



ACHT, TWAALF OF ZESTIEN?

Bepalen van het aantal uur van een loopbaanbegeleiding

Onderzoeksnota

Katleen De Rick

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma.

KU Leuven
HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving
Parkstraat 47 – bus 5300, BE 3000 Leuven, Belgium
www.hiva.be

COMMENTAAR IS WELKOM KATLEEN.DERICK@HIVA.KULEUVEN.BE

© 2012 HIVA-KU Leuven

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

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



Inhoud

1 Maatwerk in de externe loopbaanbegeleiding	5
1.1 Een nieuw model voor externe loopbaanbegeleiding:	5
1.2 De conceptnota 'Loopbaanondersteuning bij werkenden'	5
1.3 Wat is 'complexiteit van de loopbaanvraag'?	6
1.4 Uitdieping van de componenten van 'complexiteit'	7
2 Component 1: Moeilijkheid van de loopbaanvraag	9
2.1 Concept 'Moeilijkheid van de loopbaanvraag'	9
2.2 Soorten loopbaanvragen	9
2.3 Relatie tussen moeilijkheid van de loopbaanvraag en duurtijd	9
2.3.1 Hoe moeilijkheid van de loopbaanvraag bepalen?	9
2.3.2 Relevantie van de factor 'moeilijkheid van de loopbaanvraag'	10
2.3.3 Conclusie met het oog op indicering	12
2.4 Indicering	12
2.5 Bijzondere aandachtspunten bij de operationalisering van de screening	13
3 Component 2: Bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven	15
3.1 Het concept 'bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven'	15
3.1.1 Loopbaancompetenties	15
3.1.2 Werkgerelateerde self-efficacy / pro-actieve persoonlijkheid	16
3.2 Relatie tussen bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven en duurtijd	16
3.2.1 Wat bepaalt de loopbaanbekwaamheid van de cliënt?	16
3.2.2 Relevantie van de bekwaamheid voor de duurtijd	17
3.2.3 Conclusie met het oog op indicering	18
3.3 Indicering	18
3.4 Bijzondere aandachtspunten bij de operationalisering van de screening	19
4 Component 3: Afstand tot de arbeidsmarkt	21
4.1 Het concept "Afstand tot de arbeidsmarkt"	21
4.1.1 Arbeidsbeperking personen met een arbeidshandicap.	21
4.1.2 Knipperlichtenlijst (checklist van drempels en problemen)	21
4.1.3 Overzichtslijst Multipelen problemen	22
4.2 Relatie tussen afstand tot de arbeidsmarkt en duurtijd van de begeleiding	22
4.2.1 Relevantie van de indicatoren voor de loopbaanbegeleiding	23
4.2.2 Relevantie van de indicatoren voor de duurtijd	24
4.2.3 Conclusie met het oog op indicering	26
4.3 Indicering	26
4.4 Bijzondere aandachtspunten bij de operationalisering van de screening	27
5 Vereisten voor het indiceringssysteem	29
5.1 Doelgericht	29
5.2 Toegankelijk	29
5.3 Snelle beslissing mogelijk	29
5.4 Valide en betrouwbaar	30
5.5 Sociaal rechtvaardig	30
5.6 Financieel haalbaar en kostenefficiënt	30
5.7 Snel implementeerbaar	31
6 Indicatoren	33
6.1 Overzicht van indicatoren gerelateerd aan de duurtijd van begeleiding	33
6.2 Voldoende of onvoldoende voorwaarde voor extra uren begeleiding?	33
6.3 Opname in het indiceringssysteem?	37
7 Operationalisering	39

7.1	Dietrapsproces	39
7.2	Instrumenten	40
7.2.1	Vereisten	40
7.2.2	Arbeidshandicap	41
7.2.3	Medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen	41
7.2.4	Sociale inschakelings-, mobiliserings- en mobiliteitsfactoren	41
7.2.5	Bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven	42
7.2.6	Actiebekwaamheid	44
7.2.7	Zelf-effectiviteit	44
7.2.8	Op werk gericht sociaal netwerk	45
7.2.9	Zeer moeizame vraagverheldering	45
7.2.10	Crisissituatie	45
7.2.11	Buitengewone situaties: contact met justitie/huisvestingsproblemen	46
7.2.12	Overzicht van instrumenten	47
8	 In overweging te nemen	49
8.1	Verdere uitwerking van de screening	49
8.1.1	Inbreng van de cliënt	49
8.1.2	Ondersteuning bij weigering	49
8.2	Verder onderzoek over de screening	49
8.3	Het aanbod van loopbaandienstverlening	50
8.3.1	Diversiteit in loopbaandienstverlening vergroten	50
8.3.2	Intensieve én ad hoc loopbaandienstverlening	50
	bijlage 1 Indelingen van loopbaanvragen	51
	bijlage 2 Afstand tot de arbeidsmarkt	55
	Referenties	61

1 | Maatwerk in de externe loopbaanbegeleiding

1.1 Een nieuw model voor externe loopbaanbegeleiding:

Vanaf 2013 zal de externe loopbaanbegeleiding een nieuw model volgen. Verschillende vernieuwingen zullen ertoe moeten leiden dat het aanbod van de externe loopbaanbegeleiding beter afgestemd zal zijn op de reële behoeften van de werkenden. Een van de speerpunten in het nieuwe model is dat de omvang van de loopbaanbegeleiding adequaat zal aansluiten op de behoefte van de werkende. Kortom, er moet meer maatwerk komen in de externe loopbaanbegeleiding.

Deze evolutie sluit aan bij het Europees beleid rond 'lifelong guidance', wat gedefinieerd wordt als volgt: "All activities designed to help individuals, at any point in their lives, to make educational, training and occupational choices and to manage their careers." (ELGPN Tools No.1 (ELGPN, 2012a)). Europa schuift vier prioriteiten naar voor: 1) aandacht voor de ontwikkeling van career management skills, 2) toegankelijkheid van diensten, 3) kwaliteitsverzekering en evidence-based ontwikkeling van beleid en systeemontwikkeling en 4) co-ördinatie van diensten (Council of the European Union, 2004; Council of the European Union, 2008). Daarnaast wordt ook diversiteit in het aanbod gepromoot: de dienstverlening moet zo opgebouwd zijn dat het niveau van dienstverlening (van kort tot uitgebreid) afgestemd kan worden op de persoonlijke noden en omstandigheden. Bijzondere aandacht gevraagd om de toegankelijkheid van kansengroepen te waarborgen (ongekwalificeerde schoolverlaters, mensen uit minderheidsgroepen, mensen met een handicap, werkzoekenden etc.)

1.2 De conceptnota 'Loopbaanondersteuning bij werkenden'

Het nieuw model voor loopbaanbegeleiding werd geconcretiseerd in de conceptnota 'Loopbaanondersteuning bij werkenden'. Wat het maatwerk betreft, zijn dit de essentiële elementen:

- Dienstverlening dient op eigen initiatief en verzoek aangevraagd te worden
- Het financieringssysteem zal vraaggestuurd zijn:
 - o De werkende vraagt zelf een budget aan
 - o VDAB zorgt als regisseur voor de toekenning van het budget via loopbaanchèques. Op hoeveel uur begeleiding een werkende aanspraak kan maken wordt door de VDAB bepaald op basis van de 'complexiteit van de loopbaanvraag'. Een werknemer heeft in elk geval recht op 2 pakketten (het 'basispakket') en kan mogelijk een derde en zelfs vierde pakket extra krijgen. De beslissing voor de toekenning van extra uren moet gebeuren voor de aanvang van het derde pakket. Mogelijk krijgen bepaalde groepen automatisch recht op 3 of 4 pakketten. De rol van de aanbieders hierin dient verder bekeken te worden (o.a. de rol van een gemotiveerd advies door de aanbieder).
- De werkende besteedt het budget naar eigen inzicht bij een aanbieder naar keuze.

Met betrekking tot het begeleidingstraject wordt gesteld dat loopbaanbegeleiding een proces is dat verschillende elementen omvat en dat uitmondt in een persoonlijk ontwikkelingsplan

(POP) (De Cuyper, De Rick & Gonzalez-Garribay, 2012). De kernelementen van een POP zijn een analysefase, een fase waarin opties afgebakend worden en een actieplan wordt opgesteld, een realisatiefase en een evaluatiefase. Elk element is een onderdeel van het begeleidingstraject, maar hoe het proces doorlopen wordt en welke elementen beklemtoond worden, is afhankelijk van de loopbaanvraag en dient bepaald te worden op maat van de werkende. Een traject binnen loopbaanbegeleiding kan dus zowel reflexief als actiegericht zijn. In sommige trajecten zal de klemtoon vooral liggen op het reflexieve, in andere trajecten zal vooral de actie centraal staan. Binnen loopbaanbegeleiding is er eveneens ruimte voor nazorg binnen het beschikbaar aantal uren.

1.3 Wat is 'complexiteit van de loopbaanvraag'?

Als de duurtijd van de begeleiding bepaald zal worden door de complexiteit van de loopbaanvraag, op basis waarvan bepalen we dan hoe complex een loopbaanvraag is? Het meest voor de hand liggend is lessen trekken uit de duurtijd van de loopbaanbegeleiding zoals ze tot nu toe bepaald werd. Een beperkende factor is echter dat het aantal uur begeleiding nu mede bepaald werd door de geldende regels (niet uitbetaling indien minder dan 6 uur begeleiding, uitbetaling van een forfait ongeacht hoeveel uur de begeleiding uiteindelijk duurde). Aan de andere kant wijzen de uitgevoerde onderzoeken met betrekking tot de Vlaamse loopbaanbegeleiding niet op een grote ontevredenheid bij de cliënten over (de duurtijd van) de loopbaanbegeleiding, noch zijn er recurrente signalen van loopbaanbegeleiders dat de duurtijd zoals die nu is in het algemeen problematisch is. Een voorzichtige conclusie is dat het basispakket van 2 X 4 uur begeleiding inderdaad voor het merendeel van de werkenden in loopbaanbegeleiding zal volstaan, maar er zijn geen data om na te gaan voor welke loopbaanvragen of cliënten de begeleiding idealiter meer dan 8 uur omvat.

Het wetenschappelijk onderzoek over loopbaanbegeleiding gaat vooral over inhoud en proceskenmerken van loopbaanbegeleiding (bv. Bimrose e.a., 2006) en zeer weinig over specifieke modaliteiten, zoals het aantal uur van een begeleiding. In de jaren 80 en 90 gebeurden een beperkt aantal meta-reviews waarin deze variabele werd opgenomen. Een meta-review van Spokane & Oliver (1983) vond een positieve relatie tussen de intensiteit van de loopbaanbegeleiding via workshops of gestructureerde groepen (bepaald door een combinatie van twee variabelen, namelijk het aantal uur van de begeleiding en het aantal sessies waarover de uren verdeeld werden) en de effectiviteit van de begeleiding. In een nieuwe studie van dezelfde auteurs van een paar jaar later werd vastgesteld dat ook bij individuele loopbaanbegeleiding er een significante bijdrage was van de intensiteit van de begeleiding aan de omvang van het effect van de begeleiding (Oliver & Spokane, 1988). Dit effect kon in een latere meta-studie echter niet gerepliceerd worden (Whiston, Sexton & Lasoff, 1998). Deze studies bekeken echter enkel de relatie tussen intensiteit en omvang van het effect, maar gingen niet na of er sprake was van interveniërende variabelen. Het is dus niet duidelijk of bepaalde types cliënten of cliënten met bepaalde loopbaanvragen meer baat hebben bij een omvangrijkere begeleiding dan andere.

Ook het voorbije decennium werd weinig vooruitgang geboekt in de identificatie van cliëntkenmerken die interveniëren in de relatie tussen de interventie en het bereikte effect (Brown e.a., 2003), noch in het inzicht in welke modaliteiten het meest effectief zijn voor welke cliënten (Rounds & Tinsley, 1984; Flynn, 1994; Whiston, Brecheisen & Stephens, 2003; Richard, 2005, Whiston & Buck, 2008)). Recent onderzoek van Van Laer e.a. (2011),

dat inging op de loopbaanvragen en bijhorende ondersteuning van kansengroepen in werksituaties, toonde wel aan dat er geen een-op-een relatie is tussen het behoren tot een kansengroep en de moeilijkheid van een loopbaanvraag enerzijds, noch dat er een een-op-een-relatie is tussen de moeilijkheid van de loopbaanvraag en de duur/intensiteit van de loopbaanbegeleiding. Zo hebben kansengroepen soms eenvoudigere vragen dan niet-kansengroepen (vragen die meer met reflectieprocessen te maken hebben, lijken vaker voor te komen bij bijvoorbeeld mensen die zich niet in een preciaire situatie bevinden (zoals hoger opgeleiden). Uit dit onderzoek kunnen we afleiden dat het niet zinvol is om louter op basis van categoriale kenmerken (scholingsniveau, Nederlands als moedertaal of niet, nieuwkomer/Belg van allochtone afkomst/autochtoon/...) van personen de duurtijd van de loopbaanbegeleiding te bepalen. Het is bijvoorbeeld niet omdat men tot een kansengroep behoort dat men per definitie meer uren begeleiding nodig heeft.

Het blijkt dus niet mogelijk te zijn om een antwoord op de vraag naar de relatie tussen duurtijd en complexiteit van de loopbaanvraag te halen uit internationaal onderzoek. En ook het Vlaamse onderzoek geeft onvoldoende aanwijzingen voor verdere operationalisering. Wat wel beschikbaar is, is internationaal onderzoek over maatwerk in de loopbaandienstverlening, waarbij maatwerk erin bestaat dat de vorm van de dienstverlening afgestemd wordt op de behoefte van de klant. In dit onderzoek vergelijkt men meestal types van loopbaandienstverlening, zoals volledig zelfgestuurde dienstverlening (bv. met behulp van schriftelijke instrumenten, eventueel ondersteund door elektronische tools), loopbaandienstverlening via workshops of groepssessies en individuele begeleiding. Hieruit leren we dat de ondersteuning toeneemt en meer geïndividualiseerd wordt naarmate de cliënt minder kennis heeft en minder bekwaam is om zijn loopbaan vorm te geven (zie o.a. Brown & Rector, 2009; Samson e.a., 2003). Dit onderzoek bevat in elk geval wel al concrete aanknopingspunten voor de operationalisering van het maatwerk.

1.4 Uitdieping van de componenten van 'complexiteit'

Kortweg gesteld vereist een efficiënte en doelgerichte loopbaanbegeleiding twee elementen: 1) dat ze zich richt op de (oorzaken van de) moeilijkheden van de klant of met andere woorden op de loopbaanvraag, en 2) dat de matching van de begeleiding (zowel qua inhoud, maar ook qua duur/intensiteit) steunt op empirisch onderbouwde diagnostische systemen van loopbaanproblemen (Rounds & Tinsley, 1984; Savickas, 1989). Om te bepalen hoeveel uur loopbaanbegeleiding een werkende het best zou krijgen, dienen we vat te krijgen op de de componenten en dienen we ze een operationele vertaling te geven.

Wat punt 1 betreft, dient ten eerste nagegaan te worden welke de verschillende loopbaanvragen kunnen zijn die in loopbaanbegeleiding aan bod kunnen komen en ten tweede of er een verband is tussen de inhoud van de vraag en de duurtijd van de begeleiding. Operationeel vertaald luidt deze vraag als volgt: Welke vragen hebben meer tijd nodig om aangepakt te worden dan beschikbaar is in het basispakket van de externe loopbaandienstverlening?

Wat punt 2 betreft, stellen we een *diagnostiek* voor *gebaseerd op twee dimensies*. De eerste dimensie is de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt, de tweede dimensie is het vermogen van de persoon om de loopbaan vorm te geven. De reden om deze twee dimensies met elkaar te combineren (en ons dus niet te beperken tot de afstand tot de arbeidsmarkt) is de vaststelling uit het onderzoek van Van Laer e.a. (2011) Complexiteit van de loopbaanvraag wordt met andere woorden zowel bepaald door de situatie en context

waarin het individu zich bevindt als door de capaciteiten die hij/zij heeft met betrekking tot het vormgeven van de eigen loopbaan. Loopbaanbegeleiding kan dus beter afgestemd worden op de behoeften van het individu, als naast de afstand van het individu tot de arbeidsmarkt ook de ‘career decision-making difficulties’ (of moeilijkheden om zijn loopbaan vorm te geven) in aanmerking genomen worden (Brown & Rector, 2009).

Wat de eerste dimensie betreft, de ‘*Afstand tot arbeidsmarkt*’, moet er gedacht worden aan indicatoren zoals:

- Arbeidsmarkt- en jobkenmerken: sector waarin men werkt, aard van de job die men heeft, de transitie (al dan niet gedwongen) waar men voor staat
- Scholingsniveau, competenties, gevolgde opleidingen na het initieel onderwijs
- Psycho-sociale problemen, gezondheidstoestand en handicaps
- Gezinssituatie, woonsituatie
- ...

Deze indicatoren hangen immers samen met de kansen in werk (wat belangrijk is omdat het hier om loopbaanbegeleiding voor werkenden gaat), maar er is ook een samenhang met de kansen op werk, wat eveneens relevant is aangezien loopbaanbegeleiding voor een deel van de werkenden verbonden is aan (al dan niet vrijwillige) arbeidsmarkttransities.

De tweede dimensie, ‘*bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven*’, wordt meegenomen omdat ze eveneens bijdraagt aan het bepalen van wie moeilijkheden heeft om zijn loopbaan vorm te geven. Hiervoor grijpen we terug naar de CIP-benadering van Sampson e.a. (2003), die gebaseerd is op de theorie over cognitieve informatie-verwerking (cognitive information processing). Deze theorie werd specifiek ontwikkeld met het oog op differentiëring tussen niveaus van dienstverlening (Lenz, 2008). Sampson e.a. onderscheiden twee kernconstructen: 1) Kennis: wat weten mensen over zichzelf, over hun situatie, over hun opties? En 2) Actie: zijn ze in staat om loopbaanbeslissingen te nemen en acties eraan te verbinden? In de literatuur worden talrijke deelconcepten onderscheiden. Met betrekking tot kennis wordt er gesproken over zelfkennis, de behoefte aan arbeidsmarktinformatie, jobtevredenheid, loopbaanverwachtingen, waardes, ... Met betrekking tot actie gaat het om concepten zoals besluiteloosheid, angst om keuzes te maken, (dis)functionele loopbaangedachten, kunnen omgaan met onzekerheid, houding tegenover werk enz. (Sampson, Palmer & Watts, 1999).

Zowel wat de bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven betreft als de afstand tot de arbeidsmarkt, moet ten eerste uitgemaakt worden wat de bepalende elementen zijn en ten tweede welke elementen verbonden zijn met de duurtijd van loopbaanbegeleiding.

Voor de factoren die bepalen of iemand wel of niet meer uren nodig heeft dan in het basispakket, moet vervolgens bepaald worden hoe ze het best gemeten kunnen worden.

In deze onderzoeksnota geven we ten eerste weer met welke elementen rekening gehouden moet worden met betrekking tot 1) de moeilijkheid van de loopbaanvraag en 2) de bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven en 3) de afstand tot de arbeidsmarkt. De tekst is het resultaat van literatuurstudie en van een consultatie van loopbaanbegeleiders. Ten tweede maken we een ontwerp van een indiceringssysteem. We behandelen vereisten, indicatoren, en operationalisering van de indicatoren.

2 | Component 1: Moeilijkheid van de loopbaanvraag

2.1 Concept 'Moeilijkheid van de loopbaanvraag'

Het concept 'moeilijkheid van de loopbaanvraag' wordt hier gedefinieerd in relatie tot de duurtijd van de begeleiding'. Een loopbaanvraag is moeilijker als er meer tijd nodig is om ze te beantwoorden en gemakkelijker als ze met minder tijd beantwoord kan worden. In dit deel verkennen we of de moeilijkheid van de loopbaanvraag een goede basis is om te bepalen of een werknemer al dan niet recht heeft op 1 of 2 bijkomende pakketten.

2.2 Soorten loopbaanvragen

Studie van de literatuur, de verslagen van de ESF-themawerking over loopbaanbegeleiding en teksten uit de praktijk maakt duidelijk dat er talrijke manieren zijn waarop loopbaanvragen ingedeeld worden. Bijlage 1 van dit document geeft een aantal voorbeelden van deze indelingen. Niettegenstaande deze indelingen in de praktijk als kapstok voor de begeleiding gebruikt worden, wordt geen koppeling gemaakt met het aantal uur dat nodig is voor een loopbaanbegeleiding.

2.3 Relatie tussen moeilijkheid van de loopbaanvraag en duurtijd

De relatie tussen de moeilijkheid van de loopbaanvraag en de duurtijd van een begeleiding is onontgonnen terrein. De consultatie van loopbaanbegeleiders gaf ons inzicht in waarmee rekening gehouden moet worden bij het bepalen van de moeilijkheid van de loopbaanvraag, maar wees daarenboven op de beperkte relevantie van de loopbaanvraag voor de duurtijd van de begeleiding.

2.3.1 Hoe moeilijkheid van de loopbaanvraag bepalen?

Bij het bepalen van de moeilijkheid van de loopbaanvraag moet men er rekening mee houden dat het op zich al niet evident is om snel de loopbaanvraag correct in te schatten:

1. De vraag van de cliënt is niet altijd de vraag waar de loopbaanbegeleider mee aan de slag zal gaan. Het verhelderen van de loopbaanvraag dient te gebeuren in dialoog met de cliënt en vraagt tijd. De moeilijkheid van de loopbaanvraag dient niet bepaald te worden op basis van een initiële vraag zoals geformuleerd door de cliënt.
2. Een moeilijke loopbaanvraag kan soms uitgesplitst worden naar aparte delen, waarbij uiteindelijk maar een beperkt deel van de vraag een echte loopbaanvraag is. Andere delen van de vraag zijn niet zozeer loopbaanvragen en vragen om een ander type van begeleiding (bv. hulpverlening). Een degelijke analyse van de vraag en identificatie van wat precies de loopbaanvraag is, is dus onontbeerlijk. Ook hier is de initiële vraag zoals geformuleerd door de cliënt onvoldoende basis om de duurtijd van een traject te bepalen.
3. Een loopbaanvraag kan veranderen gedurende het traject, bijvoorbeeld omdat de context verandert. De initiële vraag kan irrelevant of minder prioritair worden, een nieuwe (urgente) vraag kan aan de orde zijn.

Les 1: De initiële vraag van de cliënt is niet noodzakelijk de vraag die in de loopbaanbegeleiding zal worden aangepakt.

4. Bij een zelfde vraag kan het traject langer of korter zijn naargelang de opties die men heeft. Bijvoorbeeld: bij de ene cliënt blijkt de oplossing te liggen in een aanpassing van de arbeidspost, wat in sommige gevallen relatief gemakkelijk kan gerealiseerd worden; bij de andere cliënt is een heroriëntatie aangewezen en dienen veel meer mogelijkheden verkend te worden.
5. Medebepalend voor de opties die de werknemer heeft, is de context van de werknemer. Soms maakt de context de gemakkelijke optie mogelijk (bijvoorbeeld een werkgever die zich flexibel opstelt en openstaat voor verandering), in andere gevallen leidt de context naar een minder evidente oplossing.

Les 2: Gegeven een zelfde vraag kan het begeleidingstraject complexer zijn naargelang de uitgebreidheid van de optie die een cliënt heeft en naargelang de context al dan niet oplossingen voor problemen faciliteert.

6. Een loopbaanvraag kan gecombineerd worden met zeer specifieke vragen naargelang de acuutheid van (een andere) problematiek. Een bemoeilijkende factor is bijvoorbeeld wanneer de cliënt zich in een crisissituatie bevindt. Loskomen van de crisissituatie en weer in staat zijn om vooruit te kijken en toekomstgericht te werken is een zeer specifiek probleem dat ook in de loopbaanbegeleiding aan bod komt. Dezelfde vraag kan met andere woorden om een langere begeleiding vragen indien ze gesteld wordt door een persoon in een crisissituatie dan wanneer ze gesteld wordt door iemand die zich niet in een crisis bevindt.
7. Specifieke problemen, zoals burnout en CVS of geconfronteerd worden met ziekte en handicap (dit is een andere situatie dan waar ziekte of handicap al een langer bestaande toestand zijn), blijken samen te hangen met een langere duurtijd van de loopbaanbegeleiding. De loopbaanvraag wordt complexer omdat er specifieke componenten aan toegevoegd worden: verwerking van een verlies, loskomen uit een crisis en weer leren naar de toekomst kijken, ... Indien deze componenten niet te maken hebben met een specifieke pathologie, zijn ze terecht een onderdeel van loopbaanbegeleiding.

Les 3: Gegeven een zelfde vraag, kan het begeleidingstraject verschillen naargelang de toestand van de cliënt.

2.3.2 Relevantie van de factor 'moeilijkheid van de loopbaanvraag'

De cruciale vraag is of de loopbaanvraag inderdaad te relateren is aan de duurtijd van een begeleiding. Is wat men een moeilijkere vraag zou noemen inderdaad enkel aan te pakken via een langere duurtijd?

1. De moeilijkheid van de loopbaanvraag uit zich niet altijd in een langere duurtijd van de begeleiding. Er zijn in de loopbaanbegeleiding namelijk strategieën die toegepast worden om een moeilijkere vraag te kunnen aanpakken, zonder dat er een effect is op de duurtijd van de loopbaanbegeleiding:

- Strategie 1: de cliënt krijgt meer of ander huiswerk mee om tussen twee begeleidingssessies aan te pakken
- Strategie 2: de cliënt krijgt meer tijd tussen twee sessies om te verkennen of na te denken, bijvoorbeeld over de keuze die hij/zij wil maken
- Strategie 3: er worden prioriteiten gesteld: het meest essentiële uit de vraag/vragen van de cliënt wordt het eerst aangepakt.

Les 4: Het verlengen van de duurtijd van de begeleiding is niet de enige optie om maatwerk te leveren.

2. Niet iedereen heeft slechts een loopbaanvraag: sommigen hebben een aantal loopbaanvragen. Verschillende kleinere loopbaanvragen kunnen samen ook om een langere duurtijd vragen. We merken op dat hier mogelijk een relatie is met de bekwaamheid van de cliënt: indien iemand loopbaanbegeleiding nodig heeft om verschillende kleinere loopbaanvragen te beantwoorden, heeft de cliënt mogelijk een probleem op het vlak van zelfredzaamheid en dat probleem heeft niet te maken met de moeilijkheid van de vraag maar wel met de bekwaamheid om zijn loopbaan vorm te geven.
3. De moeilijkheid van de loopbaanvraag blijkt volgens de praktijk niet de meest doorslaggevende factor te zijn met betrekking tot de duurtijd van een begeleiding. De bekwaamheid van de cliënt en mogelijk ook zijn/haar afstand tot de arbeidsmarkt (nog te onderzoeken) lijken van groter belang te zijn. Moeilijkheid van een loopbaanvraag en bekwaamheid van de cliënt zijn in een aantal specifieke gevallen moeilijk van elkaar te onderscheiden. Bijvoorbeeld: een cliënt met een burnout heeft een loopbaanvraag die gerelateerd is aan het wegraken uit die burnout en zijn bekwaamheid kan door de burnout (tijdelijk) beperkt zijn.

Les 5: De moeilijkheid van de loopbaanvraag is ondergeschikt aan de bekwaamheid van de cliënt om zijn loopbaan vorm te geven wat het bepalen van de duurtijd van de begeleiding betreft.

4. Contextkenmerken kunnen eveneens een rol spelen: als de cliënt een adequaat sociaal netwerk heeft, kunnen meer stappen gezet worden door de cliënt zelf buiten de contacturen met de loopbaanbegeleider. De cliënt is minder afhankelijk van de begeleiding tijdens de contacturen. Dit aspect zullen we verder opnemen bij de bekwaamheid om zijn loopbaan vorm te geven.

Les 6: Verschillende actoren kunnen de cliënt ondersteunen bij het werken aan de loopbaan. Er zijn echter cliënten die (zo goed als) volledig afhankelijk zijn van ondersteuning door hun loopbaanbegeleider

5. Loopbaanbegeleiding is een proces dat meerdere componenten omvat: de intake, de begeleiding om te kunnen komen tot een actieplan, het opstellen van het actieplan. Ongeacht de moeilijkheid van de loopbaanvraag, kan de loopbaanbegeleiding toch meer tijd vragen wanneer het verhelderen van de loopbaanvraag (wat gebeurt tijdens de intake) meer tijd vraagt. Bij sommige cliënten is de loopbaanvraag met niet meer dan een

gesprek verhelderd, bij andere cliënten zijn twee of soms zelfs drie gesprekken nodig. Wanneer de intake langer duurt, zal de duurtijd van de loopbaanbegeleiding ook toenemen, gesteld dat men aan elke cliënt evenveel uur wil geven om aan de slag te gaan met de loopbaanvraag. Hoe snel de loopbaanvraag verhelderd is, hangt onder meer samen met de bekwaamheid van de cliënt.

6. Een langere intake betekent echter niet dat ook de begeleiding waarbij de loopbaanvraag zelf aangepakt wordt meer uren zal vereisen.
7. Het actieplan wordt tot nu toe beschouwd als een eindpunt van de loopbaanbegeleiding. De praktijk toont aan dat precies bij het actieplan het hele proces kan beginnen vastlopen. Volgens de conceptnota zal hulp bij het omzetten van het actieplan in de praktijk ook onderdeel kunnen zijn van loopbaanbegeleiding. (Een alternatief zou kunnen zijn dat voor werknemers een aanbod aan begeleiding gecreëerd wordt buiten de loopbaanbegeleiding om dat precies gericht is op het uitvoeren van het actieplan.)
8. Nazorg zal eveneens belangrijk blijven. Volgens de conceptnota moet de nazorg ook gebeuren binnen de toegekende uren.

Les 7: Loopbaanbegeleiding bevat verschillende componenten, gaande van vraagverheldering over reflectie en actie tot nazorg. Gegeven een zelfde loopbaanvraag kunnen deze componenten meer of minder begeleiding vragen. Ook hier is de bekwaamheid van de cliënt een belangrijke factor.

2.3.3 Conclusie met het oog op indicering

Moelijkheid van de loopbaanvraag is zeer moeilijk mee te nemen als indicator voor het aantal uur dat een loopbaanbegeleiding mag duren. Het lijkt wel relevant om rekening te houden met een aantal specifieke elementen:

- de duurtijd van de intake/vraagverheldering, indien de uren die na aftrek van de uren besteed aan de intake/vraagverheldering onvoldoende zijn/waren voor de begeleiding;
- behoefte aan ondersteuning bij het actieplan en behoefte aan nazorg.
- of de persoon zich in een crisissituatie bevindt of niet, waarbij een crisissituatie een indicator kan zijn voor meer uren begeleiding. De crisis kan betrekking hebben op de context van de persoon (een dreigend ontslag) als op de kenmerken van de persoon (men wordt als gezonde/niet beperkte persoon geconfronteerd met handicap of ziekte).
- burnout en andere complexe problematieken (zoals CVS). (Hier gaan we verder op in bij het concept 'bekwaamheid van de cliënt'.)

We merken op dat elk van deze vier elementen in nauw verband staat tot de bekwaamheid van de cliënt. Er is ook een relatie met de afstand tot de arbeidsmarkt. Een analyse van de onderlinge verhouding tussen de drie concepten qua belang voor de duurtijd van de begeleiding is noodzakelijk en zal later behandeld worden.

2.4 Indicering

Zonder vooruit te lopen op het instrument dat bij de beslissing gehanteerd zal worden, kunnen we vooropstellen dat indien deze elementen meegenomen worden, verschillende bronnen van belang kunnen zijn:

- De cliënt zelf
- die kan bepleiten extra tijd nodig te hebben voor specifieke onderdelen zoals het uitvoeren van het actieplan of voor nazorg.

- die kan aantonen zich in een crisissituatie te bevinden of te kampen hebben met een probleem als burnout, eventueel gestaafd met een erkend attest.
- De loopbaanbegeleider
 - die de vraag van de cliënt kan ondersteunen
 - die zicht kan geven op de tijd die besteed is aan de verschillende elementen in het proces, zoals de duurtijd van de vraagverheldering

Door VDAB kan op een gestandaardiseerde manier de bekwaamheid van de cliënt gemeten worden, als ondersteuning van de vraag van de cliënt of het advies van de loopbaanbegeleider, en dit in het bijzonder met betrekking tot het toekennen van bijkomende uren voor proceselementen zoals begeleiding bij het actieplan of voor nazorg.

2.5 Bijzondere aandachtspunten bij de operationalisering van de screening

Uitgaande van de conceptnota waarin gesteld wordt, dat VDAB bepaalt of de vraag om bijkomende pakketten legitiem is, is het voor de specifieke indicatoren van crisissituatie, burnout e.d. nodig om de volgende vragen mee te nemen bij de uitwerking van de indicering:

1. Wat met de privacy van de cliënt? Is het daadwerkelijk nodig dat persoonlijke informatie (zoals het hebben van een burnout) wordt doorgegeven aan een tussenpersoon?
2. Indien ja, hoe zorgt men voor een vertrouwensrelatie tussen de cliënt en de tussenpersoon?
3. Hoeveel tijd kan de tussenpersoon besteden aan het verhelderen van de vraag? Of moet de vraag verstrekt worden door de loopbaanbegeleider aan de tussenpersoon? Wat als het om bijkomende vragen gaat die aan de orde kwamen na de afronding van het basispakket? Is dat mogelijk binnen het vernieuwde model?
4. Wat met cliënten die minder bekwaam zijn in het formuleren van hun vraag? Hoe vermijden dat zij uit de boot vallen als men het criterium 'moeilijkheid van de loopbaanvraag' meeneemt?

Uitgaande van de conceptnota waarin gesteld wordt dat de toekenning van een extra pakket gebeurt na afloop van de eerste acht uur begeleiding:

1. Op het moment dat een cliënt vraagt om een of twee bijkomende pakketten loopbaanbegeleiding (volgens de conceptnota kunnen bovenop het basispakket een of twee pakketten van elk vier uur begeleiding toegekend worden) heeft de cliënt al een traject van acht uur achter de rug. De kans is groot dat de moeilijkste vraag al beantwoord is, gegeven dat in de loopbaanbegeleiding prioriteiten gesteld worden en de loopbaanbegeleider volgens het huidige concept er niet zonder meer van kan uitgaan dat een bijkomend pakket zal toegewezen worden. Dat impliceert dat de vraag op basis waarvan men een bijkomend pakket vraagt niet meer de moeilijkste vraag zal zijn. De vraag is dan niet zozeer of de vraag zo moeilijk is dat een loopbaanbegeleiding een aantal extra uur in beslag mag nemen, maar wel of de bijkomende vraag/vragen van die aard is/zijn dat ze vier of acht extra uur begeleiding legitimeert.
2. Hoe vermijden dat bij niet-toekenning van een extra pakket de begeleiding niet afgerond is? Zoals de conceptnota nu opgesteld is, moet een loopbaanbegeleider ervan uitgaan dat men slechts van acht uur begeleiding zeker is en moet de loopbaanbegeleider ernaar streven dat de begeleiding op dat moment ook afgerond is.

Uitgaande van de conceptnota waarin gesteld wordt dat sommige werknemers automatisch een derde of zelfs vierde pakket toegekend krijgen:

Indien men groepen automatisch extra pakketten wil toekennen, dan kan dit beter gebeuren op basis van andere indicatoren dan de loopbaanvraag zelf. Indien men de loopbaanvraag wil laten meespelen in de beslissing voor de toekenning van het derde pakket en nadat de cliënt al een aantal uur begeleiding achter de rug heeft, dan is het advies van de loopbaanbegeleider aangewezen.

3 | Component 2: Bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven

3.1 Het concept 'bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven'

De CIP-benadering (CIP staat voor cognitive information processing) van Sampson e.a. (2003) die gebruikt kan worden om te differentiëren tussen niveaus van dienstverlening steunt op het niveau van kennis dat iemand heeft (Wat weet iemand over zichzelf, zijn situatie, zijn opties?) en zijn bekwaamheid om om loopbaanbeslissingen te nemen en acties eraan te verbinden. Analyse van de literatuur brengt ons bij twee kaders die in het bijzonder bruikbaar zijn om te bepalen op basis waarvan men de duurtijd van de loopbaanbegeleiding het best baseert. Het gaat enerzijds om het kader van de loopbaancompetenties (Kuijpers e.a.,) en om de concepten van werkgerelateerde self-efficacy (Bandura, 1986) en pro-actieve persoonlijkheid (Bateman & Crant, 1993).

3.1.1 Loopbaancompetenties

De literatuur over loopbaancompetenties is vrij uitgebreid. Het belang van loopbaancompetenties vindt een onderbouw in loopbaantheorieën en er is toenemende kwalitatieve en kwantitatieve evidentie van het belang hiervan voor loopbaansucces.

Ook in het Nederlandstalig taalgebied werd het concept 'loopbaancompetenties' uitgebreid onderzocht. Zo kennen we de indeling van loopbaancompetenties van Kuijpers. Omdat deze indeling nauw aansluit bij internationale literatuur (DeFilippi & Arthur,), een draagvlak heeft in de Vlaamse centra voor loopbaanbegeleiding, en bovendien gekoppeld kan worden aan reeds bestaande meetinstrumenten, werken we met deze indeling verder. Kuijpers maakt een onderscheid tussen vijf loopbaancompetenties: motievenreflectie, kwaliteitenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. De eerste twee competenties kunnen gezien worden als reflectieve competenties, de laatste drie als gedragsmatige competenties.

Bijzonder relevant om verder te bekijken welke factoren de duurtijd van een begeleiding bepalen, is het gegeven dat in een recente reviewstudie over loopbaancompetenties zelfkennis en werkexploratie als sleutelcompetenties worden gezien (Richard, 2005). Dat betekent niet dat de andere competenties weinig belang zouden hebben, wel dat zelfkennis en werkexploratie meer noodzakelijk zijn.

Specifiek met betrekking tot de loopbaancompetentie 'netwerken' willen we opmerken dat in onderzoek vastgesteld werd dat er een positieve relatie is tussen 'knowing whom' en loopbaansucces (zie o.a. Eby, Butts & Lockwood, 2003). Het spreekt voor zich dat een dergelijke competentie veronderstelt dat iemand al over een basisnetwerk beschikt (er zijn personen geïdentificeerd met wie men contact heeft of op zijn minst in contact mee kan komen). Uit een meta-analyse van elementen die bijdragen tot het effect van loopbaanbegeleiding blijkt dat cliënten helpen een netwerk op te bouwen is een component van de interventie die significant bijdraagt tot het bereikte effect van begeleiding (Brown & Ryan Krane, 2000; Brown e.a., 2003).

3.1.2 Werkgerelateerde self-efficacy / pro-actieve persoonlijkheid

Self-efficacy is een concept uit de wetenschappelijke literatuur dat zeer vaak in verband gebracht wordt met loopbaansucces. Bandura (1986) definieerde self-efficacy als volgt: “een samenstel van opvattingen of oordelen over de eigen bekwaamheid betreffende het organiseren en uitvoeren van bepaalde acties”. In het Nederlands kan dit concept vertaald worden als persoonlijke effectiviteit of vertrouwen in eigen kunnen.

Een concept dat hieraan verwant is en specifiek ontwikkeld werd voor de studie van het gedrag van werknemers, is het concept ‘pro-actieve persoonlijkheid’ (Batesman & Crant, 1993). Een pro-actieve persoonlijkheid heeft de dispositionele neiging om zich proactief te gedragen: opportuniteiten identificeren, actie ondernemen, initiatief nemen, volharden bij tegenslag. Onderzoek van Eby, Butts & Lockwood (2003) toont aan dat er een positief verband is tussen een pro-actieve persoonlijkheid gerelateerd is aan loopbaansucces.

In de literatuur over loopbaanbegeleiding en loopbaansucces zijn ook tal van verwante begrippen terug te vinden. Om een voorbeeld te noemen: openstaan voor ervaringen, wat onder meer inhoudt verbeelding hebben, nieuwsgiering zijn, een open geest hebben, breeddenkend zijn. Vaak wordt ook de link gelegd met persoonlijkheidskenmerken (cfr. The Big Five).

3.2 Relatie tussen bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven en duurtijd

Net zoals bij de moeilijkheid van de loopbaanvraag is er geen materiaal beschikbaar dat aangeeft wat de relatie is tussen de bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven en de duurtijd van de begeleiding. Daarom werd ook hier wat we weten over bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven verder uitgediept via een consultatie van loopbaanbegeleiders. Aan hen werd gevraagd wat de doorslaggevende elementen zijn bij het bepalen van de bekwaamheid van de cliënt (de hierboven beschreven kaders werden gebruikt, maar waren geen limiterende factor voor de discussie, andere elementen konden worden toegevoegd) en er werd gekeken naar de relatie hiervan met de duurtijd van de begeleiding. We gaan er met andere woorden ook hier niet van uit dat een lage bekwaamheid (in het algemeen of op specifieke vlakken) automatisch resulteert in een langere begeleidingsduur.

3.2.1 Wat bepaalt de loopbaanbekwaamheid van de cliënt?

1. De indeling van loopbaancompetenties van Kuijpers is vrij algemeen aanvaard in de centra voor loopbaanbegeleiding: kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerking.
2. Voor een succesvolle loopbaanbegeleiding is het niet nodig dat een cliënt alle competenties al verworven heeft. Het is immers ook een doel van loopbaanbegeleiding om ondersteuning te bieden bij het ontwikkelen van deze competenties.
3. Van de vijf competenties kan men zeggen dat zelfreflectie noodzakelijk is. Een gebrek aan zelfreflectie is echter niet ongewoon. Indien de competentie tot zelfreflectie niet in voldoende mate aanwezig is, zal dit de loopbaanbegeleiding bemoeilijken.
4. Loopbaancompetenties die bevorderlijk zijn voor een vlotte loopbaanbegeleiding, maar niet noodzakelijk, zijn het in staat zijn tot werkexploratie en loopbaansturing. Een gebrek hieraan of een laag niveau is minder problematisch voor de loopbaanbegeleiding. Loopbaanbegeleiding is immers bedoeld om hieraan te werken.
5. Kunnen netwerken is een competentie die vereist dat men over een netwerk beschikt, ook al is het een klein netwerk. Sommige mensen zijn echter zeer geïsoleerd.

Les 1: Van de vijf loopbaancompetenties is er één die bij een gebrek eraan de begeleiding beduidend moeilijker maakt, namelijk de competentie tot zelfreflectie. De competentie ‘netwerken’ is belangrijk voor loopbaanontwikkeling, maar veronderstelt een minimaal relevant sociaal netwerk.

6. Loopbaanbegeleiding dient uit te monden in een actieplan. Het uitvoeren van acties kan een onderdeel zijn van het begeleidingstraject. Dat betekent dat bekwaamheid om actie te ondernemen eveneens van belang is voor de loopbaanbegeleiding. Bekwaamheid kan een gegeven zijn, maar in sommige gevallen is het een dynamisch iets. Door specifieke problemen, zoals burnout, kan de bekwaamheid van de cliënt om actie te ondernemen tijdelijk sterk beperkt zijn.
7. Kennis van het Nederlands: men moet zich kunnen uitdrukken in het Nederlands, vooral wat emoties betreft. Of de kennis van het Nederlands voldoende hoog is, blijkt al tijdens de intake.
8. Engagement is meestal wel aanwezig, gegeven dat mensen zich vrijwillig aanmelden en vaak ook een aantal maanden wachttijd doorlopen. Het engagement kan wel laag zijn, bijvoorbeeld wanneer men in loopbaanbegeleiding stapt in de eerste plaats omdat men door iemand anders aangespoord werd (familie, werkgever).

Les 2: Zoals we ook al zagen bij het concept 'moeilijkheid van de loopbaanvraag' zijn er bepaalde elementen uit het begeleidingsproces die een actie-bekwaamheid vragen.

Les 3: Naast de loopbaancompetentie van zelfreflectie, beschikken over een netwerk en actiebekwaamheid, zijn er nog andere elementen die nodig zijn om zijn loopbaan vorm te kunnen geven via loopbaanbegeleiding: kennis van het Nederlands en het engagement om aan zijn loopbaan te werken.

9. Niettegenstaande een cliënt in voldoende mate over loopbaancompetenties kan beschikken om een vlotte loopbaanbegeleiding mogelijk te maken, kunnen er toch een aantal persoonsgebonden factoren zijn die een loopbaanbegeleiding zeer moeilijk, zo niet onmogelijk maken. Tegenindicaties voor loopbaanbegeleiding zijn onder meer agressie en ernstige psychosociale problemen die niet kunnen vertaald worden naar een loopbaanprobleem.

Les 4: Bepaalde persoonskenmerken kunnen, al dan niet tijdelijk, een zinvolle loopbaanbegeleiding sterk bemoeilijken of zelfs onmogelijk maken.

3.2.2 Relevantie van de bekwaamheid voor de duurtijd

1. Een lage bekwaamheid vertaalt zich niet systematisch in een langere duurtijd van de begeleiding. Loopbaanbegeleiders beschikken over verschillende strategieën om om te gaan met een lagere bekwaamheid. Meer uren besteden aan de begeleiding is er een van. :
 - Strategie 1: gebruik van aangepaste methodieken en instrumenten;
 - Strategie 2: een langere looptijd (meer tijd tussen begeleidingssessies);
 - Strategie 3: match tussen punt waarop de lage bekwaamheid zich uit en de expertise van de loopbaanbegeleider;
 - Strategie 4: prioriteiten stellen;
 - Strategie 5: een deel van de begeleiding elders plaatsen;
 - Strategie 6: het aantal uur begeleiding verhogen.

2. Er zijn aanwijzingen dat een langere duurtijd van loopbaanbegeleiding waarschijnlijker is/meer aangewezen is wanneer er sprake is van een laag niveau van bekwaamheid met betrekking tot: zelfreflectie.
3. Er zijn aanwijzingen dat een langere duurtijd van loopbaanbegeleiding waarschijnlijker is wanneer de cliënt sociaal zeer geïsoleerd is en nauwelijks of geen beroep kan doen op een sociaal netwerk.
4. Bij aanwezigheid van bepaalde factoren is de bekwaamheid zo beperkt dat een langere begeleidingsduur geen zin heeft. Opschorting van de begeleiding tot de bekwaamheid hersteld is of doorverwijzing naar andere vormen van begeleiding is dan aangewezen.

3.2.3 Conclusie met het oog op indicering

De bekwaamheid van de cliënt om zijn loopbaan vorm te geven is een factor die in relatie staat tot de duurtijd van de loopbaanbegeleiding met betrekking tot de volgende componenten:

- Zelfreflectie: indien zelfreflectie een essentieel element is voor het beantwoorden van de loopbaanvraag, is dit een factor die meebepalend is voor de duur van de loopbaanbegeleiding. Sommige trajecten zijn vooral actiegericht. De mate waarin deze factor bepalend is voor de duurtijd dient bekeken te worden in samenhang met de loopbaanvraag;
- Een lage actie-bekwaamheid: het niveau van persoonlijke effectiviteit en/of de mate waarin iemand een pro-actieve persoonlijkheid heeft, wordt meegenomen in de beoordeling;
- Een (quasi) onbestaand sociaal netwerk;
- Voor andere loopbaancompetenties kan in sommige gevallen een langere looptijd aan te bevelen zijn, maar dat is zeker niet noodzakelijk.

Wat de bijkomende indicaties betreft met betrekking tot taal en engagement, stellen we het volgende:

- De cliënt moet in staat zijn om zich actief uit te drukken in het Nederlands. De vraag is of hier een indicering voor nodig is. Als de werknemer al 8 uur loopbaanbegeleiding achter de rug heeft wanneer een bijkomend pakket wordt aangevraagd, kan ervan worden uitgegaan dat het niveau van het Nederlands sowieso voldoende is. Voor de automatische toekenning van pakketten aan bepaalde categorieën van personen kan er nagedacht worden over het sensibiliseren van de werknemers over het belang van taal in de loopbaanbegeleiding zodat ze zelf kunnen beslissen of ze voldoende kennis hebben.
- Engagement is eveneens belangrijk voor de begeleiding, maar lijkt minder relevant voor de indicering aangezien het hier om een vrijwillige vorm van begeleiding gaat die door de cliënt zelf wordt aangevraagd.

Naast indicaties voor een langere looptijd zijn er ook tegenindicaties:

- Agressie / ernstige psychosociale problemen: ook na een begeleiding van 8 uur kunnen deze problemen opduiken. Indien ze aanwezig zijn op het moment dat een bijkomend pakket wordt aangevraagd wanneer men al acht uur begeleiding heeft gehad, dan kan aanwezigheid van deze factoren een voldoende reden zijn om geen bijkomend pakket meer toe te kennen.

3.3 Indicering

Wat de bekwaamheid van de cliënt betreft om zijn loopbaan vorm te geven, wordt gestreefd naar een gestandaardiseerd instrument. Dit moet mogelijk zijn, zeker op het vlak van de

loopbaancompetenties en actie-bekwaamheid, aangezien er al heel wat (zij het niet altijd gevalideerde en/of genormeerde) instrumenten bestaan. We geven enkele voorbeelden:

- Zelfreflectie (kwaliteitenreflectie en motievenreflectie) kan gemeten worden met de vragenlijst 'Loopbaancompetenties' van Kuijpers (Kenniscentrum GOC, 2006). Een score van minder dan 2,5 op deze vragenlijst wordt gezien als 'weinig tot niet bezig met deze loopbaancompetentie'.
 - Persoonlijke effectiviteit / pro-actieve persoonlijkheid: bestaande gevalideerde vragenlijsten (Bateman & Crant, 1993; Fuller & Marler, 2009) dienen beoordeeld te worden op hun relevantie voor indicering bij werknemers in functie van loopbaanbegeleiding. Hierbij dient te worden nagegaan of er een Nederlandstalige versie beschikbaar is. Eventueel dient naar alternatieven gezocht te worden binnen persoonlijkheidsvragenlijsten (Major, Turner & Fletcher, 2006).
 - Bekwaamheid tot werkexploratie en loopbaanexploratie kan eveneens gemeten worden met de vragenlijst 'Loopbaancompetenties' van Kuijpers (Kenniscentrum GOC, 2006). Een score van minder dan 2,5 op deze vragenlijst wordt gezien als 'weinig tot niet bezig met deze loopbaancompetentie'.
 - Sociaal netwerk: ook hiervoor zijn eenvoudige meetinstrumenten beschikbaar.
- Andere elementen, zoals de aanwezigheid van psychosociale problemen, worden ook gebruikt bij de indicering van cliënten bij andere vormen van begeleiding (denk o.m. aan W²). Voor andere elementen zal men moeten afgaan op het persoonlijk contact:
- Agressie: hoe gedraagt de cliënt zich?

Bij de indicering streven we naar eenvoud, waardoor het soms aangewezen kan zijn om de indicering te baseren op een proxy-variabele voor een bepaald concept indien deze gemakkelijker te meten is. Er zal echter opgelet moeten worden voor het gebruik van bepaalde veel voorkomende variabelen. We denken hierbij aan scholingsniveau: dat is een onvoldoende indicator aangezien ook bij hogergeschoolden problemen op het vlak van (bepaalde componenten van) actiebekwaamheid waargenomen worden.

3.4 Bijzondere aandachtspunten bij de operationalisering van de screening

1. Bekwaamheid kent verschillende componenten waarvan sommige stabiel zijn in de tijd dan andere. Vandaar dat men er niet van mag uitgaan dat een component die in voldoende mate aanwezig was tijdens de eerste twee pakketten begeleiding, nog altijd aanwezig is op het moment dat een derde of vierde pakket aangevat zou kunnen worden.
2. Voor een kwaliteitsvolle begeleiding is het aan te bevelen een onderscheid te maken tussen componenten van bekwaamheid die al vanaf het begin baat kunnen hebben bij een langere duurtijd en componenten van bekwaamheid waarbij dat niet het geval is. Het is bijvoorbeeld niet altijd aangewezen dat pas na 8 uur begeleiding uitgemaakt wordt of de cliënt recht heeft op bijkomende pakketten. Indien bijvoorbeeld zelfreflectie belangrijk is voor de begeleiding, dient de beslissing voor een bijkomend pakket genomen te worden na de intake zodat de loopbaanbegeleider weet hoeveel tijd er beschikbaar is voor de begeleiding en het proces daarop kan afstemmen. Hetzelfde geldt voor actiebekwaamheid: het is een groot verschil voor de begeleiding of de begeleider ervan meot uitgaan dat de uitvoering van het actieplan ook binnen de eerste twee pakketten bekeken moet worden of dat er een extra pakket voor beschikbaar zal zijn. Kanttekening: toestemming geven voor een bijkomend pakket impliceert niet dat het bijkomend pakket moet opgenomen worden. De cliënt heeft tijd om zelf of samen met de loopbaanbegeleider te beslissen of het bijkomende pakket uiteindelijk nodig is of niet.

3. Er zou een onderscheid gemaakt moeten worden tussen indicatoren die aangeven dat een bijkomend pakket zal opgenomen worden en indicatoren die aangeven dat een bijkomend pakket kan opgenomen worden.
4. Omdat bekwaamheid een veranderlijk gegeven is, moet verder gedefinieerd worden hoe vaak een cliënt de vraag kan stellen tot een bijkomend pakket.

4 | Component 3: Afstand tot de arbeidsmarkt

4.1 Het concept “Afstand tot de arbeidsmarkt”

Afstand tot de arbeidsmarkt is de derde component die meegenomen wordt in de formule om de duur van de loopbaanbegeleiding te bepalen. Loopbaanbegeleiding is bedoeld om bij te dragen aan de werkzekerheid van werknemers over hun loopbaan heen. We formuleren als hypothese dat een werknemer met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt gebaat is bij een groter aantal uur loopbaanbegeleiding. Als deze hypothese klopt, dan zou een loopbaandienstverlening op maat dan met andere woorden ook rekening moeten houden met de afstand tot de arbeidsmarkt. Het concept ‘afstand tot de arbeidsmarkt’ wordt tot nu toe vooral gebruikt in het kader van de toeleiding van werkzoekenden naar de arbeidsmarkt of de ondersteuning van personen die werknemer zijn buiten het normaal economisch circuit (NEC). Maar het concept kan zeker ook gebruikt worden bij mensen die een job hebben en zich al dan niet in een problematische werksituatie bevinden (McQuaid & Lindsay, 2005). ‘Afstand tot de arbeidsmarkt’ is nauw gerelateerd aan een concept waarover in de wetenschappelijke literatuur heel wat terug te vinden is, onder de noemer ‘employability’. Er is echter een veelheid aan definities terug te vinden van dit concept en dat er van een eenduidige definitie geen sprake is, ook al is de term ondertussen wijd verspreid (Kuppens & Bollens, 2012). Aan de ene kant zijn er definities waarin de focus ligt op het vermogen van iemand om werk te vinden en te behouden, aan de andere kant zijn er definities waar dat vermogen ook geplaatst wordt in het perspectief van andere factoren die meer te maken hebben met andere kenmerken van de persoon (bv. gezondheid, scholingsniveau en arbeidsverleden) en kenmerken van de context waarin hij zich bevindt (thuissituatie en sociale omgeving). Het is deze laatste benadering waar we voor deze opdracht op verder gewerkt hebben. Binnen VDAB en in het kader van maatwerk en W² worden een aantal instrumenten naar voor geschoven die daarop betrekking hebben. Op verzoek van de opdrachtgever gingen we na of deze instrumenten ook voor de indicering bij loopbaandienstverlening van betekenis kunnen zijn¹.

4.1.1 Arbeidsbeperking personen met een arbeidshandicap.

De raad van bestuur van de VDAB bepaalde de indicaties voor personen met een arbeidshandicap. De lijst van indicaties is verankerd in de regelgeving. Of een cliënt tot de groep van personen met een arbeidshandicap behoort, moet blijken uit het attest van een arts-specialist of een organisatie die door de VDAB erkend is.

4.1.2 Knipperlichtenlijst (checklist van drempels en problemen)

In de nota ‘Maatwerk en W²-geïntegreerd beleidskader: Indicering van personen met een arbeidsbeperking’, dd. 16 februari 2012) stelt men voor om drempels en problemen bij

¹ Op dit moment wordt door de VDAB onderzocht in welke mate ICF als globaal kader gebruikt kan worden. Dit proces was bij de afronding van deze opdracht nog niet afgerond.

werkzoekenden te detecteren tijdens een eerste gesprek tussen werkzoekende en VDAB-consulent. De drempels en problemen situeren zich binnen de volgende thema's:

- Tewerkstellingsverleden
- Studieloopbaan
- Sociale contacten
- Gedrag/omgang
- Gezondheid en welzijn
- Gezin
- Mobiliteit
- Inkomen en schulden
- Justitie
- Cultuur
- Geletterdheid
- Zelfinzicht
- Leeftijd
- Hygiëne
- Alcohol en drugs
- MMPP (medische, mentale, psychische en/of psychiatrische problemen)

Van de consulent wordt verwacht in te schatten wat de ernst en de aard van het probleem is, of er nog andere problemen aanwezig zijn en hoe de werkzoekende met de problemen aangaat.

4.1.3 Overzichtslijst Multipеле problemen

De overzichtslijst Multipеле problemen is eveneens een indicatielijst aan de hand waarvan het vermoeden van een arbeidsbeperking kan worden getoetst. Deze overzichtslijst omvat twee rubrieken. De eerste gaat over psychosociale problemen en kent drie categorieën: 1) omgevingsfactoren verbonden aan het zoeken naar werk, 2) sociale inschakelings-, mobiliserings- en mobiliteitsfactoren en 3) kwalificatiegerelateerde factoren. De tweede rubriek betreft medische, mentale, psychische en psychiatrische problemen. Of iemand met deze problemen te maken heeft, moet blijken uit atesten van de VDAB of door VDAB erkende diensten.

4.2 Relatie tussen afstand tot de arbeidsmarkt en duurtijd van de begeleiding

Ook hier kunnen we ons niet baseren op wetenschappelijke literatuur of op empirische vaststellingen om uitspraken te doen over de relatie tussen de afstand tot de arbeidsmarkt en de duurtijd van de begeleiding. Dit onderwerp was dan ook voorwerp voor discussie met professionals uit de centra voor loopbaanbegeleiding. Wegens de keuze om aan te sluiten bij de invulling van het concept 'afstand tot de arbeidsmarkt' zoals die op dit moment in andere segmenten van het werkgelegenheidsbeleid (denk aan maatwerk en W²) ontwikkeld wordt, vertrokken we hier niet van een exploratie van het concept (zoals dat bij de loopbaanvraag en de bekwaamheid om de loopbaanvraag vorm te geven wel het geval was), maar vertrokken we van een geïntegreerde versie van de bestaande indicatielijsten. Er werd gekozen om te werken met een synthese omdat er overlappingsen zijn tussen de verschillende indicatielijsten en omdat met een geïntegreerde versie de discussie efficiënter kon verlopen. Een paar elementen werden toegevoegd. Voor werknemers kan de lijst uit maatwerk en W² in de rubriek 'problemen verbonden aan de studie- en arbeidsloopbaan' aangevuld worden

met weinig kansen hebben in of vanuit de actuele werksituatie, en in de rubriek bijzondere problemen op het vlak van gezondheid met acute werkgerelateerde problemen: burn-out, gepest worden op het werk. De geïntegreerde en uitgebreide versie is terug te vinden in de bijlagen bij dit document (bijlage 2).

Per indicator werd nagegaan of de indicator relevant is voor de loopbaanbegeleiding. Het is immers niet noodzakelijk zo dat indicatoren die gekozen zijn met het oog op een doelgroep van werkzoekenden of in elk geval mensen buiten het normaal economisch circuit, ook de geschikte indicatoren zijn voor indicering in het kader van loopbaanbegeleiding. Vervolgens werd nagegaan of er inderdaad een verband is tussen de indicatoren en de duurtijd van de begeleiding.

4.2.1 Relevantie van de indicatoren voor de loopbaanbegeleiding

De indicatoren die opgelijst worden in het kader van W² en maatwerk kunnen worden opgedeeld in vijf rubrieken: 1) problemen verbonden aan studie- en arbeidsloopbaan, 2) sociale inschakelings-, mobiliserings-, en mobiliteitsproblemen, 3) bijzondere problemen op het vlak van gezondheid, problematische persoonlijkheidskenmerken en problematische persoonlijke situatie.

Alle rubrieken waren herkenbaar voor de loopbaanbegeleiders: de problemen die een afstand tot de arbeidsmarkt veroorzaken in de groepen die geen werk hebben in het gewoon economisch circuit, zijn ook waarneembaar bij werknemers. Sommige problemen zijn herkenbaar, maar komen in de praktijk eerder weinig voor. In de rubriek ‘problemen verbonden aan studie- en arbeidsloopbaan’ gaat het om het probleem ‘geen op werk gericht voorkomen (gebrek aan persoonlijke hygiëne, opvallende uiterlijke kenmerken)’. In de rubriek ‘Bijzondere problemen op het vlak van gezondheid’ is het probleem ‘alcohol- of drugsverslaving’ – als het al voorkomt – van een andere orde dan bij personen die zich niet op de arbeidsmarkt bevinden. Het probleem wordt bijvoorbeeld al aangepakt buiten de loopbaanbegeleiding (al komt het ook voor dat de loopbaanbegeleider pas naar het einde van de begeleiding erachter komt dat dit probleem zich voordoet. Bij de problematische persoonlijkheidskenmerken is gebrek aan driftbeheersing of frustratietolerantie van ondergeschikt belang: zoals we eerder zagen zijn ernstige problemen van deze aard een tegenindicatie voor het opstarten of continueren van een begeleiding. En binnen de rubriek ‘problematische persoonlijke situatie’ zijn contact met justitie (veroordelingen, verblijf in de gevangenis of geen getuigschrift hebben van goed gedrag en zeden) en problematische huisvesting (dakloos zijn, zeer vaak verhuizen, uitzetting) eerder uitzonderlijk bij werknemers in loopbaanbegeleiding.

Door de loopbaanbegeleiders werd de lijst nog aangevuld met: gebrekkige kennis van het Nederlands.

Les 1: De problemen die gebruikt worden bij de indicering in het kader van W² en maatwerk zijn ook herkenbaar als problemen bij werknemers in loopbaanbegeleiding.

4.2.2 Relevantie van de indicatoren voor de duurtijd

4.2.2.1 Problemen verbonden aan studie- en arbeidsloopbaan

De rubriek 'problemen verbonden aan studie- en arbeidsloopbaan' omvat talrijke problemen: beperkte studieloopbaan, problematische kwalificaties/competenties, onregelmatige loopbaan, weinig kansen in de actuele werksituatie, geen op werk gericht netwerk, geen op werk gericht voorkomen. De twee soorten problemen die het meest effect kunnen hebben op de duurtijd van de begeleiding zijn weinig kansen hebben in de actuele werksituatie en geen op werk gericht netwerk hebben. Wat het eerste betreft, gaat het er met andere woorden dat een loopbaanbegeleiding complexer wordt naarmate iemand minder opties heeft op de arbeidsmarkt en/of naarmate de afstand tussen de huidige werksituatie en de beschikbare opties groter is. Voorbeelden die genoemd werden:

- Mensen met weinig gevraagde diploma's waar niet gemakkelijk bruggen naar andere richtingen/sectoren gelegd kunnen worden (sinologie, slavistiek, archeologie, ...)
- Mensen met een beroep met een relatief hoge status, van waaruit de transitie naar een ander beroep ongewoon is (artsen, ...)
- Werknemers met onconventionele beroepen (bv. prostitutie)

De andere problemen zoals een beperkte studieloopbaan of onregelmatige arbeidsloopbaan zijn minder sterk gerelateerd aan de duur van een loopbaanbegeleiding. Ze oefenen eerder invloed uit op de duurtijd als ze gecombineerd worden met andere problemen.

Les 2: Van de problemen verbonden aan studie- en arbeidsloopbaan is het vooral de mate waarin men opties heeft binnen de huidige werksituatie of voor een toekomstige werksituatie die gerelateerd zijn aan de duurtijd van een loopbaanbegeleiding.

Geen op werk gericht netwerk hebben is een factor die ook al bij de verkenning van de twee andere componenten (loopbaanvraag en bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven) aan bod kwam als belangrijke indicator voor een langere loopbaanbegeleiding. Bij de bespreking van het concept 'afstand tot de arbeidsmarkt' werd dit herbevestigd.

Les 3: De analyse van het concept 'afstand tot de arbeidsmarkt' herbevestigd het belang van het hebben van een sociaal netwerk. Indien men dat in onvoldoende mate heeft, dan wordt de loopbaanbegeleider en het begeleidingsproces veel belangrijker als hulpbron voor de werknemer.

4.2.2.2 Sociale inschakelings-, mobiliserings- en mobiliteitsproblemen

Vanuit het perspectief van loopbaanbegeleiding bekeken worden deze problemen in de eerste plaats gezien als duurtijdverlengend omdat ze een belemmerend effect hebben op het proces van loopbaanbegeleiding zelf, pas daarna omdat ze zorgen voor een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook voor een goed verloop van de loopbaanbegeleiding heeft de cliënt

structuur nodig (bv. om het huiswerk tegen een volgende afspraak voor te bereiden), moet de cliënt zich kunnen verplaatsen, moet hij over voldoende sociale vaardigheden beschikken om contact mogelijk te maken, moet hij op tijd kunnen zijn, zijn afspraken nakomen, ... Binnen het proces van loopbaanbegeleiding kunnen dergelijke problemen effect hebben op elke fase in de begeleiding, maar in het bijzonder op de fase waarin het erop aankomt om tot een actieplan te komen en tot actie over te gaan.

Les 4: De indicatoren die gevat worden onder de rubriek 'sociale inschakelings-, mobiliserings- en mobiliteitsproblemen zijn gerelateerd aan de duur van de loopbaanbegeleiding, maar niet zozeer wegens hun impact op de afstand tot de arbeidsmarkt, maar vooral door hun rechtstreekse impact op het proces van loopbaanbegeleiding.

4.2.2.3 Bijzondere problemen op het vlak van gezondheid

Wat de bijzondere problemen op het vlak van gezondheid betreft, is vooral het hebben van een arbeidshandicap het meest doorslaggevend voor de duurtijd van de begeleiding. De opties voor de werknemer zijn in veel gevallen beperkt, er zijn verschillende instanties waar de werknemer mee te maken heeft, om de opties te vergroten is heel wat kennis nodig van de arbeidsmarkt en van de beschikbare ondersteunende maatregelen, procedures en regelgeving spelen een belangrijke rol, ... Ook ernstige fysieke beperkingen en gezondheidsklachten kunnen om een langere loopbaanbegeleiding vragen. Dat werkt op verschillende manieren: op zich hebben ze een effect op het proces van loopbaanbegeleiding, ze hebben een effect op de inhoud van de loopbaanbegeleiding en ze verminderen de opties binnen de huidige werksituatie en voor een eventuele toekomstige werksituatie. Psychosociale, psychische en psychiatrische problemen: komen eveneens regelmatig voor. Ze vragen niet noodzakelijk om een langere duurtijd van de begeleiding, toch niet als er een parallel begeleidingstraject loopt. Indien zo'n traject er niet is, is wel invloed op de duurtijd van de begeleiding.

De begeleiding wordt voor al deze categorieën ook complexer omdat deze personen vaak contact hebben met meerdere instanties (bv. arbeidsgeneesheer, medisch adviseur, specialisten, RVP, dienst voor beroepsziekten, verzekeringen voor arbeidsongevallen, mutualiteiten,...). Binnen de loopbaanbegeleiding moeten al deze aspecten meegenomen worden.

Les 5: De aanwezigheid van een arbeidshandicap is zeer doorslaggevend voor de duurtijd van de begeleiding. Ook voor de andere beperkingen op het vlak van lichamelijke en psychische gezondheid zijn er indicaties voor een verlenging van de duurtijd.

4.2.2.4 Problematische persoonlijkheidskenmerken

Gebrek aan psychische stabiliteit en draagkracht en een groot gebrek aan zelfvertrouwen en zelfwaardering: zijn problemen die vaak voorkomen en die ook een effect kunnen hebben op de duurtijd van de loopbaanbegeleiding. Van alle rubrieken behoort deze rubriek volgens de

professionals uit de loopbaanbegeleiding tot de meest bepalende voor duurtijd, samen met problemen op het vlak van gezondheid.

Les 6: De aanwezigheid van problematische persoonlijkheidskenmerken wordt gezien als een belangrijke duurtijdverlengende factor.

4.2.2.5 Problematische persoonlijke situatie

Zoals hierboven vermeld zijn een complexe gezinssituatie en een problematische situatie vaak voorkomende problemen. Complexe gezinssituatie wordt door de professionals gezien als duurtijdbepalend voor alle aspecten. Een problematische financiële situatie wordt in het huidige systeem niet gezien als duurtijdverlengend (de cliënt moet immers betalen voor de loopbaanbegeleiding en kiest in een dergelijke situatie eerder voor een korte begeleiding), maar dat zou kunnen veranderen in het nieuwe systeem aangezien bijkomende pakketten gratis zijn.

Les 7: Er is een verband tussen een complexe gezinssituatie en de duurtijd van de begeleiding. Voor een problematische financiële situatie kan geen inschatting gemaakt worden omdat een hiermee gerelateerd systeemkenmerk (kostprijs van de begeleiding) zal wijzigen.

4.2.3 Conclusie met het oog op indicering

De afstand tot de arbeidsmarkt is een factor die in relatie staat tot de duurtijd van de loopbaanbegeleiding met betrekking tot de volgende componenten:

- Een beperkte mate van opties binnen de huidige werksituatie of voor een toekomstige werksituatie
- Gebrek aan een sociaal netwerk in functie van de positie op de arbeidsmarkt
- Sociale inschakelings-, mobiliserings- en mobiliteitsproblemen
- Het hebben van een arbeidshandicap en ernstige beperkingen op het vlak van lichamelijke en/of psychische gezondheid
- Problematische persoonlijkheidskenmerken (gebrek aan psychische stabiliteit en draagkracht, en gebrek aan zelfvertrouwen/zelfwaardering)
- Zich bevinden in een complexe gezinssituatie

Net zoals bij de concepten van loopbaanvraag en bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven is het belangrijk om rekening te houden met de sterkte van het verband tussen de specifieke indicator en de duurtijd van de begeleiding. De feiten leren dat er vooral een sterk verband is tussen de duurtijd van de begeleiding en het hebben van een arbeidshandicap. Voor de andere indicatoren is het verband minder sterk (afgaand op de praktijkervaringen, kwantitatieve gegevens zijn immers niet beschikbaar).

4.3 Indicering

De indicatoren die meegenomen zullen worden in de screening worden bij voorkeur op een gestandaardiseerde manier in kaart gebracht. Omdat 'afstand tot de arbeidsmarkt' ook in andere domeinen van het werkgelegenheidsbeleid een rol speelt en gebruikt wordt bij

indicering, dient zo veel mogelijk aangesloten te worden op wat reeds bestaat of in ontwikkeling is. Wat de indicator ‘arbeidshandicap’ betreft, kan de indicering op een vrij eenvoudige manier gebeuren, aangezien men kan vertrouwen op attesten van erkende instanties. Hiervoor zijn al procedures ontwikkeld en er bestaat regelgeving. Een dergelijke manier van werken zou ook gebruikt kunnen worden bij ernstige beperkingen op het vlak van lichamelijke en/of psychische gezondheid.

Voor de andere indicatoren dient nog een gestandaardiseerde manier van screenen gevonden te worden, als besloten wordt om ze op te nemen als voorwaarde voor het verkrijgen van bijkomende pakketten. Net zoals bij de twee andere concepten (en bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven in het bijzonder) is het in dat geval aan te bevelen om bestaande vragenlijsten te gebruiken.

4.4 Bijzondere aandachtspunten bij de operationalisering van de screening

Ook hier willen we de aandacht vestigen op een belangrijk punt. Er wordt een verband waargenomen tussen sociale inschakelings-, mobiliserings- en mobiliteitsproblemen en de duurtijd van de begeleiding. Het probleem hier is dat net mensen met deze problemen het ook moeilijk zullen hebben met de stap naar indicering. Hier moeten waarborgen ingebouwd worden dat de indicering voor hen geen drempel wordt voor extra uren loopbaanbegeleiding in plaats van een kans.

5 | Vereisten voor het indiceringssysteem

5.1 Doelgericht

Het indiceringssysteem wordt ontwikkeld in functie van de evolutie naar maatwerk. Maatwerk bestaat er in het nieuwe systeem van loopbaanbegeleiding in dat het aantal uur loopbaanbegeleiding dat een werknemer krijgt afgestemd is op zijn behoeften. De indicering is in dit geval bedoeld voor profiling, en niet voor targeting. Profiling betekent dat de werknemers geïdentificeerd worden die baat hebben bij extra uren loopbaanbegeleiding. Er wordt een vraag gesteld naar een of twee bijkomende pakketten en die vraag moet positief of negatief beantwoordt kunnen worden. Het instrument is dus niet bedoeld voor ‘targeting’ of de gerichte toewijzing naar een bepaalde dienstverlening naargelang de behoeften van de werknemer. De inhoud van de loopbaandienstverlening wordt niet gestuurd. Beslissen waaraan de uren besteed worden gebeurt in onderling overleg tussen cliënt en loopbaanbegeleider, zonder tussenkomst van de regisseur.

5.2 Toegankelijk

Er wordt vooropgesteld dat de loopbaandienstverlening een vraaggestuurde dienstverlening is. Het is de cliënt die zelf het initiatief neemt om loopbaanbegeleiding te volgen, die zelf loopbaanchèques aanvraagt, die zelf een aanbieder kiest en die ook zelf stappen zet om extra pakketten loopbaanbegeleiding te verkrijgen. Om iedereen evenveel kansen te geven op een gepaste loopbaanbegeleiding, moet het systeem toegankelijk zijn. Dat betekent dat ook de indiceringsprocedure toegankelijk moet zijn en geen drempels mag creëren, zeker niet voor de zwakkere groepen onder de werknemers.

Toegankelijkheid vereist het volgende:

- De mogelijkheid van een aanvraag tot bijkomende pakketten en de aanvraagprocedure moeten transparant zijn voor de werknemer: de werknemer moet weten op hoeveel pakketten hij sowieso recht heeft, en dat hij mogelijk in aanmerking kan komen voor extra pakketten.
- De aanvraag zelf mag geen drempel vormen voor de werknemer:
 - De aanvraag moet administratief gemakkelijk zijn;
 - De aanvraag mag geen grote tijdsinvestering vragen van de werknemers;
 - De screening moet afgestemd zijn op gebruik door verschillende doelgroepen, met verschillende niveaus van bekwaamheid.
 - De privacy van de werknemer moet worden beschermd: de werknemer moet niet meer gegevens verstrekken dan nodig en de verstrekte gegevens en de eindbeslissing wordt vertrouwelijk behandeld.

5.3 Snelle beslissing mogelijk

Loopbaanbegeleiding is een proces dat uit verschillende fasen bestaat. Een begeleiding wordt opgebouwd in functie van het aantal beschikbare uren. (Bij een kleiner aantal uren zal bijvoorbeeld de scope van de begeleiding smaller zijn of zal men duidelijk prioriteiten moeten stellen.) Daarom is het van belang, zowel voor de cliënt als de loopbaanbegeleider, dat zo snel mogelijk geweten is hoeveel uur voor de begeleiding beschikbaar zijn.

Dat betekent ten eerste dat de aanvraag voor bijkomende pakketten al mogelijk is in het begin van de begeleiding, of eventueel zelfs al bij de aanvraag van de loopbaancheques, wat niet wil zeggen dat de screening op dat moment móet gebeuren.

En ten tweede dient de cliënt (en van daaruit ook de begeleider) zo snel mogelijk weten of de aanvraag voor bijkomende pakketten goedgekeurd is. De indiceringsprocedures moeten met andere woorden een snelle beslissing mogelijk maken.

5.4 Valide en betrouwbaar

De indicering moet valide en betrouwbaar zijn. Dat betekent dat de gebruikte instrumenten meten wat ze verondersteld worden te meten en dat er een correlatie is tussen de indicatoren en de behoefte aan extra uren, en dat de deugdelijkheid van de instrumenten kan worden aangetoond. Daarnaast moet de ruimte voor onterechte benutting zo klein mogelijk zijn en de beslissing moet genomen kunnen worden onafhankelijk van de belangen van specifieke organisaties, bedrijven, dienstverleners, ...

5.5 Sociaal rechtvaardig

Een differentiatie in de dienstverlening kan de kosteneffectiviteit van loopbaanbegeleiding verbeteren door de uitgebreidere dienstverlening voor te behouden voor diegenen die er het meest behoefte aan hebben (Sampson, 2009). Een sociaal rechtvaardig indiceringssysteem moet ten eerste in staat zijn om diegenen met de meeste behoefte aan meer uren loopbaanbegeleiding te herkennen, en ten tweede moet ook zo veel mogelijk de gelijke behandeling van werknemers gegarandeerd kunnen worden. Gegeven dezelfde kenmerken zou men dezelfde beoordeling moeten krijgen. Dat kan gerealiseerd worden door de indicering te baseren op een gestandaardiseerde gegevensverzameling zodat er een objectieve basis is voor de beslissing, waaraan duidelijke scores gekoppeld worden. Daarenboven dienen de criteria, de grenswaarden voor al dan niet toekenning van bijkomende pakketten eenduidig en transparant te zijn.

5.6 Financieel haalbaar en kostenefficiënt

De conceptnota voor de hernieuwde loopbaanbegeleiding geeft de rol van regisseur aan de VDAB. Het is ook de VDAB die de verantwoordelijkheid krijgt voor het al dan niet toekennen van de extra pakketten aan de werknemer in loopbaanbegeleiding. Dat betekent dat binnen de VDAB de organisatie en procedures daarop afgestemd zullen moeten worden. Hier hangt sowieso een kostprijs aan vast, maar de middelen zijn niet onbeperkt en moeten op een efficiënte manier besteed worden. Dat betekent dat de kostprijs van het indiceringssysteem binnen de beschikbare budgetten moet passen én dat de indicering kostenefficiënt moet gebeuren.

De kostprijs van de effectieve implementatie van indicering moet meegenomen worden in de beoordeling van de wenselijkheid en haalbaarheid van een indiceringssysteem. Er moet rekening gehouden worden met de ontwikkeling van het instrument, het onderhoud van het instrument, de training van de screeners, de tijd nodig voor de screening zelf.

Toekenning van extra pakketten loopbaanbegeleiding betekent dat een werknemer 4 of eventueel 8 uur extra krijgt. De tijd die besteed wordt aan indicering moet hiermee in verhouding staan. (Het geeft geen zin om twee uur per aanvrager te besteden aan indicering.

Dan kan men even goed het budget voor de indicering overbrengen naar het budget voor de loopbaanbegeleiding zodat veel meer mensen – zonder geïndiceerd te worden – meer dan acht uur loopbaanbegeleiding kunnen opnemen.) Screening mag met andere woorden maar een beperkte tijdsinvestering vragen. Daarom is het aangewezen dat de beslissing niet gebaseerd wordt op een oordeel van de screener dat geveld wordt op basis van informatie verzameld via een persoonlijk interview van de cliënt, het inkijken van een dossier, ... Daarvoor is een aanzienlijke tijdsinvestering vereist. De inspanning die men doet om via screening zuinig met de middelen voor loopbaanbegeleiding om te gaan, wordt door zo'n manier van teniet gedaan, noch afgezien van andere problemen, zoals dat de drempel voor het aanvragen van extra uren aanzienlijk hoger wordt. Er is in het nieuwe model ook geen ruimte om de screening zelf als een investering te zien en als input in het loopbaanbegeleidingsproces te gebruiken. Het oordeel moet dus geveld worden op basis van beperkte informatie, zeker indien ze nieuw ingewonnen moet worden (en dat is het geval aangezien de screener de cliënt in principe niet kent). Dat betekent dat informatie waarop men de beslissing baseert snel verkregen en ook snel verwerkt moet kunnen worden.

De kostprijs van screening hangt ook af van de instrumenten die gebruikt worden. Dienen ze nog ontwikkeld te worden of niet? Door het gebruik van bestaande instrumenten kan deze ontwikkelingskost vermeden worden. Maar ook bij bestaande instrumenten kunnen er (ontwikkelings)kosten zijn: sommige instrumenten zijn niet gratis verkrijgbaar, soms moeten instrumenten aangepast worden, ... Ook dit moet meegenomen worden bij de beslissingen over de implementatie van screening.

Voor de indicering in het kader van de nieuwe loopbaanbegeleiding gebruiken we als voornaamste criterium wat kostprijs betreft dat de screening met een beperkte tijdsinvestering moet kunnen gebeuren en dat de instrumenten zo eenvoudig moeten zijn in gebruik zodat er ook geen grote trainingskosten nodig zijn.

Rekening houdend met het globale budget, moet een inschatting mogelijk zijn van de omvang van de groep die recht krijgt op een derde en vierde pakket. Op basis van de ervaringen met de oude manier van werken, wordt ingeschat dat voor 10 à 15% van de werknemers extra pakketten toegekend worden. Dat is mogelijk door zo veel mogelijk instrumenten te gebruiken waarvan men weet hoe de scores zich verdelen over de populatie van werknemers of beter nog, de gebruikers van loopbaanbegeleiding. Die laatste gegevens zijn echter niet beschikbaar.

5.7 Snel implementeerbaar

De vernieuwing van de loopbaanbegeleiding moet kunnen starten op 1 juni 2013. Dat betekent dat ook het indiceringssysteem op dat moment operationeel moet zijn. Een snelle operationalisering wordt bevorderd door 1) gebruik te maken van bestaande indiceringsinstrumenten (dus geen ontwikkeling van nieuwe instrumenten als het niet nodig is) en 2) instrumenten te gebruiken die gekend zijn, waar men al ervaring mee heeft of die opgebouwd zijn volgens benaderingen waar er een draagvlak voor is.

6 | Indicatoren

6.1 Overzicht van indicatoren gerelateerd aan de duurtijd van begeleiding

Op basis van de analyse van de drie sleutelconcepten (de loopbaanvraag, de bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven, de afstand tot de arbeidsmarkt) die zowel steunt op wetenschappelijke literatuur als op de ervaringen van professionals uit de praktijk van loopbaanbegeleiding, komen we tot de volgende lijst van indicatoren die gelieerd kunnen worden aan de duurtijd van een loopbaanbegeleiding:

- Loopbaanvraag
 - Zeer moeizame intake/vraagverheldering
 - Behoefte aan ondersteuning bij het actieplan wegens een te lage actie-bekwaamheid
 - Crisissituatie in de actuele werksituatie of op persoonlijk vlak
- Bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven
 - Loopbaancompetenties, met in het bijzonder de competenties die betrekking hebben op zelfreflectie
- Afstand tot de arbeidsmarkt
 - Weinig opties hebben in de huidige en toekomstige werksituatie
 - Sociale inschakelings-, mobiliserings- en mobiliteitsproblemen
 - Bijzondere problemen op het vlak van gezondheid
 - Problematische persoonlijkheidskenmerken
 - Gebrek aan psychische stabiliteit en draagkracht
 - Groot gebrek aan zelfvertrouwen en zelfwaardering
 - Problematische persoonlijke situatie
 - Complexe gezinssituatie
 - Contact met justitie
 - Problematische huisvesting

6.2 Voldoende of onvoldoende voorwaarde voor extra uren begeleiding?

Ook al is er een verband tussen deze indicatoren en duurtijd van de begeleiding, toch kunnen we niet zonder meer zeggen dat de aanwezigheid van deze problemen een reden zijn om extra pakketten toe te kennen. De correlatie tussen de aanwezigheid van deze problemen en de wenselijkheid van een langere duurtijd moet sterk zijn. Zo niet, dan is de kans zeer groot dat een indicering op basis van deze kenmerken leidt tot een veel te ruime toekenning van extra pakketten. In de tabel op de volgende bladzijden maken we een onderscheid tussen problemen die een voldoende voorwaarde zijn voor toekenning en problemen die geen voldoende voorwaarde zijn. De tabel bevat eveneens de verantwoording voor de keuze. Merk wel op dat deze tabel nog geen grenswaarden vastlegt. Dat is een onderwerp voor de operationalisering.

	Indicatoren gerelateerd aan langere duurtijd	Voldoende voor extra pakketten of niet?	Verantwoording
Loopbaanvraag	Zeer moeizame intake/ vraagverheldering	Onvoldoende	Een zeer moeizame vraagverheldering neemt uren weg, maar betekent niet noodzakelijk dat twee pakketten te weinig zijn om tot een POP te komen.
	Behoefte aan ondersteuning bij het actieplan wegens een te lage actiebekwaamheid	Voldoende	Het uitvoeren van het actieplan is zeer essentieel om te komen tot effecten. Begeleiding bij het actieplan behoorde tot nu toe niet bij het begeleidingsproces, terwijl dat in de nieuwe loopbaanbegeleiding wel een onderdeel kan zijn van de begeleiding.
	Crisissituatie (crisis in de actuele werksituatie of crisis op persoonlijk vlak)	Onvoldoende	Een crisissituatie kan leiden tot een langere begeleiding, maar dat hoeft niet altijd het geval te zijn. De combinatie met andere factoren is doorslaggevend.
Loopbaancompetenties	Motievenreflectie Kwaliteitenreflectie Arbeidsexploratie Loopbaansturing Netwerken	Voldoende	Het belang van loopbaancompetenties voor de loopbaais wetenschappelijk aangetoond, en is zowel theoretisch als empirisch onderbouwd. Loopbaancompetenties zijn ook rechtstreeks verbonden met proces, focus en doelen van loopbaanbegeleiding. Het niveau van loopbaancompetenties kan erg verschillen en er is geen absolute grens tussen genoeg en te weinig competenties. Zolang er geen goede empirische basis is, is het aangewezen om met verschillende niveaus te werken en enkel het laagste niveau als voldoende voorwaarde te gebruiken.

			Motievenreflectie en kwaliteitenreflectie zijn doorslaggevend.
Afstand tot de arbeidsmarkt			
<i>Problemen verbonden aan studie- en arbeidsloopbaan</i>	Weinig opties in de huidige en toekomstige werksituatie	Onvoldoende	Weinig opties hebben in de huidige en toekomstige werksituatie kan leiden tot een langere begeleiding, maar dat hoeft niet altijd het geval te zijn. De combinatie met andere factoren is doorslaggevend.
	Geen op werk gericht netwerk	Onvoldoende	Geen op werk gericht netwerk kan leiden tot een langere begeleiding, maar dat hoeft niet altijd het geval te zijn. De combinatie met andere factoren is doorslaggevend.
<i>Sociale inschakelings-, mobiliserings- en mobiliteitsproblemen</i>	Gebrek aan structuur/ gebrek aan mobiliteit/moeite met sociaal contact/moeite met sociale normen	Voldoende	Deze problemen zijn zowel gerelateerd aan het proces en de inhoud van de loopbaanbegeleiding als aan de uitvoering van het actieplan en aan de opties die de werknemer heeft op de arbeidsmarkt.
<i>Bijzondere problemen op het vlak van gezondheid</i>	Arbeidshandicap	Voldoende	Maakt de begeleiding complexer Bepaalt zowel de kansen in werk als de kansen op werk
	Ernstige fysieke beperkingen/gezondheidsklachten	Voldoende	Maakt de begeleiding complexer Bepaalt zowel de kansen in werk als de kansen op werk
	Psychosociale, psychische of psychiatrische problemen m.i.v. specifieke werkgerelateerde problemen (burn-out/gepest	Voldoende	Maakt de begeleiding complexer Bepaalt zowel de kansen in werk als de kansen op werk

	worden)		
<i>Problematische persoonlijkheidskenmerken</i>	Gebrek aan psychische stabiliteit/draagkracht	Voldoende	Kan tot een langere duurtijd leiden, maar dat is niet noodzakelijk het geval.
	Groot gebrek aan zelfvertrouwen en zelfwaardering	Voldoende	Kan tot een langere duurtijd leiden, maar dat is niet noodzakelijk het geval.
<i>Problematische persoonlijke situatie</i>	Contact met justitie	Onvoldoende	Kan tot een langere duurtijd leiden, maar dat is niet noodzakelijk het geval.
	Complexe gezinssituatie	Onvoldoende	Kan tot een langere duurtijd leiden, maar dat is niet noodzakelijk het geval.
	Problematische huisvesting	Onvoldoende	Kan tot een langere duurtijd leiden, maar dat is niet noodzakelijk het geval

6.3 Opname in het indiceringssysteem?

Tot slot moet nog beslist worden welke indicatoren opgenomen worden in het indiceringssysteem en op welke manier. We streven immers naar een indiceringssysteem dat aan welbepaalde vereisten voldoet (zie hoofdstuk 5). Indicatoren moeten bijvoorbeeld meetbaar zijn op een manier die haalbaar is en het systeem moet zuinig zijn. Daarom laten we twee indicatoren vallen: gebrek aan psychische stabiliteit en draagkracht en weinig opties hebben in de actuele of voor de toekomstige werksituatie. We gaan ervan uit dat deze indicatoren sterk genoeg samenhangen met de andere indicatoren, zodat het niet nodig is om ze apart te meten.

Op de volgende bladzijde staat een overzicht van de indicatoren die mee opgenomen worden in het indiceringssysteem. In het volgende hoofdstuk bekijken we hoe de meting voor deze lijst van indicatoren kan gebeuren.

	Voldoende voorwaarde	Onvoldoende voorwaarde
Loopbaanvraag	Behoeftte aan ondersteuning bij actieplan	Zeer moeizame intake/vraagverheldering
		Crisissituatie
Loopbaancompetenties	Laagste niveau van competenties	Benedengemiddeld niveau van competenties
Afstand tot de arbeidsmarkt		
<i>Bijzondere problemen op het vlak van gezondheid</i>	Handicap/fysieke beperkingen/ psychische beperkingen	
<i>Sociale inschakelings-, mobiliserings- en mobiliteitsproblemen</i>	Gebrek aan structuur/gebrek aan mobiliteit/moeite met sociaal contact/moeite met sociale normen	
<i>Problematische persoonlijkheidskenmerken</i>	Groot gebrek aan zelfvertrouwen en -waardering	
<i>Problemen verbonden aan studie- en arbeidsloopbaan</i>		Geen op werk gericht netwerk
<i>Problematische persoonlijke situatie</i>		Complexe gezinssituatie
		Contact met justitie
		Problematische huisvesting

7 | Operationalisering

7.1 Drietrapsproces

Om de drempel voor de cliënt laag te houden en de middelen voor screening efficiënt te besteden, stellen we een drietrapsproces voor.

De screener begint met screening op trap 1. Dat is screening gebaseerd op attestering. Dit kan gebeuren zonder persoonlijk contact tussen screener en werknemer. De drempel tot aanvraag ligt met andere woorden laag. De indicatoren die op deze manier gescreend kunnen worden zijn:

- aanwezigheid van een arbeidshandicap
- aanwezigheid van medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen
- aanwezigheid van sociale inschakelings-, mobiliserings- en mobiliteitsproblemen

We merken op dat er al een systeem gangbaar is voor het werken met de attestering van arbeidshandicap, maar nog niet voor de twee andere indicatoren. We komen hierop terug in §7.2.

Als de screening horend bij trap 1 niet leidt tot toekenning van extra pakketten, dan pas wordt overgegaan tot de screening op trap 2. Dat is screening gebaseerd op gestandaardiseerde vragenlijsten. Het gaat hier om de voorwaarden die als voldoende kunnen worden beschouwd, maar nog niet opgenomen werden in trap 1. Een voorwaarde die een onvoldoende voorwaarde is, wordt hier opgenomen om praktische redenen (als enige van de onvoldoende voorwaarden is ze op een gestandaardiseerde manier te meten). De drempel tot deze screening is hoger, want hiervoor wordt een verplaatsing van de cliënt naar de screeningsdienst gevraagd. Een mogelijke oplossing hiervoor zou zijn dat de screening volledig computer-gestuurd gebeurt, maar dan is er geen mogelijkheid tot vragen en toelichting. Men heeft ook geen zicht op wie de vragenlijst daadwerkelijk invult.

De indicatoren die op deze manier gescreend kunnen worden, zijn:

- Loopbaancompetenties (als indicator van de bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven)
- Actie-bekwaamheid (als indicator voor behoefte aan ondersteuning bij het actieplan)
- Zelf-effectiviteit (als indicator voor zelfvertrouwen en zelfwaardering)
- Aanwezigheid van een op werk gericht netwerk (als indicator van sociale steun bij het vormgeven van de loopbaan)

Bij problemen op dit vlak kan overgegaan worden tot toekenning van extra begeleiding.

Als die screening niet leidt tot toekenning van extra pakketten, dan wordt overgegaan tot screening op trap 3. Toekenning kan dan gebeuren op basis van uitzonderlijke situaties (gemarkt als onvoldoende voorwaarden), beargumenteerd en gemotiveerd door de loopbaanbegeleider van het centrum voor loopbaanbegeleiding. Enerzijds moeten de problemen aangetoond worden, anderzijds moet ook duidelijk gemaakt worden dat ze leiden tot een behoefte aan extra uren begeleiding. Deze trap hoeft geen bijkomende drempel te zijn: ofwel heeft de cliënt al een advies van de loopbaanbegeleider op het moment dat hij zich aanmeldt voor de screening op trap 2, ofwel kan een schriftelijke procedure gebruikt worden. Het nadeel van die laatste werkwijze is dat moeilijker toelichting aan de cliënt gevraagd kan worden, al is dat eventueel op te lossen met een telefonisch gesprek. De indicatoren die op deze manier gescreend kunnen worden, zijn:

- zeer moeizame intake/vraagverheldering

- aanwezigheid van en crisissituatie
- complexe gezinssituatie
- contact met justitie
- problematische huisvesting

Trap 1:

Screening:

aanwezigheid van een arbeidshandicap

aanwezigheid van medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen

aanwezigheid van sociale inschakelings-, mobiliserings- en mobiliteitsproblemen

Basis: Attestering

Trap 2:

Screening:

Gebrek aan loopbaancompetenties

Gebrek aan actie-bekwaamheid

Gebrek aan zelf-effectiviteit

Gebrek aan aanwezigheid van een op werk gericht netwerk

Basis: gestandaardiseerde vragenlijsten

Trap 3:

Screening:

Aanwezigheid van specifieke problemen: zeer moeizame intake/vraagverheldering, aanwezigheid van en crisissituatie, complexe gezinssituatie, contact met justitie of problematische huisvesting

Basis: gemotiveerd en beargumenteerd advies van de loopbaanbegeleider van het loopbaanbegeleidingscentrum

7.2 Instrumenten

7.2.1 Vereisten

Rekening houdend met de vereisten gesteld aan het hele indiceringssysteem, dienden de instrumenten te beantwoorden aan de volgende voorwaarden:

- Nederlandstalig;
- Gestandaardiseerd;
- Gevalideerd;
- Bruikbaar voor verschillende doelgroepen, in het bijzonder de zwakkere;
- Snel afneembaar en snel verwerkbaar (bij vergelijkbare kwaliteit heeft een kort instrument de voorkeur boven een langer instrument);
- Genormeerd. Indien niet, minstens basisstatistieken van relevante bevolkingsgroepen beschikbaar.

Als er al degelijke gangbare procedures zijn (al dan niet met gestandaardiseerde vragenlijsten), worden ze overgenomen.

7.2.2 Arbeidshandicap

Arbeidshandicap is een kenmerk dat vaak gebruikt wordt als indicator. Voor dit kenmerk sluiten we dan ook aan bij de gangbare procedures.

Om na te gaan of er sprake is van een arbeidshandicap kan bij de screening gebruik gemaakt worden van bestaande verslagen van erkende organisaties die gebaseerd zijn op eerder gebeurd onderzoek. Een lijst van indicaties voor personen met een arbeidshandicap is bepaald en is verankerd in de regelgeving: Indicatielijst personen met een arbeidshandicap (pmah), bepaald door de raad van bestuur van de VDAB. Deze lijst kan ook in het kader van de screening van de loopbaandienstverlening gebruikt worden. De lijst is limitatief en geeft 7 indicaties:

- Erkend zijn door het VAPH (of zijn rechtsvoorgangers)
- Gewezen leerling zijn van het buitengewoon onderwijs en hoogstens een (kwalificatie)getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon onderwijs
- Op basis van de handicap in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming
- Blijk geven van een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid
- Recht geven of recht hebben als ouder met een handicap op verhoogde kinderbijslag
- Een invaliditeitsuitkering ontvangen
- Een attest voorleggen van door VDAB aangewezen diensten of artsen.

7.2.3 Medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen

Het is moeilijk om in een zeer korte tijdspanne psycho-sociale problemen in kaart te brengen. Bovendien speelt ook hier het element van de vertrouwelijkheid. Men kan een correcte inschatting maken en vermijden dat de cliënt (nogmaals) vertrouwelijke gegevens aan een bijkomende instantie moet doorgeven, door net zoals bij handicap een bestaand verslag/oordeel van een erkende organisatie te gebruiken bij de screening. Dit verslag/oordeel moet bevestigen dat de MMPP-nog prominent aanwezig zijn. De gespecialiseerde screeningsdienst van de VDAB kan voor zulke attesten zorgen, of door de VDAB erkende gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdienst. Op dit moment is er nog geen lijst beschikbaar van erkende instanties (men kan denken aan artsen, CAW, voorzieningen uit de geestelijke gezondheidszorg, OCMW, ...). In het kader van het geïntegreerd beleid voor maatwerk en W² wordt dit verder uitgewerkt. Indien mogelijk wordt hierbij aangesloten.

7.2.4 Sociale inschakelings-, mobiliserings- en mobiliteitsfactoren

Ook wat de psychosociale problemen betreft, kan moeilijk verwacht worden dat ze voor een screening in functie van het toekennen van extra pakketten loopbaanbegeleiding in kaart gebracht worden. Daarom is het ook hier aangewezen te werken met attesten verstrekt door de door VDAB aangewezen diensten of artsen. In het kader van het geïntegreerd beleid voor maatwerk en W² wordt dit verder uitgewerkt. Indien mogelijk wordt hierbij aangesloten.

7.2.5 Bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven

Bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven wordt gevat in het concept 'Loopbaancompetenties'. Dit concept werd tijdens de voorbije jaren goed uitgewerkt door Kuijpers en voor dit concept en de uitwerking van Kuijpers is er binnen de centra voor loopbaanbegeleiding een breed draagvlak. De vragenlijst 'Loopbaancompetenties' ontwikkeld door Kuijpers (Kuijpers, 2003) bevat echter meer dan 100 items. Ook latere, kortere versies van de vragenlijst bevatten nog altijd meer dan 50 items (Kuijpers & Scheerens, 2006 en Kuijpers, Schyns & Scheerens, 2006)). Voor een screening als deze zijn dergelijke vragenlijsten te lang. Daarom grijpen we voor de operationalisering terug naar vragenlijsten die, steunend op dezelfde concepten, door anderen werden ontwikkeld. Er zijn op dit moment twee goede (gevalideerde) Nederlandstalige vragenlijsten, met elk hun eigen voor- en nadelen. De eerste vragenlijst die we hier voorstellen is de vragenlijst van Akkermans e.a. (2012). Deze vragenlijst heeft als voordeel dat er zowel met een totaalscore als met schaalesscores gewerkt kan worden. Het nadeel van de vragenlijst is dat de validering gebeurt is bij een subpopulatie van de populatie werknemers, met leeftijd als criterium. De vragenlijst werd enkel afgenomen bij werknemers jonger dan 30.

De vragenlijst van Raemdonck (2006) 'Sturen van loopbaan', bestaande uit 14 items, is gebaseerd op hetzelfde theoretisch kader, maar deze vragenlijst is wel gevalideerd bij een groep van werknemers die meer aansluit bij het publiek van de loopbaanbegeleiding. Er was geen leeftijdscriterium en er werd expliciet voor gezorgd dat de vragenlijst ook bij laaggeschoolde werknemers werd uitgetest. Deze vragenlijst sluit in dat opzicht beter aan bij de groep die gescreend zal worden in het kader van de loopbaanbegeleiding. Het nadeel van deze vragenlijst is echter dat het een unidimensionele schaal is.

Vragenlijst:	Vragenlijst Loopbaancompetenties2
Taal:	Nederlands
Auteurs:	Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers, Blonk
Items:	21
Scores:	1 tot 5, gaande van helemaal niet akkoord tot helemaal akkoord
Schalen:	multidimensioneel: 6 schalen
Totaalscore:	ja, som van scores
Normscores:	niet beschikbaar
Gebruik:	onderzoek
Toegepast bij:	werknemers tussen 16 en 30 jaar oud + jongeren op het eind van het middelbaar beroepsonderwijs die voltijds stage liepen
Statistieken:	gemiddelde schaalesscores en standaarddeviaties

Items:

Reflectie op motivatie

1. Ik weet wat ik leuk vind in mijn werk.
2. Ik weet wat voor mij belangrijk is in mijn loopbaan.
3. Ik heb duidelijk voor ogen wat mijn passies zijn

Reflectie op kwaliteiten

4. Ik weet wat mijn sterke punten zijn in mijn werk
5. Ik ken mijn eigen beperkingen in mijn werk
6. Ik ben me bewust van mijn talenten in mijn werk
7. Ik weet over welke vaardigheden ik beschik.

Netwerken

8. Ik ken veel mensen binnen mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan
9. Ik ken veel mensen buiten mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan
10. Ik weet hoe ik mensen in mijn netwerk om hulp kan vragen
11. Ik kan de juiste mensen benaderen om mij te helpen met mijn loopbaan.

Zelfprofilering

12. Ik kan duidelijk aan anderen laten merken waar ik goed in ben in mijn werk.
13. Ik ben in staat aan mensen duidelijk te maken wat ik wil bereiken in mijn loopbaan
14. Ik kan aan mijn omgeving laten zien wat ik belangrijk vind in mijn werk.

Werkexploratie

15. Ik kan te weten komen wat de mogelijkheden zijn om mij verder op te laten leiden
16. Ik weet hoe ik zoeken naar de ontwikkelingen binnen mijn vakgebied.
17. Ik verken wat de mogelijkheden voor mij zijn op de arbeidsmarkt

Loopbaansturing

18. Ik maak voor mezelf duidelijke plannen voor mijn loopbaan
19. Ik weet wat ik over een jaar bereikt wil hebben in mijn loopbaan
20. Ik maak een planning voor wat ik wil bereiken in mijn loopbaan
21. Ik ben in staat voor mezelf doelen te stellen die ik wil bereiken in mijn loopbaan.

Vragenlijst:	Sturen van loopbaan
Auteurs :	Raemdonck
Items:	14
Scores:	1 tot 5, gaande van volledig oneens tot volledig eens
Schalen:	1
Totaalscore:	ja, som van alle items
Normscores:	niet beschikbaar
Gebruik:	onderzoek
Toegepast bij:	laaggeschoolde en hooggeschoolde werknemers
Statistieken:	gemiddelde scores en standaardafwijkingen

Items:

1. Ik vind het belangrijk om na te denken over wat ik wil verwezenlijken in mijn loopbaan gedurende de volgende jaren.
2. Als ik een andere job wil, weet ik waar ik informatie kan vinden over werk.
3. Ik denk regelmatig na over het soort werk waarvoor ik het meest geschikt ben.
4. Ik vraag mensen om advies om mijn werkkansen te verbeteren.
5. Ik vind het belangrijk om na te gaan of mijn huidige plaats in de afdeling en de organisatie de juiste is.
6. Ik weet waar ik naartoe wil in mijn loopbaan.
7. Ik vind het belangrijk na te denken over het verloop van mijn loopbaan.
8. Ik houd me op de hoogte van nieuwe mogelijkheden om mijn loopbaan uit te bouwen.
9. Ik maak mijn loopbaaninteresses regelmatig duidelijk aan personen die van belang kunnen zijn voor mijn loopbaan.
10. Ik vind het belangrijk om na te gaan wat mij motiveert in mijn werk.
11. Ik denk vooraf altijd goed na over de stappen die ik moet zetten om te bereiken wat ik wil in mijn loopbaan.
12. Ik zal zeker proberen een volgende job aan te passen aan mijn eigen sterke punten.

13. Ik vind het belangrijk zo veel mogelijk in contact te komen met personen die van belang kunnen zijn voor mijn verdere loopbaan.
14. Ik vind het belangrijk met mijn chef te onderhandelen over nieuwe stappen in mijn loopbaan.

7.2.6 Actiebekwaamheid

Vragenlijst:	Pro-actieve persoonlijkheidsschaal
Taal:	Nederlands, adaptatie van een Engelstalige schaal
Auteurs:	Pringels & Claes (2001), gebaseerd op Bateman & Crant (1993)
Items:	Lange versie: 17 items Korte versie: 6 items
Scores:	1 tot en met 7, gaande van zeker niet akkoord tot zeker akkoord
Schalen:	unidimensionele schaal
Totaalscore:	scores op de 6 afzonderlijke items bij elkaar optellen
Normscores:	niet beschikbaar
Gebruik:	onderzoek
Toegepast bij:	werknemers uit een groot telecommunicatiebedrijf (zowel bedienden als managers), bankbedienden
Statistieken:	gemiddelde score: 4,67 (sd. = 0.84)

Items:

1. Als ik iets zie waar ik niet van hou, dan grijp ik in.
2. Ongeacht de kansen: als ik in iets geloof, maak ik het waar.
3. Ik hou ervan voor mijn ideeën op te komen, zelfs als anderen er tegen zijn.
4. Ik munt uit in het identificeren van kansen.
5. Ik ben altijd op zoek naar betere manieren om de dingen te doen.
6. Als ik in een idee geloof, zal geen hindernis me weerhouden om het uit te voeren.

7.2.7 Zelf-effectiviteit

Vragenlijst:	Nederlandse aanpassing van de General Self-efficacy Scale
Taal:	Nederlands
Auteurs:	Teeuw, Schwarzer, Jerusalem (1994), gebaseerd op Schwarzer & Jerusalem (1995)
Items:	10
Scores:	1 (volledig onjuist), 2 (nauwelijks juist), 3 (enigszins juist), 4 (volledig juist)
Schalen:	1 (Scholz e.a., 2002)
Totaalscore:	ja, minimumscore is 10, maximumscore is 40
Normscores:	niet beschikbaar; indien men een cut-off point wil, wordt aangeraden de mediaan te gebruiken
Gebruik:	zeer divers
Toegepast bij:	schaal werd in meer dan 1000 studies gebruikt, bij zeer diverse populaties
Statistieken:	gemiddelde score per item ligt doorgaans rond 2.9 gemiddelde totaalscore voor België: iets meer dan 30 op 40 (Scholz e.a., 2002)

Items:

1. Het lukt me altijd moeilijke problemen op te lossen, als ik er genoeg moeite voor doe.
2. Als iemand mij tegenwerkt, vind ik toch manieren om te krijgen wat ik wil.
3. Het is voor mij makkelijk om vast te houden aan mijn plannen en mijn doel te bereiken.
4. Ik vertrouw erop dat ik onverwachte gebeurtenissen doeltreffend aanpak.
5. Dankzij mijn vindingrijkheid weet ik hoe ik in onvoorziene situaties moet handelen.
6. Ik kan de meeste problemen oplossen als ik er de nodige moeite voor doe.
7. Ik blijf kalm als ik voor moeilijkheden kom te staan omdat ik vertrouw op mijn vermogen om problemen op te lossen.
8. Als ik geconfronteerd word met een probleem, heb ik meestal meerdere oplossingen.
9. Als ik in een benarde situatie zit, weet ik meestal wat ik moet doen.
10. Wat er ook gebeurt, ik kom er wel uit.

7.2.8 Op werk gericht sociaal netwerk

Vragenlijst:	adaptatie van de Resource Generator
Taal:	Nederlands
Auteurs:	van der Gaag & Snijders (2004)
Score:	aantal keer dat men ja antwoordt op de vragen

Items:

1. Hebt u iemand in uw familie, vrienden- of kennissenkring die u meer inzicht kan geven in u zelf?
2. Hebt u iemand op uw werk of hebt u professionele contacten die u meer inzicht kan geven in uzelf?
3. Hebt u iemand in uw familie, vrienden- of kennissenkring met wie u kan spreken over keuzes in uw werk en uw loopbaan?
4. Hebt u iemand op uw werk of hebt u professionele contacten met wie u kan spreken over keuzes in uw werk en uw loopbaan?

7.2.9 Zeer moeizame vraagverheldering

De indicator voor een zeer moeizame vraagverheldering is het aantal uur dat besteed werd aan de vraagverheldering. Dit kan men moeilijk vragen aan de werknemer in loopbaanbegeleiding omdat men van hem/haar niet kan verwachten de fasen in een proces zelf duidelijk te onderscheiden. Bovendien is een zeer moeizame vraagverheldering op zich geen voldoende reden voor een langere duurtijd van de loopbaanbegeleiding. Het is pas wanneer de uiteindelijke vraag te groot of te complex is om nog goed aangepakt te worden binnen de resterende uren van de twee basispakketten dat een langere duur aangewezen is. Daarom bevelen we aan om dit niet op een standaard manier te bevragen, maar de screening te baseren op argumenten en een advies dat uitgebracht wordt door de loopbaanbegeleider.

7.2.10 Crisissituatie

Of de persoon zich in een crisissituatie bevindt, kan niet op een degelijke manier snel worden ingeschat. Daarom bevelen we aan om dit niet op een standaard manier te bevragen, maar de screening te baseren op argumenten en een advies dat uitgebracht wordt door de loopbaanbegeleider.

7.2.11 Buitengewone situaties: contact met justitie/huisvestingsproblemen

Contact met justitie en ernstige huisvestingsproblemen doen zich bij werknemers in de loopbaanbegeleiding zelden voor. Daarom is het niet aangewezen om dit op te nemen in de screening. Omdat er wel een verband kan zijn tussen deze problemen en de wenselijke langere duurtijd van een begeleiding, raden we aan om ook hier een beslissing te nemen op basis van een beargumenteerd advies van een loopbaanbegeleider.

7.2.12 Overzicht van instrumenten

Gestandaardiseerde screening	
<i>Screening op basis van attesten</i>	
Arbeidshandicap	Limitatieve lijst – attesten van erkende instanties
Medische, mentale, psychische en psychiatrische problematiek	Nog af te stemmen op indicering MMPP-problemen voor maatwerk/W ² (in ontwikkeling)
Sociale inschakelings-, mobiliserings- en mobiliteitsfactoren	Nog af te stemmen op indicering psychosociale problemen voor maatwerk/W ² (in ontwikkeling)
<i>Screening op basis van vragenlijsten</i>	
Bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven	Vragenlijst Loopbaancompetenties
Actiebekwaamheid	PPS – verkorte versie
Zelf-effectiviteit	General Self-efficacy Scale, Dutch adaptation
Geen op werk gericht netwerk	Resource Generator-based vragenlijst
Discretionaire screening	
Zeer moeizame vraagverheldering + complexe vraag	Advies van de loopbaanbegeleider
Crisissituatie	Advies van de loopbaanbegeleider
Complexe gezinssituatie	Advies van de loopbaanbegeleider
Contact met justitie	Advies van de loopbaanbegeleider
Problematische huisvesting	Advies van de loopbaanbegeleider

8 | In overweging te nemen

8.1 Verdere uitwerking van de screening

8.1.1 Inbreng van de cliënt

Het instrument dat voorligt is een grotendeels gestandaardiseerd instrument, waarbij de cliënt op het beantwoorden van de vragen na, weinig inbreng kan doen. De betrokkenheid van de cliënt in het screeningsproces is met andere woorden erg laag. Men zou ook kunnen overwegen om de inbreng van de cliënt te vergroten, bijvoorbeeld door hem of haar de kans te geven om zijn of haar eigen visie toe te lichten.

8.1.2 Ondersteuning bij weigering

De cliënt doet zelf een aanvraag om extra uren loopbaanbegeleiding, dus ervaart zelf een behoefte daaraan. Indien op basis van de screening beslist wordt om toch geen bijkomende pakketten toe te kennen voor de loopbaanbegeleiding, is het aangewezen dat de cliënt toch op de hoogte gebracht worden van de mogelijkheden die er nog zijn. Dit kan door de regisseur, maar ook door de loopbaanbegeleider. Het belangrijkste is dat die ondersteuning er is.

8.2 Verder onderzoek over de screening

Het instrument dat in deze nota wordt voorgesteld, steunt op wetenschappelijke literatuur en de ervaringen van professionals uit de loopbaanbegeleiding. Vooraf werd bepaald aan welke vereisten een goed screeningsysteem moet voldoen. Tegelijk werd rekening gehouden met de haalbaarheid van de implementatie en toepassing van de screening. Dat neemt niet weg dat het instrument zoals hier voorgesteld een nieuw instrument blijft en dat de implicaties van het gebruik ervan niet volledig kunnen worden ingeschat. De overheid voorziet zelf een monitoringssysteem dat al voor de nodige basisinformatie zal zorgen. Daarnaast raden we aan om na verloop van tijd onderzoek te doen om de betrouwbaarheid en validiteit van het instrument na te gaan, en – als dat mogelijk is – ook normen vast te leggen.

Een andere piste voor verder onderzoek is het beschikbaar maken van gevalideerde en genormeerde instrumenten voor gebruik in Vlaanderen. De Career Thoughts Inventory (Sampson e.a., 1999) is bijvoorbeeld een Engelstalige vragenlijst die getest is bij volwassenen en gevalideerd. En terwijl de Nederlandstalige vragenlijsten niet genormeed zijn, is dat bij deze wel het geval. Een Nederlandse versie van deze vragenlijst is echter niet beschikbaar. Het zou interessant zijn om na te gaan wat de mogelijkheden zijn van deze vragenlijst in onze context, ook al is het gebaseerd op een kader dat (nog) niet gebruikt wordt in de loopbaandienstverlening in Vlaanderen. Wellicht zijn er ook nog andere instrumenten en procedures die interessant kunnen zijn voor de Vlaamse loopbaanbegeleiding.

8.3 Het aanbod van loopbaandienstverlening

8.3.1 Diversiteit in loopbaandienstverlening vergroten

Op dit moment is er een onderscheid tussen basisdienstverlening en loopbaanbegeleiding. Binnen deze twee diensten is er nog verdere differentiatie mogelijk, gaande van zelfstandig werken aan de loopbaan (met ondersteuning van een documentatiecentrum, elektronische tools, ...), groepsessies, diensten waar men een beroep kan doen op professionals zonder at er een echte begeleiding mee gepaard gaat, ... Het voortzetten en uitbreiden van de technologische ontwikkeling die nu gebeurt rond het Persoonlijk Ontwikkelingsplan is dan ook aangewezen. Verschillende onderdelen kunnen uitgewerkt worden, in het bijzonder zelfanalyse, arbeidsmarktexploratie (ELGPN Tools No. 1, 2012), zodat zelfredzaamheid bevorderd wordt.

8.3.2 Intensieve én ad hoc loopbaandienstverlening

Het ideaaltypische model van de European Resource Kit stelt voorop dat alle burgers toegang moeten hebben tot loopbaandienstverlening door de levensloop heen en in het bijzonder bij momenten van sleuteltransities (ELGPN Tools No. 1, 2012). De conceptnota van loopbaanbegeleiding die nu voorlegt, geeft mensen de kans om – met financiële ondersteuning door de overheid – één keer om de zes jaar één traject van loopbaanbegeleiding te volgen. Het is niet onwaarschijnlijk dat bepaalde categorieën van werknemers er baat zouden bij hebben om in plaats van één keer in een uitgebreid traject te kunnen stappen, meerdere keren een beroep te kunnen doen op een korte begeleiding. Men kan denken aan werknemers die op een gegeven moment in een transitie gedwongen worden.

bijlage 1 Indelingen van loopbaanvragen

Indelingen gevonden in de verslagen van de ESF-themawerking

Voorbeeld 1:

- LBB ≠ Informatievragen
- Rechten op tijdskrediet
- Waar welke opleiding volgen?
- Praktische trajecten
- Leren solliciteren
- Trajectbegeleiding
- Tips mbt de arbeidsmarkt
- Reflectief traject
- Zelfinzicht
- Reflectie

Voorbeeld 2:

- Problemen mbt scharniermomenten
- Problemen mbt randvoorwaarden op het werk
- Problemen mbt jobinhoud
- Problemen op persoonlijk vlak
- Problemen mbt randvoorwaarden op privé-vlak (gezin, ...)

Voorbeeld 3:

- Vragen met betrekking tot
- Arbeidsinhoud
- Arbeidsvoorwaarden
- Arbeidsomstandigheden
- Arbeidsverhoudingen

Voorbeeld 4:

- Vragen die betrekking hebben op reflectie
- Vragen die betrekking hebben op een ervaren probleem

Indeling Verbruggen & Sels (2009) (meest belangrijke vragen)

- Meer zicht krijgen op wat ik wil in mijn loopbaan en in mijn leven
- Meer zicht krijgen op beroepen en functies die bij mij passen
- Me gelukkiger voelen
- Kunnen beslissen wat ik met mijn loopbaan ga doen
- Meer zicht krijgen op wat ik kan en waar ik goed in ben
- Me zekerder voelen over mezelf en mijn mogelijkheden

Indeling Tempera (2004)

Duidelijkheid krijgen over

 Professionele capaciteiten en mogelijkheden op de arbeidsmarkt

 Zijn actuele arbeidssituatie

 Zijn eigen (professionele) wensen

Ondersteuning krijgen bij een transitie naar ander werk

Informatie krijgen over arbeidsgerichte opleidingen

Indeling Van Laer, Verbruggen & Janssens (2011)

Loopbaanvragen kunnen gerelateerd zijn aan objectieve en subjectieve kenmerken van de huidige job en van de loopbaan (terug- en/of vooruitkijkend).

	Objectief	Subjectief
Mbt de huidige job	<u>Arbeidsvoorwaarden</u> <ul style="list-style-type: none"> • Loon • Duurtijd van contract • Statuut • Werktijden • Deeltijds werk • Opleidingsmogelijkheden <u>Inhoudsgerelateerde kenmerken</u> <ul style="list-style-type: none"> • Beroep of functie • Sector • Hiërarchisch niveau • Overkwalificatie • Jobkenmerken (oa taakstructuur) 	<u>Beleving van de huidige job</u> <ul style="list-style-type: none"> • Jobtevredenheid • Plezier in het werk • Psychische vermoeidheid • Werk-privébalans • Leermogelijkheden • Beleving van jobkenmerken • Ervaren overeenstemming met de job <u>Beleving van de werkrelaties</u> <ul style="list-style-type: none"> • Kwaliteit van de relatie met baas/collega's • Ervaren discriminatie of pestgedrag
Mbt de loopbaan	<u>Verleden</u> <ul style="list-style-type: none"> • Loonevolutie • Promoties • Loopbaaninstabiliteit <u>Toekomst</u> <ul style="list-style-type: none"> • Promotiekansen • Kansen op werk 	<u>Verleden</u> <ul style="list-style-type: none"> • Tevredenheid met afgelegde loopbaan (bv. promoties) <u>Toekomst</u> <ul style="list-style-type: none"> • Tevredenheid met loopbaanvooruitzichten • Job(on)zekerheid

bijlage 2 Afstand tot de arbeidsmarkt

	<i>Een courant of zeer uitzonderlijk probleem?</i>	<i>Leidt dit tot langere duurtijd begeleiding?</i>	<i>Indien ja: Met betrekking tot welke deelaspecten van de begeleiding? (intake, vraagverheldering, begeleiding, opstellen actieplan, uitvoeren plan) Indien ja: In combinatie met welke andere omstandigheden/ kenmerken?</i>
--	--	--	---

PROBLEMEN VERBONDEN AAN STUDIE- EN ARBEIDSLOOPBAAN

<u>Beperkte studieloopbaan</u> (Geen diploma's, BuSo, Deeltijds onderwijs, Laaggeletterd /analfabeet)			
<u>Problematische kwalificaties/competenties</u> Verouderd, geen behoefte meer aan op de arbeidsmarkt			
<u>Onregelmatige loopbaan</u> (Lange periodes van inactiviteit, vaak professioneel falen, weinig loopbaanlogica, geen bewuste loopbaankeuzes gemaakt)			
<u>Weinig kansen in de actuele werksituatie</u> (in het bedrijf: weinig promotie- of demotiemogelijkheden, weinig alternatieven op hetzelfde niveau; weinig alternatieven in de sector: weinig alternatieven buiten de sector)			
<u>Geen op werk gericht netwerk</u> (in de omgeving werkt niemand, omgeving wil niet dat betrokkene werkt)			

<u>Geen op werk gericht voorkomen</u> (Gebrek aan pers. hygiëne, opvallende uiterlijke kenmerken)			
<u>Nadelige demografische kenmerken</u> (Leeftijd , allochtone herkomst, geslacht)			

SOCIALE INSCHAKELINGS-, MOBILISERINGS- EN MOBILITEITSPROBLEMEN

<u>Gebrek aan structuur</u> (Geen regelmaat in het leven, eigen huishouden niet goed organiseren, moeite met persoonlijke administratie)			
<u>Gebrek aan mobiliteit</u> (Afgelegen wonen, geen eigen vervoer, zich niet kunnen/durven verplaatsen met openbaar vervoer, geen geografisch inzicht)			
<u>Moelijkheden met sociaal contact</u> (problematische sociale relaties – ook met collega's/werkgever, ruzie, pesterijen, moeilijk leggen van sociaal contact, vreemde reacties, ...)			
<u>Problemen met het respecteren van sociale normen</u> (Op tijd zijn, afspraken nakomen, zijn dag goed kunnen structureren, attitudeproblemen)			

BIJZONDERE PROBLEMEN OP HET VLAK VAN GEZONDHEID

Arbeidshandicap			
Specifieke werkgerelateerde problemen, zoals burn-out, gepest worden			
Ernstige fysieke beperkingen / gezondheidsklachten			
Alcohol- of drugsverslaving			
Psychische of psychiatrische problemen			
Psychosociale problemen			

PROBLEMATISCHE PERSOONLIJKHEIDSKENMERKEN

Gebrek aan psychische stabiliteit / draagkracht			
Groot gebrek aan zelfvertrouwen en zelfwaardering			
Gebrek aan driftbeheersing/frustratietolerantie			

PROBLEMATISCHE PERSOONLIJKE SITUATIE

<u>Contact met justitie</u> (veroordelingen, gevangenis, geen getuigschrift goed gedrag en zeden)			
--	--	--	--

<u>Complexe gezinssituatie</u> (alleenstaande, eventueel met kinderlast; instellingsverleden; mantelzorger)			
<u>Problematische financiële situatie</u> (schulden, te weinig middelen voor basisbehoeften, niet-economisch zelfstandig)			
<u>Problematische huisvesting</u> (dakloos zijn, zeer vaak verhuizen, uitzetting)			
ANDERE?			

Referenties

- Albertijn M., Bruininckx E. (2004), Gebruikersbevraging en effectevaluatie van loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. Het aanbod aan loopbaanbegeleiding doorgelicht. Antwerpen: Tempera.
- Akkermans J., Brenninkmeijer V., Huibers M., Blonk R.W.B. (2012), Competencies for the contemporary career: development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. In: *Journal of Career Development*, accepted for publication.
- Bateman T.S. & Crant J.M. (1993), The proactive component of organizational behavior. *Journal of organisational behavior*, 14, 103-118.
- Bimrose J. & Barnes (2006), Is career guidance effective? Evidence from a longitudinal study in England. *Australian Journal of Career Development* (15) 2.
- Bimrose J., Barnes S.-A., Brown A., Hasluck C., Behle H. (2007), Skills diagnostics and screening tools: a literature review. Warwick: Institute for Employment Research.
- Brown S.D., Ryan Krane N.E., (2000), Four (or five) sessions and a cloud of dust: old assumptions and new observations about career counseling. . In: S.D. Brown & R.W. Lent (eds.) *Handbook of counseling psychology* (p. 740-766). New York: Wiley.
- Brown S.D., Ryan Krane N.E., Brecheisen J., Castelino P., Budisin, I., Miller M., Edens L. (2003), Critical ingredients of career choice interventions: more analysis and new hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, (62), 411-428.
- Brown S., Rector C.C. (2008), Conceptualizing and diagnosing problems in vocational decision-making. In: Brown S.D., Lent R.W. (eds.), *Handbook of Counseling Psychology*, New York: Wiley.
- Brown S., Rector C.C. (2009), *A taxonomy of Career Decision-Making Difficulties*. Chicago: Loyola University Chicago.
- Cedefop (2009), *Professionalising career guidance: practitioner competences and qualification routes in Europe*. Cedefop.
- Chen H.T. (2005), *Practical Program Evaluation: assessing and improving planning, implementation and effectiveness*. London: Sage Publications.
- Claes R., Beheydt C. & Lemmens B. (2005), Unidimensionality of abbreviated proactive personality scales across cultures. *Applied Psychology: an international review*, 54 (4), 476-489.
- Council of the European Union (2004). *Strengthening policies, systems and practices on guidance throughout life*. 9286/04. EDUC 109 SOC 234.
- Council of the European Union (2008). *Better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. 15030/08. EDUC 257 SOC 653
- De Cuyper P., De Rick K., Gonzalez-Garribay M. (2012), *Persoonlijke ontwikkelingsplannen in Vlaanderen: conceptontwikkeling*. Leuven: HIVA (KU Leuven).
- Departement WSE (2012), *Conceptnota: loopbaanondersteuning bij werkenden*, Brussel: Departement WSE.
- De Rick K., Van Itterbeeck K. (2011) *Subsidies voor bedrijfsopleidingen als impuls voor kansengroepen. Evaluatie in het kader van de on-going evaluatie ESF Vlaanderen 2007-2013*.
- De Vos A., De Clippeleer I., De Wilde T. (2009), Proactive career behaviors and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 761-777.
- Dewson S., Eccles J., Tackey N.D., Jackson A. (2000), *Guide to measuring soft outcomes and distance travelled*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Donaldson S.I. (2007), *Program Theory-Driven Evaluation Science. Strategies and applications*. London: Taylor & Francis Group.
- ELGPN (2012a), *Lifelong guidance policy development: a European resource kit*. ELGPN Tools No. 1.
- Eby L.T., Butts M. & Lockwood A. (2003), Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-708.
- Flynn R.J. (1994), Evaluating the effectiveness of career counselling: recent evidence and recommended strategies. *Canadian Journal of Counselling*, 28 (4), p. 270-280.
- Fuller B. & Marler L.E. (2009), Change driven by nature: a meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of vocational behavior*, 75, 329-345.
- Kemper D.R., De Visser S.M., Engelen M.W.H., Flapper E. (2009), *Naar de methodische diagnose. Een onderzoek naar de werking van diagnose-instrumenten bij re-integratie*. S.I.: Research voor Beleid.
- Kuijpers M. (2003), *Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar 'Competenties'*. Proefschrift. Twente: Twente University Press.
- Kuijpers M. & Scheerens J. (2006), Career competencies for the modern career. *Journal of career development*, 32: 303-319.

Kuijpers M., Schyns B. & Scheerens J. (2006), Career competencies for career success. *The career development quarterly*, 55, 168-178.

Kuppens J. & Bollens J. (2012), Project 'Tools for Employability Assessment' (TEA) Onderzoeksfase 1: profiling- en targetingsystemen binnen de VDAB en buitenlandse PES. Leuven: HIVA-KU Leuven.

Lenz, J.G. (2008), *Designing effective models of career service delivery: connecting theory and practice*. Florida: Florida State University.

McQuaid R.W. & Lindsay C. (2005), The concept of employability. *Urban Studies*, 42 (2), 197-217.

Major D.A., Turner J.E. & Fletcher T.D. (2006), Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*, 91 (4), 927-935.

Oliver, Laurel W.; Spokane, Arnold (1988) Career-intervention outcome: What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology*, Vol 35(4), Oct, 447-462.

OECD (2004), *Career guidance and public policy: bridging the gap*.

OECD (2004), *Career guidance: a handbook for policy makers*.

Philips S.D., Blustein D.L. (1994), Readiness for career choices: planning, exploring and deciding. *Career Development Quarterly*, 43, 63-67.

Pringels A. & Claes R. (2001) Proactieve Persoonlijkheidsschaal (PPS): ontwikkeling en voorlopige validatie. *Gedrag en organisatie*, 14, 291-304.

Prins R. (2009), *Developing well-targeted tools for the active inclusion of vulnerable people*. Synthesis report. Oslo: ASTRI.

Raemdonck, I. (2006), *Self-directedness in learning and career processes. A study in lower-qualified employees in Flanders*. Proefschrift. Gent: Ugent.

Raemdonck, I. (2005). Zelfsturend leren en de invloed van individuele en contextuele factoren. *Develop*, 2, 20-29.

Raemdonck, I & Thijssen, J. (2005). Zelfsturing in leersituaties en loopbaansituaties. *Opleiding & Ontwikkeling, Tijdschrift voor Human Resources Development*, 18, 1/2, 24-27.

Reardon R.C. & Lenz J.G. (1999) Holland's Theory and career assessment. *Journal of vocational behavior*, 55, 102-113.

Richard G.V. (2005), International best practices in career development: review of the literature. *International Journal for educational and vocational guidance* (5), 189-201.

Rounds J.B., & Tinsley, H.E. (1984), Diagnosis and treatment of vocational problems. In: S.D. Brown & R.W. Lent (eds.) *Handbook of counseling psychology* (p. 133-137. New York: Wiley.

Sampson, J.P. (2009), Translating career theory into practice: the risk of unintentional social injustice. Finland: Keynote presentation, International Association of Educational and Vocational guidance conference.

Sampson J.P., Palmer M., Watts A.G. (1999), *Who needs guidance?* University of Derby.

Sampson J.P., Peterson G.W., Lenz J.G., Reardon R.C. & Saunders D.E. (1999), *The use and development of the Career Thoughts Inventory*. Tallahassee: Florida State University.

Sampson J.P., Peterson G.W., Reardon R.C., Lenz J.G. (2000), Using readiness assessment to improve career services: a cognitive information processing approach. *The career development Quarterly*, 49, 146-174.

Sampson J.P., Peterson G.W., Reardon R.C., Lenz J.G. (2003), *Key elements of the CIP approach to designing career services*. Florida: Florida State University.

Sampson J.P., Peterson G.W., Reardon R.C., Lenz J.G. (2003), *Designing career services to cost-effectively meet individual needs*, Florida: Florida State University.

Sampson J.P., Reardon R.C. (1998), Maximizing staff resources in meeting the needs of job seekers in one-stop centers. *Journal of Employment Counseling*, 35, 50-68.

Savickas M.L. (1989), Annual review: practice and research in career counseling and development, 1988. *Career Development Quarterly*, 38, 100-134.

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, England: NFER-NELSON.

Scholz, U., Gutiérrez-Doña, B., Sud, S., & Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 242-251.

Snijders, T.A.B. (1999), Prologue to the measurement of social capital. *The Toqueville Review*, XX (1), 27-44

Spokane & Oliver (1983) Outcomes of vocational intervention. In: S.H. Osipow & W.B. Walsh (eds.) *Handbook of vocational psychology*, p. 99-136. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Teeuw B., Schwarzer R. & Jerusalem M. (1994), *Dutch adaptation of the General Self-efficacy Scale*. Berlin.

- Thomas J.P., Whitman D.S. & Viswesvaran C. (2010), Employee proactivity in organizations: a comparative meta-analysis of emergent pro-active constructs. *Journal of occupational and organisational Psychology*, 83, 275-300.
- Van der Gaag M. & Snijders T.A.B. (2003), A comparison of measures for individual social capital. Amsterdam: VU.
- Van der Gaag M. & Snijders T.A.B. (2005), The resource generator: social capital quantification with concrete items. *Social networks*, 27, 1-27.
- Van Dooren G., Struyven L., m.m.v. Capéau B. (2011), Naar een verruimde effectmeting van interventies voor werkzoekenden. Rapport voor de mid-termevaluatie van het ESF Vlaanderen 2007-2013. Leuven: HIVA (KU Leuven).
- Van Dooren G., Struyven L., m.m.v. Van Parys L. (2011), Anders toeleiden naar werk. De effectiviteit van het vindplaatsgericht werken bij de activering van moeilijk bereikbare werkzoekenden in Antwerpen. Leuven: HIVA (KU Leuven).
- Van Laer K., Verbruggen M., Janssens M. (2011), Kansengroepen in werk en ondernemerschap, Leuven: KU Leuven.
- Verbruggen M., Sels L. (2009), Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. De instroom in en de effecten van loopbaanbegeleiding onder de loep genomen. Leuven: Steunpunt WSE.
- Watts A.G. (1996), International perspectives. In: Watts A.G., Law B., Killeen J., Hawthorn R. & Kidd J.M. (eds.), *Rethinking careers education and guidance: theory, policy and practice*. London: Routledge.
- Watts A.G., Palmer ()
- Watts A.G., Sultana R.G. (2004), Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 105-122.
- Whiston, S.C., Brecheisen B.K., Stephens J. (2003), Does treatment modality affect career counseling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior* (62), p. 390-410.
- Whiston S.C. & Buck I.M. (2008), Evaluation of career guidance programs. In: Athanasou J.A & Van Esbroeck R. (eds.) *International Handbook of Career Guidance*. Springer.
- Whiston, S.C., Sexton T.L. & Lasoff D.L. (1998), Career-intervention outcome: a replication and extension of Oliver and Spokane. *Journal of counseling psychology*, (45 (2), 150-165.