uit de begeleiding. De respondenten zijn ook zeer tevreden over de gekregen begeleiding. Vooral de prijs en de competentie van de loopbaanbegeleid(st)er worden erg geapprecieerd.

Significante verbeteringen in loopbaaninzicht. Eén van de oudste verwachtingen ten aanzien van loopbaanbegeleiding is dat het bijdraagt tot méér loopbaaninzicht bij de deelnemers. De Vlaamse loopbaancentra lijken met glans te slagen in deze opdracht. De respondenten verbeterden zowel hun zelfkennis, hun arbeidsmarktkennis, als het zicht op hun loopbaandoelen en -pad significant tijdens de loopbaanbegeleiding en de grote meerderheid van de respondenten meent dat deze verbeteringen er mede dankzij de loopbaanbegeleiding zijn gekomen.

Bovendien lagen de scores op deze competenties zes maand ná de loopbaanbegeleiding nog steeds significant hoger dan bij de start. We merkten na de loopbaanbegeleiding wel een lichte daling in de competentie 'zicht op loopbaandoelen en -pad'. We vermoeden dat dit om een eerder normaal fenomeen gaat. Bij de start van de loopbaanbegeleiding zitten vele respondenten in een moeilijke, verwarrende loopbaansituatie waarover ze veelal erg ontevreden zijn. Via de loopbaanbegeleiding zoeken ze naar een oplossing voor hun situatie en die oplossing geeft hen een 'loopbaandoel'. In de maanden na de loopbaanbegeleiding proberen ze dit doel te realiseren en zo hun situatie te verbeteren. Wanneer ze erin geslaagd zijn hun situatie te verbeteren, vervalt hun loopbaandoel ten dele. Mogelijk willen de respondenten eerst even op adem komen en rust vinden, alvorens zichzelf nieuwe loopbaandoelen te stellen.

Loopbaanmanagementskills verbeteren tijdens de begeleiding, nadien soms terugval. De Vlaamse overheid verwacht van loopbaanbegeleiding dat het méér doet dan enkel het loopbaaninzicht verhogen. Men hoopt namelijk dat de dienstverlening de deelnemers ook helpt om hun loopbaan méér

en beter zelf te managen. Daarom bekeken we de impact van loopbaanbegeleiding op vier loopbaanmanagementcompetenties: (1) zelfvertrouwen om de loopbaan te managen, (2) aanpasbaarheid, (3) netwerking en (4) zelfsturing. We stelden vast dat de meeste deelnemers hun loopbaanmanagementcompetenties tijdens de loopbaanbegeleiding significant hadden verbeterd. In de zes maanden ná de loopbaanbegeleiding verloren sommige deelnemers wel weer een deel van hun skills, voornamelijk wat hun aanpassingsvermogen en netwerkingskills betreft.

Twee op drie deelnemers linken de verbeteringen in hun loopbaanmanagementskills aan de loopbaanbegeleiding. Loopbaanbegeleiding werkte volgens de deelnemers vooral in op het gevoel de loopbaan zelf te kunnen sturen. Wat de toename in het aanpassingsvermogen betreft, zagen minder dan de helft van de deelnemers (40%) een invloed van de begeleiding.

Voornemens. De respondenten stelden zich onder invloed van de loopbaanbegeleiding een heel gamma aan voornemens. Méér dan de helft van de respondenten plande een arbeidsmarkttransitie. Het ging daarbij vooral om het veranderen van werkgever en/of van soort werk. Daarnaast besloot ook een aanzienlijk deel van de deelnemers om een bedrijfsinterne oplossing voor hun probleem te zoeken. Ook het volgen van opleiding en privégerelateerde voornemens kwamen veelvuldig voor.

Acties. Zo goed als alle respondenten maakten in de zes maanden na de loopbaanbegeleiding effectief werk van hun voornemens. Gemiddeld ondernam een respondent 10 acties. Solliciteren, opleiding volgen en netwerken werden daarbij als de meest zinvolle acties ervaren.

Drempels. Ongeveer de helft van de respondenten werd bij het nastreven van zijn voornemens gehinderd door externe of interne drempels. Gebrek aan tijd en een te klein netwerk vormden de belangrijkste hinderpalen.

Realisatie van de voornemens. Zes maand na het einde van de begeleiding hadden de respondenten 1 op 4 van hun initiële voornemens gerealiseerd en waren ze aan 2 op 4 voornemens nog volop aan het werken. De respondenten hadden vooral werk gemaakt van het veranderen van werkgever en van soort job. Dit resulteerde in ingrijpende veranderingen in de arbeidsmarktpositie van de respondenten: 25% veranderde van soort werk en 40% was zes maand na de begeleiding aan de slag bij een andere werkgever.

De mate waarin iemand zijn doelstellingen heeft gerealiseerd, blijkt af te hangen van de leereffecten van de loopbaanbegeleiding. Hoe méér loopbaaninzicht iemand op het einde van de loopbaanbegeleiding bezit (zelfkennis, arbeidsmarktkennis en zicht op loopbaanpad) en hoe beter iemands loopbaanmanagementcompetenties (vooral netwerkingskills en aanpassingsvermogen), des te méér vooruitgang men wellicht heeft gemaakt.

Verder spelen ook de acties en drempels een rol. Het aantal acties blijkt een positief effect uit te oefenen, terwijl van drempels – en dan vooral van externe drempels – een negatief effect uitgaat. Met andere woorden: personen die meer acties ondernamen en minder externe drempels ondervonden, boekten méér vooruitgang ten aanzien van hun doelen.

Loopbaanbegeleiding als welzijnsinstrument. Loopbaanbegeleiding leidt niet alleen tot leereffecten en concreet loopbaaninitiatief, maar draagt ook bij tot een beter welbevinden. De deelnemers aan loopbaanbegeleiding verbeterden tijdens de loopbaanbegeleiding – en (deels) dankzij de begeleiding – hun zelfbeeld en de tevredenheid met hun loopbaan en leven. Bovendien vonden we dat de leereffecten van de loopbaanbegeleiding en de vooruitgang die iemand geboekt had ten aanzien van zijn voornemens een positief effect hadden op de gevoelseffecten.

11.4 Instroom-Doorstroom-Uitstroom

Instroom → *doorstroom*. De beginproblematiek van de deelnemer bleek vooral een invloed te hebben op het begeleidingstraject zelf, meer bepaald op de onderwerpen die behandeld werden. De impact op de effecten was eerder beperkt. Een uitzondering hierop was de invloed van psychische vermoeidheid. We stelden namelijk vast dat personen die bij de start psychisch vermoeid waren, minder vooruitgang boekten in hun loopbaanmanagementskills en in hun algemeen welzijn.

Doorstroom → *uitstroom*. Kenmerken van de begeleiding bleken méér invloed uit te oefenen op de gevonden effecten. In de eerste plaats vonden we dat een goed intakegesprek van elementair belang is. Respondenten die na het intakegesprek een goed beeld hadden van wat de begeleiding zou inhouden, ervoeren de begeleiding als zinvoller, waren er meer tevreden over en realiseerden sterkere verbeteringen in hun loopbaaninzicht, loopbaanmanagementskills en welzijn. Wanneer men bij de start een juist beeld kan schetsen van wat er gaat komen, kunnen mensen met andere verwachtingen hun verwachtingen bijstellen of kunnen ze op zoek gaan naar een meer aangepaste vorm van begeleiding. De mensen die dan effectief doorgaan met loopbaanbegeleiding “zitten op hun plaats” en voor hen is de loopbaanbegeleiding vaker zinvol. Deze bevinding is mooi conform de resultaten uit een Brits onderzoek van Bimrose et al. (2004).

Verder vonden we dat het gebruik van spelvormen (bv. kaartjes sorteren) en het raadplegen van informatie een negatieve invloed kan hebben op een aantal effecten (o.a. op gepercipieerde zinvolheid en op zelfinzicht), nl. als de klant deze methode niet zo geschikt vindt. Het is dus belangrijk om eerst te achterhalen hoe goed deze methoden passen bij de klant alvorens ze toe te passen.

Tot slot bleken enkele methoden een specifieke invloed te hebben. Zo bleek het opstellen van een persoonlijk actieplan bevorderend te werken voor iemands' zicht op loopbaandoelen. Bij personen bij wie 'anderen' (bv. partner, collega's, baas) bij de loopbaanbegeleiding werden betrokken, bleek de toename in zelfkennis duurzamer. Mogelijk blijven deze personen na de begeleiding anderen raadplegen om hun zelfbeeld realistisch en 'up to date' te houden. Tot slot vonden we dat de respondenten die een terugkomsessie hadden gehad, zes maand na de begeleiding een hogere score gaven op tevredenheid met en zinvolheid van de begeleiding.

Leereffecten → *gedragseffecten* → *welzijnseffecten*. We stelden ook vast dat de verschillende effecten niet los staan van elkaar. Zo bleken de leereffecten (loopbaaninzicht en loopbaanmanagementskills) een positieve invloed te hebben op het realiseren van de voornemens en beïnvloedden ze – samen met de mate waarin iemand zijn doelen bereikte – de verbeteringen op het vlak van welzijn.

Persoonlijkheid. We merken tot slot op dat verschillende resultaten beïnvloed werden door de persoonlijkheid van de deelnemer. Deze bevinding wijst erop dat de loopbaanbegeleiders niet alles zelf in de hand hebben: persoonlijkheid is immers vrij stabiel en dus moeilijk op korte termijn te veranderen. Toch moet deze vastgestelde invloed van persoonlijkheid niet ontmoedigen. Ook deelnemers met een 'minder gunstige' persoonlijkheid slaagden er immers in op heel wat vlakken significante verbeteringen te realiseren. De invloed van persoonlijkheid is dus allerminst determinerend.

11.5 Finale bedenkingen

Al bij al geven de resultaten van dit onderzoek goede ondersteuning voor het Vlaamse recht op loopbaanbegeleiding. De dienstverlening lijkt immers met succes het loopbaaninzicht en verschillende loopbaanmanagementskills van haar deelnemers te verbeteren. Ook de resultaten op het vlak van opleiding geven steun aan het Vlaams beleid rond loopbaanbegeleiding. Kortgeschoolden bleken na de loopbaanbegeleiding immers frequent – én vaker dan hooggeschoolden – met een

opleiding te starten. Loopbaanbegeleiding zou met andere woorden een rol kunnen spelen in het verkleinen van de opleidingskloof. Hiertoe dient de toegang tot loopbaanbegeleiding wel goed bewaakt te worden. Momenteel blijken kortgeschoolden de weg naar de dienstverlening eerder moeizaam te vinden. Opdat loopbaanbegeleiding haar corrigerende rol goed zou kunnen vervullen, lijken dus extra inspanningen nodig gericht op de instroom van kortgeschoolden. Mogelijk kan de inschakeling van de Werkwinkels als 'eerste lijn' – een aanbeveling uit de Competentieagenda – hier een belangrijke hefboom creëren.

We moeten tot slot nog opmerken dat we – op basis van dit onderzoek – de gevonden verbeteringen niet met zekerheid aan loopbaanbegeleiding kunnen toewijzen. De reden hiervoor is dat we geen gegevens verzameld hebben van een controlegroep. Een controlegroep bestaan uit mensen die lijken op klanten in loopbaanbegeleiding, maar geen loopbaanbegeleiding gevolgd hebben. In een echte loopbaanbegeleidingsetting is het echter erg moeilijk om zo een controlegroep te vinden. Dat komt omdat deelnemers aan loopbaanbegeleiding vermoedelijk substantieel verschillen van niet-deelnemers op loopbaangerelateerde attitudes (bv. loopbaantevredenheid, verloopintentie) en op het ervaren van shock-events (bv. ontslag). Dat blijkt onder andere uit Brits onderzoek (White & Killeen, 2002) en wordt ook gesuggereerd door de markstudie naar de vraag naar loopbaanbegeleiding in Vlaanderen (Verbruggen et al., 2005). In dit laatste onderzoek werden mensen met een hoge kans op deelname aan loopbaanbegeleiding vergeleken werden met mensen een lage deelname-intentie en beide groepen bleken substantieel te verschillen op onder andere loopbaantevredenheid en de verwachting om ontslaan te worden. De controlegroep zou dus moeten bestaan uit individuen die gelijkaardige loopbaanattitudes hadden en gelijkaardige shockevents ervoeren maar niet deelnamen aan loopbaanbegeleiding. Een dergelijke groep mensen is echter moeilijk te vinden.

Doordat we zonder controlegroep gewerkt hebben, zijn we niet in staat om de resultaten toe te wijzen aan loopbaanbegeleiding. Andere gebeurtenissen, simpelweg maturatie (dit is ouder worden; het 'verloop van tijd') of kenmerken van de deelnemers zouden deze effecten beïnvloed kunnen hebben (Cook & Campbell, 1979; Posavac & Carey, 1989). Aangezien onze steekproef bestaat uit werknemers in verschillende organisaties en uit verschillende regio's in Vlaanderen, is het aantal mogelijk gebeurtenissen die alle respondenten beïnvloed hebben, eerder beperkt. Ook maturatie is eerder onwaarschijnlijk omdat we dan gelijkaardige veranderingen hadden moeten vinden tijdens én na de loopbaanbegeleiding. Maar het is wel goed mogelijk dat sommige effecten (deels) toe te schrijven zijn aan kenmerken van de deelnemers aan loopbaanbegeleiding. Dit is vooral het geval omdat het onderzoek gevoerd werd in de beginperiode van het recht op loopbaanbegeleiding. Op dat moment was loopbaanbegeleiding nog niet erg bekend bij het ruime publiek. De mensen die de weg naar loopbaanbegeleiding op dat moment al vonden (inclusief onze respondenten) waren vermoedelijk meer dan gemiddeld gemotiveerd om loopbaanhulp los van hun werkgever te vinden. Mogelijk zijn de effecten die we vonden deels toe te schrijven aan deze meer-dan-gemiddelde motivatie. Het is daarom niet vanzelfsprekend dat – als de doelgroep van loopbaanbegeleiding verruimt – gelijkaardige effecten gevonden zullen worden. Het lijkt dan ook aangewezen om op latere tijdstippen dit onderzoek te herhalen. Later onderzoek is des te meer aangewezen gezien de Vlaamse Regering recent enkele wijzigingen heeft doorgevoerd met betrekking tot het Besluit van 27 augustus 2004. Zo is onder andere de definitie van oudere (nu 'ervaren') werknemers aangepast (nl. vanaf 50 in plaats van 45 jaar) en dient in ieder traject een persoonlijk ontwikkelingsplan opgesteld te worden dat in een nazorgtraject kan worden opgevolgd.

Referenties

- Bimrose, J., Barnes, S., Hughes, D., & Orton, M. 2004. *Evaluating the effectiveness of guidance: evidence from longitudinal case studies in England*. Intermim Report 1, March 2004.
- Briscoe, J., Hall, D., & DeMuth, R. 2006. Protean and boundaryless careers: an empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 1, 30-47.
- Chen, C. 2001. Career counselling as life career integration. *Journal of vocational education and training*, 53, 4, pp. 523-542.
- Cook, T. & Campbell, D. 1979. *Quasi-experimentation: design and analysis issues for field settings*. Boston: Houghton Mifflin.
- Delsen, L. 1998. Zijn externe flexibiliteit en employability strijdig. *Tijdschrift voor HRM*, 2, 27-46.
- Fugate, M., Kinicki, A., & Ashforth, B. 2004. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1, 14–38.
- Hall, D.T. 1996. Protean careers in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 4, 8-16.
- Hall, D.T. 2004. The protean career: a quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1, 1-13.
- King, Z. 2004. Career self-management: its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1, 112-133.
- OECD. 2004. *Career guidance and public policy*. Bridging the gap. OECD.
- Posavac, E., & Carey, R. 1989. *Program evaluations – methods and case studies*. New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Verbruggen, M., Forrier, A., Sels, L. & Vandenbrande, T. 2005. *Draagvlak voor een recht op loopbaanbegeleiding. Een marktstudie*. Leuven: Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie (TEW).
- White, M., & Killeen, J. 2002. The effect of career guidance for employed adults on continuing education: assessing the importance of attitudinal information. *Journal of Royal Statistics Association*, 165, Part 1, 83-95.