



Hoger instituut
voor de arbeid
Katholieke
Universiteit Leuven

Parkstraat 47
B-3000 Leuven

Telefoon +32 16 32 33 33
Telefax +32 16 32 33 44

Twee bouwstenen voor de hernieuwde loop- baanbegeleiding: indicering van werkenden met een complexe loopbaanvraag en een monitoringssysteem

*Voorstel voor een studie-opdracht in het kader van het Vlaams Programma
Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, VIONA-oproep juli 2012*

Promotor: Katleen De Rick (HIVA - K.U.Leuven)

Offerte-verzoek: Departement Werk en Sociale Economie, Vlaamse overheid

Leuven, 18/07/2012

1. TITEL VAN HET VOORSTEL

Twee bouwstenen voor de hernieuwde loopbaanbegeleiding:
indicering van werkenden met een complexe loopbaanvraag en een monitoringssysteem

2. IDENTIFICATIEGEGEVENS VAN DE PROMOTOR

Naam: Katleen De Rick
Functie: Onderzoeksleider Onderzoeksgroep Arbeidsmarkt
Instelling: HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Sameleving, Katholieke Universiteit Leuven
Onderzoekseenheid: Onderzoeksgroep Arbeidsmarkt
Contactadres: Parkstraat 47 (postbus 05300)
B-3000 Leuven
Telefoonnummer: +32 16 32 31 22
Faxnummer: +32 16 32 33 44
E-mail: katleen.derick@hiva.kuleuven.be

3. OMSCHRIJVING VAN HET STUDIEPROJECT

3.1 Studie-onderdeel 1: Indicering van werkenden met complexe loopbaanvragen

3.1.1 Probleemstelling

In navolging van het loopbaanakkoord (VESOC, 2012) wordt het systeem van loopbaandienstverlening voor werkenden versterkt. Het aanbod zal beter afgestemd worden op de reële behoeften van de werkenden. De conceptnota 'Loopbaanondersteuning bij werkenden' (2012) stelt een nieuw model voor externe loopbaanbegeleiding voor waarin maatwerk nog verder wordt ingevoerd¹. Ten eerste wordt extra ingezet op de toeleiding van werkenden met een grotere complexiteit van de loopbaanvraag resp. de loopbaanondersteuning (conceptnota §4). Ten tweede moet de loopbaanbegeleiding zelf adequaat aansluiten op de behoeften van de werkenden (conceptnota §5). Er is een evolutie naar een getrappt systeem: iedereen heeft recht op een basispakket aan loopbaanbegeleiding, dat kan aangevuld worden met extra pakketten in functie van de complexiteit van de loopbaanvraag.

Deze vernieuwing moet een antwoord bieden op het probleem dat de kansengroepen te weinig bereikt worden, en meer nog, dat de huidige afbakening van kansengroepen inadequaet en onvoldoende is. Op dit moment worden vijf kansengroepen onderscheiden: alloctonen, arbeidsgehandicapten, oudere werknemers, kort- en mid-dengeschoolden. Van Laer, Verbruggen & Janssens (2011) kwamen in hun onderzoek naar de kansengroepen in werk en ondernemerschap tot de conclusie dat de groepen die minder kansen hebben op werk, niet noodzakelijk overlappen met de groepen die minder kansen hebben in werk. Ook al zijn er goede redenen om de vijf huidige kansengroepen als kansengroepen te blijven beschouwen, toch zouden deze groepen nog beter omschreven kunnen worden (bijvoorbeeld bijsturing van het leeftijdscriterium voor oudere werknemers) en daarenboven uitgebreid worden met andere groepen. Een (gedeeltelijke) herdefiniëring en een uitbreiding zijn echter geen voldoende antwoord op het probleem. De situatie is niet even problematisch voor elke kansengroep en ook binnen de kansengroepen zijn er gradaties in de ernst van de problemen waarmee de mensen uit die groepen geconfronteerd worden (Van Laer e.a., 2011). Tot slot is er ook nog de moeilijkheid dat, gegeven een zelfde of inhoudelijk gelijkaardige vraag om loopbaanondersteuning, de behoefte aan begeleiding toch anders kan zijn naargelang de persoonskenmerken en de specifieke context waarin iemand zich bevindt (en dan gaat het over meer dan de arbeidsmarktcontext) (zie ook onderzoek van Philips en Blustein (1994) en recenter Brown en Rector (2009).

Indien men naar meer maatwerk wil gaan en de ondersteuning preciezer wil kunnen afstemmen op de complexiteit van de loopbaanvraag, dient een antwoord gevonden te worden op de hierboven genoemde problemen, rekening houdend met het gegeven dat loopbaanbegeleiding een vraaggestuurde dienstverlening is.

3.1.2 Theoretisch kader

Met dit onderzoeksproject willen we bijdragen aan de hervorming door na te gaan via welke criteria de complexiteit van de loopbaanvraag kan gevat worden. We doen dit voortbouwend op het werk van Van Laer e.a. (2011) en internationale wetenschappelijke literatuur van de voorbije twintig jaar.

Kortweg gesteld vereist een efficiënte en doelgerichte loopbaanbegeleiding twee elementen: 1) dat ze zich richt op de (oorzaken van de) moeilijkheden van de klant 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).

¹ Deze hervorming sluit aan bij de zoektocht die zich ook in andere Europese landen voordoet naar een strategie om de diensten bij de mensen te krijgen die het nodig hebben en zodoende op een meer kosteneffectieve manier te werken (Watts & Sultana, 2004).

We stellen 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) 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 precare situatie bevinden (zoals hoger opgeleiden), en of een 'moeilijke vraag' al dan niet een intensieve begeleiding vereist, wordt mee bepaald door de competenties van de klant. 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. (Zie bijlage: tweedimensioneel model voor het bepalen van de complexiteit van een loopbaanvraag.) 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 informatieverwerking (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).

3.1.3 Onderzoeksmethode en -aanpak

Voor het verder uitklaren van het concept van de complexiteit van de loopbaanbegeleidingsvraag en de loopbaanondersteuning en het uitwerken van concrete en hanteerbare criteria, worden binnen deze studie de volgende stappen uitgevoerd: 1) inventarisering en beoordeling van mogelijke indicatoren van werkenden met een complexe loopbaanvraag, 2) analyse van reeds beschikbare instrumenten op hun bruikbaarheid voor deze indicering, 3) eerste ontwerp van een indiceringsinstrument en toetsing van het instrument, 4) uiteindelijke samenstelling en afwerking van het instrument. Bij elke stap is er overleg met de beleidswerkgroep (zie gedetailleerd tijdschema).

Stap 1: Inventarisering en beoordeling van mogelijke indicatoren van complexe loopbaanvraag

De eerste stap van dit studie-onderdeel heeft een dubbel doel: 1) ophoofden van de kansengroepen waarvoor gerichte toelidingsinspanningen aangewezen zijn en 2) de basis leggen voor het indiceringsinstrument van werkenden met een complexe loopbaanvraag, dat verder uitgewerkt wordt in de volgende stappen.

Eerst worden mogelijke indicatoren van een complexe loopbaanvraag *geinventariseerd*. We bouwen voort op reeds bestaand Vlaams onderzoek en op de *Vlaamse ontwikkelingen met betrekking tot indicering*:

- De werkwijze die nog in ontwikkeling is voor de indicering in het kader van maatwerk, lokale diensteneconomie en w²-geïntegreerd beleidskader
- Het hierboven reeds vermelde onderzoek van Van Laer, Verbruggen en Janssens (2011) met objectieve en subjectieve criteria voor risico's en kansen in werk.

De in ontwikkeling zijnde werkwijze voor indicering is vooral bruikbaar voor de uitwerking van de dimensie 'afstand tot de arbeidsmarkt'. Het onderzoek van Van Laer e.a. biedt zowel input voor de dimensie 'afstand tot de arbeidsmarkt' als tot de dimensie 'bekwaamheid om de loopbaan vorm te geven'. *Om tot een conceptueel volledig beeld te komen* voor elk van beide dimensies, zoeken we ook in de *internationale literatuur* relevante indicatoren (Brown & Rector, 2009; Sampson, Palmer & Watts, 1999).

Daarop volgt de tweede stap: *beoordeling van de indicatoren*. Aangezien bestaande kennis over de afbakening van kansengroepen niet altijd opgebouwd is in functie van een beleid voor loopbaanbegeleiding, maar bijvoorbeeld in functie van een beleid of praktijk om de kansen op werk te verhogen, dient elk van de geïntariseerde indicatoren nog *beoordeeld* te worden op de relevantie voor de indicering van werkenden met een complexe loopbaanvraag. We kunnen ook verwachten dat een aantal indicatoren elkaar overlappen of dicht tegen elkaar aanleunen, waardoor het belangrijk is om redundante indicatoren eruit te filteren en te komen tot een 'zuinige' lijst van indicatoren, zodat de praktische haalbaarheid van gerichte toelidingsinspanningen en van indicering niet in het gedrang komt. De criteria voor beoordeling zullen op voorhand vastgelegd worden om op een systematische en betrouwbare manier te kunnen werken en de transparantie van de studie te garanderen. We bouwen hierbij voort op wetenschappelijk onderzoek over screening en profiling (Bimrose e.a., 2007; Kemper e.a., 2009, Prins, 2009).

Stap 2: Analyse van reeds beschikbare instrumenten

Bij de uitvoering wordt er vertrokken van bestaand materiaal en onderzoek en dit via een tweetrapsysteem: er wordt vertrokken van materiaal dat reeds beschikbaar is in Vlaanderen en rechtstreeks relevant is (trap1), en naargelang de leemtes die gedetecteerd worden, wordt er aanvulling gezocht met buitenlandse tools (trap 2).

Trap 1: We analyseren de instrumenten die naar voor geschoven worden in het w²-geïntegreerd beleidskader (ICF, lijst van belemmeringen en barrières (knipperlichtenlijst), criteria voor arbeidsmarkthandicap, indicaties voor psycho-sociale problematiek, participatieladder). Daarnaast willen we ook de vele jaren praktijkervaring van de Vlaamse loopbaancentra benutten en nagaan welke instrumenten eventueel door hen al gebruikt worden en met welke ervaringen. Bij VDAB zijn er talrijke instrumenten terug te vinden (zie Toolbox). En we maken tevens gebruik van het materiaal dat al verzameld werd in het kader van twee van onze eigen onderzoeksprojecten: 1) het ESF-innovatieproject 'Missing link' waarbij een meetinstrument voor employability assessment ontwikkeld wordt en dat voortbouwt op het w²-project, 2) het eerste luik uit het lopende VIONA-project over de proeftuinen van VDAB en OCMW's, waarbij een instrument ontwikkeld wordt voor doelgroepanalyse (zal afgerond zijn wanneer deze studie-opdracht zal beginnen).

Trap 2: Mochten er leemtes opgemerkt worden in het voor handen zijnde Vlaamse materiaal, wat mogelijk is gezien stap 1 zo opgezet is dat de actuele situatie geen beperkend kader wordt en dat er een ruim en coherent raamwerk van indicatoren tot stand kan komen, dan zal er gekeken worden naar buitenlandse goede praktijken. Omdat het probleem van indicering zich ook in het buitenland stelt (zie Watts & Palmer,) en er dus ook in andere landen weinig sprake is van uitgekristalliseerde screenings- en targetingspraktijken, zullen op een zeer gerichte wijze literatuur geraadpleegd en experts gecontacteerd worden.

- In de twee hierboven genoemde onderzoeksprojecten (Missing Link en Proeftuinen VDAB – OCMW's) werden al heel wat buitenlandse screeningsinstrumenten geïntariseerd. Die kunnen benut worden

voor dit onderzoek. (Bv.: Werkverkenner, Persoonsverkenner, Voorspellers voor Werkhervatting (NL), Career Thoughts Inventory, Career Decision Profile (UK))

- Toegang tot buitenlandse praktijken kan daarnaast worden verkregen via de University of Derby (UK) en Florida State University (USA) (twee centra die zich al meer dan een decennium toeleggen op de problematiek van indicering), een thematische werkgroep gefocust op indicering van het European Lifelong Guidance Policy Network, Cedefop, en het International Centre for Career Development and Public Policy.

Stap 1 en stap 2 leunen nauw bij elkaar aan en zullen dus in de praktijk binnen dezelfde periode verlopen. Toch is het belangrijk om er een onderscheid tussen te maken, zodat het ontwerp van een instrument niet van meet af aan beperkt wordt door wat er al bestaat aan instrumenten en dat we zicht blijven houden op mogelijk ontbrekende elementen in bestaand instrumentarium. Stap 1 wordt met andere woorden wel gevoed door stap 2, maar wordt er niet door beperkt.

Stap 3: Eerste ontwerp van een indiceringsinstrument en toetsing van het instrument

De indicatoren die stap 1 opleverde, zullen beoordeeld worden op 1) hun relevantie voor loopbaanbegeleiding, en 2) hun meetbaarheid. De indicatoren die deze tweevoudige toets doorstaan worden gebundeld in het eerste *ontwerp van het instrument*. Vereisten voor het ontwerp zijn: relevantie voor de Vlaamse context, praktische haalbaarheid en administratieve eenvoud, gebruiksvriendelijkheid zowel voor de professionals als de werknemer die ermee geconfronteerd wordt.

Het eerste ontwerp zal *getoetst* worden aan de relevante actoren uit de praktijk, waaronder VDAB en de centra voor loopbaanbegeleiding. Het instrument wordt eveneens voorgelegd aan beleidsactoren. We kiezen voor de *workshop-methodiek*, waarbij zowel de individuele input als de interactie tussen de deelnemers bijdraagt aan de kwaliteit van de toetsing.

Stap 4: Uiteindelijke samenstelling en afwerking van het instrument

Na de praktijktoets volgt de uiteindelijke samenstelling en afwerking van het instrument. Met het oog op efficiëntie bij het gebruik in de praktijk zal er gewerkt worden met een *tweetraps-instrument*. De eerste trap van het instrument bestaat uit een korte vragenlijst waarbij de uiterste categorieën (de minst complexe loopbaanvragen en de meest complexe) al kunnen onderscheiden worden van de middencategorie. Men zou dit kunnen beschouwen als een quick-scan. Voor een groot deel van de mensen is het immers snel duidelijk of zij voldoende hebben aan het basispakket loopbaanbegeleiding (diegenen met weinig afstand tot de arbeidsmarkt en met veel vaardigheden die nodig zijn in een loopbaanbegeleiding) of niet (bijvoorbeeld categorieën waarvan men door de ervaring van de afgelopen jaren weet dat zij bijna per definitie een uitgebreide begeleiding nodig hebben, omdat hun afstand tot de arbeidsmarkt zo groot is en/of omdat ze over onvoldoende vaardigheden beschikken om hun loopbaan vorm te geven). Enkel voor de tussencategorie, waarbij het dus niet zo snel duidelijk is of het basispakket volstaat of niet, is een uitgebreidere screening nodig (op basis van meer of meer verfijnde indicatoren). Zie bijlage voor een visuele voorstelling. Bij het instrument hoort eveneens een *oplijsting van de randvoorwaarden voor een goed gebruik*.

3.1.4 Output van studie-onderdeel 1

- Selectie van indicatoren m.b.t. complexiteit van loopbaanvragen geplaatst in een coherent raamwerk
- Afbakening van kansengroepen voor wie extra toeleidingsinspanningen nodig zijn
- Operationalisering van een instrument voor de indicering van werkenden met een complexe loopbaanvraag
- Oplijsting van randvoorwaarden voor het gebruik van het indiceringsinstrument

3.2 Studie-onderdeel 2: Monitoring

3.2.1 Probleemstelling

De overheid heeft de wens om het nieuwe systeem van loopbaanbegeleiding voor werkenden te monitoren, door de effecten van loopbaanbegeleiding in kaart te brengen en zicht te krijgen op de kwaliteit van loopbaanbegeleiding. Een belangrijke vraag hierbij is wanneer er sprake is van een geslaagde loopbaanbegeleiding. Er dient gedacht te worden aan uitkomsten op verschillende niveaus: het individu, het systeem van loopbaanbegeleiding, de arbeidsmarkt. Daarnaast dient er rekening mee gehouden te worden dat uitkomsten zich niet op hetzelfde moment manifesteren maar dat ze gefaseerd zijn (Watts & Sultana, 2004). Toegepast op het individueel niveau zijn er bijvoorbeeld directe uitkomsten (zoals toegenomen kennis en verandering in attitudes), uitkomsten op middellange termijn (zoals gedrag (een opleiding aanvatten, solliciteren, starten in een andere job)) en uitkomsten op langere termijn (denk aan de tevredenheid met het gekozen pad). Een goede monitoring dient met andere woorden te vertrekken van een goed raamwerk. Dat is een raamwerk dat zo volledig mogelijk is en waarin de effecten een logische plaats krijgen.

3.2.2 Benadering

We kiezen voor een benadering waarbij de monitoring gedreven wordt door de beleidslogica, verrijkt met wetenschappelijke inzichten. Op die manier is de beleidsrelevantie en de validiteit van de monitoring gegarandeerd.

De *beleidslogica* is de redenering van beleidsmakers of stakeholders m.b.t. beleid om via specifieke maatregelen (i.c. loopbaanbegeleiding met bijzondere aandacht voor kansengroepen) bepaalde (eind)doelen te bereiken (Donaldson, 2003; Chen, 2005). Het beleid kiest met andere woorden voor bepaalde interventies omdat men bepaalde doelen (effecten) voor ogen heeft. Om beleidsrelevant te zijn dient de monitoring gedreven te worden door de beleidslogica. De beleidslogica dient echter te worden *verrijkt met wetenschappelijke evidentie* (theorie en empirisch onderzoek). De beleidslogica kan gebaseerd zijn op inzichten en overtuigingen die de beleidsmakers zich gevormd hebben door eigen ervaring, conventionele kennis, discussies met collega's, advies van experts, vertrouwen met de materie en zelfs intuïtie. Wetenschappelijke evidentie vervolledigt deze logica, kan corrigerend werken (bv. waar er onrealistische verwachtingen zijn m.b.t. de effecten) en legt mechanismen en dus ook tussentijdse effecten bloot.

Precies door beleidslogica en wetenschappelijke evidentie met elkaar te combineren krijgen we een volledig zicht op mogelijke effecten (en dit op verschillende niveaus) van de interventie, met name de loopbaanbegeleiding. Op basis daarvan kan de monitoring uitgewerkt worden (en waar nodig keuzes gemaakt).

3.2.3 Aanpak

Voor het ontwikkelen van een monitoringsysteem vanuit de hierboven beschreven benadering hanteren we een aanpak met twee stappen: 1) het opstellen van een effectenmodel en 2) koppeling van indicatoren aan de te meten effecten. Deze werkwijze werd door de indieners van dit voorstel de voorbije jaren al meerdere malen toegepast. Voor voorbeelden zie: De Cuyper, De Rick & Gonzalez-Garribay, 2012; De Rick & Van Itterbeeck, 2011; Van Dooren, Struyven & Capéau, 2011. Ook in dit studie-onderdeel is er overleg met de beleidswerkgroep en wordt een beroep gedaan op de expertise van stakeholders.

Stap 1: Opstellen van een effectenmodel

De eerste stap naar een monitoringsinstrument is het opstellen van een effectenmodel. Een effectenmodel is een noodzakelijke basis om monitoring op een inhoudelijk coherente en systematische manier mogelijk te maken. In een effectenmodel worden de beoogde en te verwachten effecten geordend en schematisch voorgesteld: er wordt een onderscheid gemaakt tussen effecten op korte, middellange en lange termijn, tussen directe en indirecte effecten, tussen effecten die zich situeren op het niveau van het individu, op het niveau van het systeem en

mogelijk ook op het niveau van de arbeidsmarkt/samenleving. In een effectenmodel vinden zowel objectief waarneembare als subjectieve effecten een plaats.

Voor het opstellen van een effectenmodel dient er eerst een reconstructie te gebeuren van de beleidslogica (cfr. supra): zo komen we te weten welke effecten moeten verwacht worden om van een geslaagde loopbaanbegeleiding te spreken, eventueel via tussentijdse effecten. Voor de reconstructie van de beleidslogica steunen we op beleidsdocumenten.

Deze beleidslogica wordt verrijkt met wetenschappelijke literatuur (ter aanvulling of als correctie indien nodig). We maken hierbij gebruik van effectmetingen die in Vlaanderen al gebeurd zijn met betrekking tot loopbaanbegeleiding (Verbruggen & Sels, 2009; Albertijn & Bruininckx, 2004). Daarnaast gebruiken we ook de informatie uit studie-onderdeel 1 (voor bepaalde determinanten van de complexiteit van een loopbaanvraag kan het immers wenselijk zijn dat de loopbaanbegeleiding er een positief effect op heeft). Tot slot beschiken we ook over studies die conceptuele kaders bevatten voor het in kaart brengen van gerealiseerde effecten (Kemper e.a., 2009; Dewson e.a., 2000).

Ook hier wordt een *toetsmoment* ingelast: er wordt een *workshop* georganiseerd waarbij het effectenmodel wordt voorgelegd aan professionals uit de centra voor loopbaanbegeleiding, VDAB en aan beleidsmakers. Dit draagt bij tot de validiteit van en het draagvlak voor het effectenmodel.

Stap 2: Koppeling van indicatoren aan de te meten effecten

In de tweede stap worden de effecten aan indicatoren gekoppeld. Eerst wordt nagegaan voor welke effecten het zinvol is om ze te monitoren, waarbij zowel met inhoudelijke argumenten als met argumenten van praktische haalbaarheid rekening gehouden wordt. Een effectenmodel kan vrij uitgebreid zijn, maar informatie is niet voor alle mogelijke effecten even relevant of even dringend voor het beleid. Deze selectie zal gemaakt worden in samenwerking met de beleidswerkgroep die deze studie zal opvolgen, indien wenselijk verder aangevuld met experts.

Vervolgens wordt voor de opgenomen effecten gezocht naar goede indicatoren en wordt bekeken hoe ze gemeten kunnen worden. Aangezien er al heel wat geregistreerd wordt, zal telkens eerst nagegaan worden of reeds beschikbare indicatoren adequaat zijn. Er wordt bovendien telkens nagegaan of de monitoring haalbaar en kosten-effectief is. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat voor bepaalde effecten geen indicator opgenomen wordt in het monitoringssysteem als de kosten van de monitoring niet in verhouding zijn tot de baten. Om redenen van efficiëntie wordt evenzeer nagegaan hoe voor deze monitoring aangesloten kan worden bij bestaande registratiesystemen (zoals CVS).

Voor deze stap zal *overleg* plaatsvinden met de *beheerders/ontwerpers van bestaande databanken/monitoringssystemen*. Hier is in de eerste plaats een rol weggelegd voor VDAB: nauwe samenwerking met VDAB-dataspecialisten is bij dit onderdeel noodzakelijk.

Het voordeel van te werken met een monitoringssysteem dat nauw gekoppeld is aan een effectenmodel gebaseerd op de beleidslogica verrijkt met wetenschappelijke evidentie, is dat er het systeem gefundeerd is in een comprehensief kader, dat een lange houdbaarheid heeft en waar flexibel mee omgesprongen kan worden (later aanvullen, inkrimpen, wijzigen van de monitoring kan aan de hand van het effectenmodel).

3.2.4 Output van studie-onderdeel 2

- Effectenmodel als basis voor de monitoring
- Ontwerp van een monitoringssysteem

Referenties

- Albertijn M., Bruininckx E. (2004), Gebruikersbevraging en effectevaluatie van loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. Het aanbod aan loopbaanbegeleiding doorgelicht. Antwerpen: Tempera.
- 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., 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.
- De Cuyper P., De Rick K., Gonzalez-Garrabay 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*.
- 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.
- 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.
- Lenz, J.G. (2008), *Designing effective models of career service delivery: connecting theory and practice*. Florida: Florida State University.
- 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.
- Prins R. (2009), *Developing well-targeted tools for the active inclusion of vulnerable people. Synthesis report*. Oslo: ASTRI.
- Rounds J.B., Tinsley H.E.A. (1984), Diagnosis and treatment of vocational problems. In: Brown S.D., Lent R.W. (eds.), *Handbook of Counseling Psychology*, 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., 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.
- 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.

4. GEDETAILLEERD TIJDSHEMA

Doorlooptijd: Het project start uiterlijk op 1 september 2012 en loopt tot 20 december 2012. Dit project heeft een doorlooptijd van iets minder dan 4 maanden.

Benodigde werktijd: De werktijd die aan onderdeel 1 wordt besteed, bedraagt 4 voltijdse onderzoeksmaanden. De werktijd die aan onderdeel 2 wordt besteed, bedraagt 3 voltijdse onderzoeksmaanden. Totaal: 7 maanden.

Fasering: Op de opdracht zal een team van twee onderzoekers worden ingezet, waardoor studie-onderdeel 1 en studie-onderdeel 2 in parallel worden uitgevoerd. Omdat studie-onderdeel 2 gebruik zou kunnen maken van de input uit studie-onderdeel 1 begint studie-onderdeel 2 een maand later dan studie-onderdeel 1. Beide delen eindigen op 20 december 2012.

Rapportering: Van elke stap komt er een neerslag, die onderdeel zal zijn van de uiteindelijke expertnota. De expertnota's in hun geheel zullen opgeleverd worden op het einde van het project.

In het project worden meerdere contacten met de stuurgroep en interactie met sleutelactoren via workshops voorzien. Bij het einde van het project wordt in samenspraak met de opdrachtgever een seminarie voor stakeholders georganiseerd als onderdeel van de valorisatie.

Het tijdschema ziet eruit als volgt:

Tabel 1 Fasering, doorlooptijd, benodigde onderzoekstijd (in maanden), interactie en valorisatie

	Timing, doorlooptijd	Benodigde werktijd (in voltijdse maanden (incl. begeleiding))	Beleidswerkgroep (BWG), workshops, overleg dataspecialisten seminarie
Opstart onderzoek	Sept.		BWG
<u>Onderdeel 1: indicering van werkenden met complexe loopbaanvraag</u>	<u>Sept.- Dec.</u>	<u>4</u>	
- Stap 1: inventaris + beoordeling indicatoren	Sept.-Okt.	1	BWG
- Stap 2: analyse van beschikbare instrumenten	Sept.-Okt	1	
- Stap 3: eerste ontwerp indiceringsinstrument + toetsing	Nov.	1	Workshop + BWG
- Stap 4: uiteindelijke samenstelling en afwerking	Dec.	0.5	
- Begeleiding en supervisie, eindredactie	Ongoing	0.5	
<u>Onderdeel 2: ontwikkeling van een monitoringssysteem</u>	<u>Okt.- Dec.</u>	<u>3</u>	
- Stap 1: opstellen van een effectmodel	Okt.	1	workshop + BWG
- Stap 2: koppeling van indicatoren aan de effecten	Nov.-Dec.	1.5	Overleg dataspecialisten
- Begeleiding en supervisie, eindredactie	Ongoing	0.5	
Afronding onderzoek en oplevering expertnota's	Dec.		BWG
Valorisatie via publicatie en conferentie	Mits toestemming of na vrijgave		seminarie
Totaal aantal maanden	4	7	

5. EXPERTISE EN KWALITEITSBEWAKING

Expertise, teamwerking en kennisdeling in de onderzoeksgroep 'Arbeidsmarkt' en daarbuiten

Het onderzoek wordt uitgevoerd binnen de onderzoeksgroep 'arbeidsmarkt', die kan steunen op een *jarenlange traditie van arbeidsmarktonderzoek*, onder andere op het domein van loopbanen, activering, transities, kansengroepen. Er is ruime (*technische en methodologische*) *ervaring* met conceptontwikkeling, instrumentontwikkeling, effectmetingen, monitoring. *Inhoudelijk* zijn we vertrouwd met het thema van loopbaan- en competentieontwikkeling, met de problematiek van kansengroepen (er is ruim expertise beschikbaar m.b.t. laaggeschoolden, oudere werknemers, personen met een arbeidshandicap, mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, moeilijk bemiddelbaren), met de werking van arbeidsmarktactoren op het vlak van loopbaandienstverlening zoals VDAB en Centra voor loopbaanbegeleiding. Binnen deze groep zijn *verschillende disciplines* vertegenwoordigd, zoals sociologen, economen, pedagogen. Voor dit project zullen onderzoekers met complementaire expertise worden ingezet en zullen de jongere onderzoekers een beroep kunnen doen op ervaren onderzoekers. Onderzoekers werken altijd onder de *supervisie* van een ervaren onderzoeksleider, die de studie zowel inhoudelijk als methodologisch opvolgt en mee bijdraagt aan de redactie van de expertnota's. Binnen de groep is er ruime aandacht voor *expertise-opbouw* en voor *kennisdeling en samenwerking*, ook met medewerkers die niet ingeschakeld zijn op het project maar toch relevante kennis kunnen inbrengen. Daarnaast zijn er in het HIVA nog andere onderzoeksgroepen die expertise hebben op het voorliggende terrein, zoals de onderzoeksgroep Armoede (in het bijzonder m.b.t. instrumentontwikkeling en kansengroepen) en de onderzoeksgroep 'Arbeid en organisatie'.

Leiding van de onderzoeksgroep

De groep wordt geleid door Prof. Dr. Ludo Struyven (PhD in Social Sciences, K.U.Leuven) Hij heeft een ruime expertise in beleidsonderzoek, opgebouwd via jarenlange ervaring in het domein van activerend arbeidsmarktbeleid, stedenbeleid en de relatie tussen de publieke diensten voor arbeidsbemiddeling en andere actoren. Hij is gespecialiseerd in onderzoek naar vraagstukken van interventie, sturing en organisatie van beleid, in het bijzonder toegepast op het terrein van arbeid en arbeidsmarkt. Hiervoor worden een beleidssociologische en beleids-evaluatieve invalshoek gehanteerd, aangevuld met een internationaal vergelijkende invalshoek. De verschillende onderzoeksthema's hebben betrekking op herziening en werking van arbeidsmarktbeleid; activering; inburgering; sociale economie; sectorale en ruimtelijke aspecten van arbeidsmarktbeleid en de problematiek van de onderkant van de arbeidsmarkt. Ludo Struyven wordt nationaal en internationaal erkend als expert inzake samenwerking en marktwerking op het terrein van arbeidsbemiddeling, in concreto PES, lokale sociale diensten voor de bijstand, lokale non-profitorganisaties en private arbeidsmarktintermediairen (for-profit en sectoraal). Zijn internationaal academisch netwerk laat toe om een goed inzicht te verwerven in relevant onderzoek in andere landen omtrent gelijkaardige thema's. Aldus heeft hij een uitgebreid netwerk opgebouwd met stakeholders van het arbeidsmarktbeleid en de arbeidsmarktwerking in andere Europese landen.

Ervaring met gelijkaardige projecten

Deze groep heeft ervaring met gelijkaardige opdrachten. We noemen de drie projecten die op dit moment (en ook nog tijdens de uitvoering van voorliggende studie) lopen:

- De proeftuinen VDAB-OCPMW's. Een analyse van een meer structurele samenwerking tussen de VDAB en OCMW's in functie van het opzetten van geïntegreerde werk- en welzijnstrajecten. Opdrachtgever: Departement WSE. Periode: 2012.
- Missing link. Ontwikkeling van een meetinstrument voor het in kaart brengen van de vorderingen op verschillende dimensies van employability. Opdrachtgever: Arktos vzw en ESF-Agentschap Vlaanderen. (Innovatieproject). Periode: 1-05-2011 tot 30-04-2013

- Evaluatie van begeleidings- en opleidingsacties voor werkzoekenden in het kader van het OP ESF Vlaanderen. Opdrachtgever: ESF-Agentschap Vlaanderen en Departement WSE. Periode: 1-01-2009 tot 30-04-2012.

6. VALORISATIE EN BEKENDMAKING VAN DE RESULTATEN

In dit onderzoek zijn twee workshops (in de loop van de studie) en één seminarie (in de eindfase) voorzien. De workshops vinden plaats in de beginfase. Het doel is om de ontwikkelde instrumenten te toetsen en te verfijnen, en telkens te komen tot een verrijkt instrument voor indicering en voor monitoring. Het seminarie vindt plaats in de slotfase. Het doel is de bevindingen en aanbevelingen aan een laatste toets te onderwerpen en finale bijsturing mogelijk te maken.

Over het onderzoek zal in het Nederlands worden gerapporteerd in de vorm van twee expertnota's. Daarnaast beogen we een actieve bijdrage aan andere initiatieven voor uitwisseling en kennisontwikkeling voor praktijkwerkers en beleid. Dat laatste gebeurt in overleg met de opdrachtgever.

Verder worden publicaties beoogd in toegankelijke vaktijdschriften (bv. Over.Werk, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken) en een paper op een Vlaamse of Nederlandse conferentie (bv. de arbeidsmarktonderzoeksdag, georganiseerd door het Steunpunt WSE).

7. CV VAN DE ONDERZOEKSVERANTWOORDELIJKE, RELEVANTE ONDERZOEKSPROJECTEN EN PUBLICATIES

Deze opdracht wordt uitgevoerd onder het promotorschap van Katleen De Rick.

Katleen De Rick (master in de sociale wetenschappen, optie sociologie, KU Leuven) is sinds 2003 onderzoeksleider aan het HIVA –KU Leuven in de onderzoeksgroep 'Arbeidsmarkt' en daarnaast ook in de onderzoeksgroep 'Onderwijs en levenslang leren'. Daarvoor was zij zes jaar wetenschappelijk medewerker aan het interfacultair onderzoeksinstituut LUCAS (KU Leuven).

Zij heeft ruime ervaring in beleidsonderzoek, in opdracht van o.a. het Departement WSE en het Departement Onderwijs & Vorming. Veel van het onderzoek was *evaluatie-onderzoek*, zowel met betrekking tot processen als met betrekking tot *effectmetingen*. Een recent voorbeeld hiervan zijn de effectmetingen in het kader van de onging evaluatie van het operationeel programma 2007-2013 van het Vlaams ESF-agentschap. Het werken met effectmodellen werd hierin meermaals toegepast. *Monitoring* kreeg eveneens een plaats in haar onderzoek, onder andere op het vlak van levenslang leren. *Conceptontwikkeling*, wat bij de hier voorgestelde studie zeker van belang is voor het deel met betrekking tot de complexiteit van de loopbaanvraag, gebeurde onder andere met betrekking tot 'persoonlijke ontwikkelingsplannen' en 'leerklimaat'.

In de voorbije jaren werkte zij intensief aan het thema van competentie-ontwikkeling en vormgeving van loopbanen (waarbinnen het onderwerp van de loopbaanbegeleiding een plaats heeft), onder meer via opleiding. Zelfsturing in levenslang leren was voorwerp van onderzoek. Sinds 2004 is zij een van de promotoren van het Steunpunt Studie- en schoolloopbanen, binnen de onderzoekslijnen die betrekking hebben op de overgang van school naar werk en in het bijzonder met betrekking tot loopbaan- en competentie-ontwikkeling. De positie van kansengroepen is een rode draad doorheen haar werk (bv. m.b.t. laaggeschoolde volwassenen (in het algemeen en werkenden in het bijzonder), jongeren uit het (deeltijds) beroepsonderwijs, allochtonen).

Zij wordt regelmatig (ook internationaal) geconsulteerd als expert, bijvoorbeeld recent door het Federaal Planbureau ('Toekomstverkennde oefening inzake duurzame ontwikkeling' m.b.t. onderwijs en arbeidsmarkt, 2011-2012) en door de OESO (in het kader van de VET-review 'Learning for jobs', 2011).

Haar onderzoek vindt zijn neerslag in rapporten, samenvattingen, artikels in peer-reviewed tijdschriften, artikels voor beleids- en praktijkgerichte tijdschriften, hoofdstukken in boeken, papers op congressen, lezingen e.d.. Voor een volledige lijst zie <https://lirias.kuleuven.be/cv?u=u0010498>).

Relevante recente onderzoeksprojecten

- Persoonlijke ontwikkelingsplannen in Vlaanderen: conceptontwikkeling. Opdrachtgever: ESF. (In het na jaar wordt dit onderzoeksproject voortgezet met een effectmeting.)
- Subsidies voor bedrijfsopleidingen als impuls voor kansengroepen. Evaluatie in het kader van de onging evaluatie ESF Vlaanderen 2007-2013. Opdrachtgever: ESF.
- Zelfsturing in levenslang leren. Opdrachtgever: CINOP.
- Steunpunt Studie- en schoolloopbanen, onderzoeksdomein 4, onderzoekslijn 3. Opdrachtgever: Vlaamse overheid.

Relevante publicaties

Loopbanen/Competentie-ontwikkeling

- De Cuyper P., De Rick K., Gonzalez-Garribay M. (2012), Persoonlijke ontwikkelingsplannen in Vlaanderen: conceptontwikkeling. Leuven: HIVA (KU Leuven).
- De Rick, K. (2006). Zelfsturing in levenslang leren. De Gids op Maatschappelijk Gebied: Blad met Mening (m/v), 97 (8), 16-22.
- De Rick, K. (2007). De bouwnijverheid: een sector op zoek naar gekwalificeerde werknemers. In: Vlaamse Onderwijsraad, Tertiair onderwijs. Een verkenning. Leuven/Apeldoorn: Garant, 65-76.
- De Rick, K., Vanhoren, I., Op den Kamp, H., Nicaise, I. (2006). Het lerend individu in de kennismaatschappij. 's Hertogenbosch: CINOP.
- Knipprath, H., De Rick, K. (2011). "Is het wat je weet, of is het wie je kent?". Een literatuurstudie naar de relatie tussen sociaal kapitaal, levenslang leren en werken. SSL-rapport nr. SSL/OD2/2010.22, 81 pp. Leuven: Steunpunt SSL.
- Knipprath, H., De Rick, K. (2012). Sociaal kapitaal en levenslang leren. Een empirische analyse van longitudinale data (geboortecohorte 1976). SSL-rapport nr. SSL/OD2/2011.29, 72 pp. Leuven: Steunpunt SSL.
- Knipprath, H., De Rick, K. (2012). Sociaal kapitaal, levenslang leren en werk. Een verkennende analyse (geboortecohorte 1976). SSL-rapport nr. SSL/OD2/2011.28, 301 pp. Leuven: Steunpunt SSL.
- Vermeersch, L., De Rick, K. (2008). Lifelong Learning 2010 - subproject 4. SMEs and the participation of workers in formal learning. Case studies: Belgium (Flemish Community), 92 pp. Leuven: HIVA-K.U.Leuven.
- Vermeersch, L., De Rick, K. (2010). Werknemers van KMO's en het onderwijssysteem: verschillende werelden in eenzelfde baan?. De Gids op Maatschappelijk Gebied: Blad met Mening (m/v), 4, 28-35.

Evaluatie/Effectmetingen/monitoring/procesevaluatie

- De Cuyper P., De Rick K., Gonzalez-Garribay M. (2012), Persoonlijke ontwikkelingsplannen in Vlaanderen: conceptontwikkeling. Leuven: HIVA (KU Leuven).
- De Rick, K., Van Itterbeeck, K. (2011). Subsidies voor bedrijfsopleidingen als impuls voor kansengroepen. Evaluatie in het kader van de ongoing evaluatie ESF Vlaanderen 2007-2013. Leuven: HIVA-K.U.Leuven.
- De Rick, K., Van Itterbeeck, K. (2012). ESF-subsidies: impact op de deelname van kansengroepen aan bedrijfsopleidingen?. Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 22 (1), 87-93.
- Jacobs, L., De Rick, K., De Cuyper, P. (2012). Opleidingen tijdens tijdelijke werkloosheid: drempels en kritische succesfactoren. Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 1 (2012), 105-112.
- Jacobs, L., De Cuyper, P., De Rick, K. (2011). Naar een hogere opleidingsdeelname tijdens periodes van inactiviteit. Drempels en kritische succesfactoren voor opleidingsdeelname tijdens tijdelijke werkloosheid in kaart gebracht. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- Op den Kamp, H., Bollens, J., De Rick, K., Baert, H. (2004). Levenslang en levensbreed leren in Vlaanderen: ontwikkeling van een monitoringsinstrument, 60 pp. Leuven: HIVA-K.U.Leuven.
- Saliën, K., De Rick, K. (2009). Deelname aan levenslang leren door jongeren met beperkte kwalificaties. Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 19 (2), 122-128.
- Saliën, K., De Rick, K., Baert, H. (2008). Kwalificaties en leeractiviteiten in de loopbaan van jongvolwassenen: Status Quaestionis. SSL/OD2/2008.03, 87 pp. Leuven: Steunpunt SSL.

Conceptontwikkeling

- Baert, H., De Rick, K., Van Valckenborgh, K. (2006). Towards the conceptualization of "Learning Climate". In: De Castro R., Sancho A., Guimaraes P. (Eds.), Adult education: new routes in a new landscape.. Braga: University of Minho, 87-111.
- De Rick, K. (2003). Het creëren van een positief leerklimaat (Deel 2, Hoofdstuk 3). In: Bollens J., Vanhoren I. (Eds.), Levenslang en levensbreed leren in Vlaanderen. Gegevens, ontwikkelingen, beleidsmaatregelen. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Dienst Informatie Vorming en Afstemming.
- De Rick, K. (2011). Alternierend leren in het voltijds en deeltijds beroepsonderwijs: experiment met een nieuw concept. Lessen uit het ESF EQUAL-project JANUS. Leuven: HIVA-K.U.Leuven.
- De Rick, K., Baert, H. (2004). Een positief leerklimaat bevorderen als beleidslijn voor een lerende samenleving. Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 14 (4), 133-135.
- De Rick, K., Baert, H. (2005). Een beleidsgericht conceptueel kader voor het bevorderen van een positief leerklimaat. Tijdschrift voor Onderwijsrecht en Onderwijsbeleid, 17 (1-2), 62-67.

Bijlage: Tweedimensioneel model voor het bepalen van complexiteit van loopbaanvragen

		<i>Afstand tot de arbeidsmarkt</i>	
		groot	klein
<i>Bekwaamheid om zijn loopbaan vorm te geven</i>	laag	Grote complexiteit	Tussengroep
	hoog	Tussengroep	Lage complexiteit

De groep waarbij de complexiteit van de loopbaanvraag groot is (zowel een grote afstand tot de arbeidsmarkt als lage bekwaamheid) en die waarbij de complexiteit laag is (kleine afstand en grote bekwaamheid), kan snel gedetecteerd worden via een eenvoudige screening. Bij de tussengroep is het beeld minder duidelijk en zal een meer uitgewerkte screening nodig zijn om te bepalen of het om een grote complexiteit dan wel om een lage complexiteit gaat. Zodra een werkende is geïndiceerd, kan aan het niveau van complexiteit het niveau van loopbaandienstverlening gekoppeld worden (bv. basispakket of uitgebreider pakket).

Specifiek voor de groep werkenden met een (risico van) grote complexiteit van loopbaanvraag kunnen bijzondere toelidingsinspanningen geleverd worden, eenmaal die groep afgebakend is.