



Sint-Elisabethstraat 38a
B 2060 Antwerpen

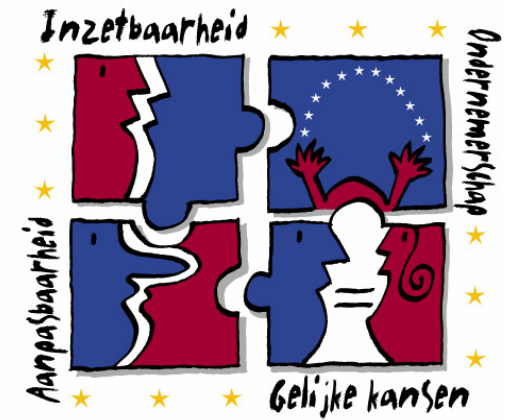
tel +32 (0)3 270 16 26
fax +32 (0)3 270 16 16
e-mail info@tempera.be

tempera



"Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

Met ondersteuning van de administratie Werkgelegenheid en het ESF
ESF: de Europese bijdrage tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen te bevorderen en door te investeren in menselijke hulpbron"



ESF in VLAANDEREN 2000 - 2006

Gebruikersbevraging en effectevaluatie van loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. Het aanbod aan loopbaanbegeleiding doorgelicht.

Michel Albertijn en Eva Bruyninckx

Tempera, oktober 2004



Inhoudsopgave

<i>Inhoudsopgave</i>	1
1. Ter inleiding: onderzoekopzet en werkwijze	3
1.1 Effectevaluatie – een stukje van de puzzel	3
1.2 Toelichting loopbaanbegeleiding – concept en procedure	6
1.2.1 Voorstel van definitie	6
1.2.2 Hoe gaat een loopbaanbegeleiding in zijn werk?.....	8
1.3 Effectevaluatie – aanpak en theoretisch model.....	10
1.3.1 Theoretisch model transitionele arbeidsmarkt	10
1.3.2 Aandachtspunten effectmeting loopbaanbegeleiding.....	12
1.4 De steekproef: werkwijze en uiteindelijke selectie	13
1.4.1 Een gemeenschappelijke steekproefbasis	13
1.4.2 Veldverkenning als voorbereiding steekproefopbouw	14
1.4.3 Selectieprocedure van de organisaties voor de steekproefbasis	16
1.4.4 Selectie van de potentiële respondenten voor de gebruikersbevraging	18
1.5 Gebruikersbevraging: inhoud en vragenlijst.....	21
2. Even voorstellen: de respondenten	23
2.1 Sociaal-economisch profiel respondenten	23
2.2 Arbeidssituatie voor de loopbaanbegeleiding	25
2.3 Loopbaanbegeleidingorganisaties en looptijd begeleidingstraject	27
3. De stap naar loopbaanbegeleiding - voortraject	29
3.1 Waarom zet men de stap naar loopbaanbegeleiding?	29
3.1.1 Reden en aanzet algemeen	29
3.1.2 Drie verschillende aanzetgroepen – oriëntatie, crisis of twijfel.....	32
3.2 Tevredenheid arbeidssituatie en focus op verandering.....	33
3.2.1 Ontevredenheid en gewenste veranderingen in arbeidssituatie.....	33
3.2.2 Ontevredenheid en gewenste wijziging, gedifferentieerd naar aanzetgroep	34
3.3 Veranderingsgerichte actie vóór de loopbaanbegeleiding	35
3.3.1 Worden loopbaanplannen in acties omgezet?	35
3.3.2 Veranderingsgerichte actie, per aanzetgroep	36

4.	<i>Begeleidingstraject: conclusie, actieplan en evaluatie</i>	38
4.1	Persoonlijke eindconclusie van de loopbaanbegeleiding	38
4.1.1	Bijna alle gebruikers eindigen met een persoonlijke conclusie	38
4.1.2	Eindconclusie thematisch – arbeidsgericht of persoonsgericht	39
4.1.3	Focus op verandering in de arbeidssituatie	41
4.2	Actieplan	44
4.2.1	Actieplan en inhoud eindconclusie loopbaanbegeleiding	44
4.2.2	Aantal en type actiepunten	46
4.2.3	Wachttijd en uitvoeringsstatus van de actiepunten	47
4.2.4	Hinderpalen uitvoering van de actiepunten	49
4.3	Evaluatie van de loopbaanbegeleiding	50
5.	<i>Eindresultaat loopbaanbegeleiding</i>	53
5.1	Arbeidssituatie van de gebruikers na de loopbaanbegeleiding	53
5.1.1	Bruto effect: zelfde of gewijzigde arbeidssituatie na gemiddeld negen maanden	53
5.1.2	Worden de gewenste verandering uit voortraject gerealiseerd?	55
5.1.3	Verandering arbeidsprofiel over de hele steekproef	56
5.1.4	Tevredenheid met de uiteindelijke arbeidssituatie	57
5.1.5	Inhoudelijke resultaten en ingevulde verwachtingen	58
5.2	Arbeidseffecten na loopbaanbegeleiding	60
5.2.1	Netto-resultaat: minimum aantal gerealiseerde arbeidsveranderingen	60
5.2.2	Minimum aantal arbeidseffecten na een jaar	62
6.	<i>Negen punten om te onthouden – Conclusie</i>	63

1. *Ter inleiding: onderzoeksopzet en werkwijze*

1.1 *Effectevaluatie – een stukje van de puzzel*

Vraag en aanbod loopbaanbegeleiding doorgelicht. Dit rapport maakt deel uit van het Viona onderzoeksproject 'Loopbaanbegeleiding doorgelicht: evaluatie van vraag en aanbod in Vlaanderen' dat door Tempera wordt uitgevoerd, samen met Prof. dr. Luc Sels en dr. Anneleen Forrier van het departement TEW - KUL. Tempera is in deze studie verantwoordelijk voor het zogenaamde 'aanbodluik' dat ingaat op het huidige aanbod aan loopbaanbegeleiding in Vlaanderen.

Doelstelling en onderzoeksvragen. Deze parallelle doorlichting van vraag en aanbod wil klaarheid brengen in de reikwijdte en het mogelijke effect van een Vlaams recht op loopbaanbegeleiding enerzijds, en wil anderzijds een betrouwbare schatting geven van de potentiële vraag naar loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. De volgende onderzoeksvragen staan hierbij centraal:

- Hoe groot is de vraag naar externe loopbaanbegeleiding op de Vlaamse arbeidsmarkt; wat is de houding van individuen ten opzichte van loopbaanbegeleiding? (marktstudie)
- Wat is de doeltreffendheid van de bestaande loopbaanbegeleidingsinitiatieven in Vlaanderen? (effectevaluatie en procesevaluatie)
- Welke lessen kunnen worden getrokken uit bestaande initiatieven in andere landen?
- Welke formules van loopbaanbegeleiding zijn aangewezen voor welke doelgroepen?

Weinig gegevens over kwaliteit en effect aanbod. Hoewel loopbaanbegeleiding al heel wat jaren bestaat en al heel wat personen een begeleidingstraject met succes hebben afgerond, is er nog nauwelijks zicht op het effect van loopbaanbegeleiding en de kwaliteit van de dienstverlening. Mensen doorlopen een loopbaanbegeleiding, ronden dit af met een conclusie en eventueel ook een actieplan om vervolgens uit het zicht van de begeleidende organisatie te verdwijnen. Dit maakt dat er in Vlaanderen geen kennis is over de kwaliteit van de aangeboden dienstverlening bij loopbaanbegeleiding, noch over de effecten van loopbaanbegeleiding als type ondersteuning.

Doelstelling en stappen aanbodstudie. Deze aanbodstudie is er op gericht om zowel de effecten als de kwaliteit van de bestaande loopbaanbegeleidingsinitiatieven te registreren en evalueren. In het kader van het gehele onderzoeksproject wil de aanbodstudie in de eerste plaats een antwoord geven op de onderzoeksvraag:

- ♦ “Wat is de doeltreffendheid van de loopbaanbegeleidingsinitiatieven in Vlaanderen?”

Het grootste deel van deze aanbodstudie bestaat uit een bevraging van personen die een loopbaanbegeleiding hebben gevolgd – de ‘gebruikers’ – om data te verzamelen over de effecten van loopbaanbegeleiding (effectevaluatie). Met een bevraging van een serie loopbaanbegeleidingprojecten wordt aandacht besteed aan de procesevaluatie. Aanvullend worden ook de gebruikers gevraagd naar hun mening over het verloop en de kwaliteit van de loopbaanbegeleiding die zij doorliepen. Het derde en laatste deel van het aanbodluik bestaat uit een internationale vergelijking van buitenlandse initiatieven voor loopbaanbegeleiding.

Beleidsgericht advies. Gebundeld met de marktstudie en wil de aanbodstudie uiteindelijk komen een beleidsgericht advies aan de Vlaamse Overheid formuleren en dit op meerdere niveau’s:

- ♦ Opsporen van goede praktijken op het vlak van diagnose en actieplanning, aangepast aan profielkenmerken en verwachtingen van specifieke (kansen)groepen;
- ♦ Optimalisatie van de loopbaantrajecten die uitgewerkt werden door de Task Force,

- ♦ Afstemmen van deze trajecten op profielkenmerken van specifieke kansengroepen,
- ♦ Uitwerken van accurate criteria voor de evaluatie van begeleidingstrajecten.

Bijkomende aandachtspunten uit de actualiteit. Verkennende gesprekken met een aantal betrokken deskundigen¹ onderlijnden een aantal potentiële aandachtspunten:

- ♦ Is loopbaanbegeleiding een hefboom tot betere loopbaankansen en een beter welzijn voor een groot publiek – dus ook voor personen met een zwak arbeidsmarktprofiel – of is het eerder een luxeproduct ter optimalisatie van de loopbaan en het welzijn van mensen met een reeds sterke professionele status?
- ♦ Kan loopbaanbegeleiding van nut zijn om het vervroegd uittreden uit de arbeidsmarkt van 50-plussers af te remmen?
- ♦ Is loopbaanbegeleiding een mogelijk alternatief of eerder een complement voor andere nieuwe arbeidsbevorderende initiatieven zoals EVC (Elders Verworven Competenties) of de Leerbegeleiding ?

Met deze bijkomende aandachtspunten worden de vooropgestelde grenzen van dit onderzoeksproject wellicht overschreden. Door hun actualiteitswaarde zullen ze echter zeker bijdragen aan de bruikbaarheid en maatschappelijke relevantie van een onderzoek als het deze.

Effectevaluatie als eerste stap van het aanbodluik. Dit deelrapport geeft de resultaten weer van de doelgroepbevraging bij gebruikers van loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. De twee andere onderzoeksstappen – de procesevaluatie en de internationale toetsing – zijn nog in uitvoering. De afronding van het onderzoeksproject is voorzien voor einde 2004.

¹ De volgende drie experts hebben in de loop van december 2003 meegewerkt aan een verkennend gesprek: (1) Mw. Mieke Van Gramberen, kabinet van Minister Landuyt, (2) Mw. Rien Van Meensel, SERV, en (3) Dhr. Cris Serroyen, studiedienst ACV en lid van de 'Task Force Loopbaanbegeleiding' van de Koning Boudewijnstichting (KBS).

1.2 Toelichting loopbaanbegeleiding – concept en procedure

1.2.1 Voorstel van definitie

Geen vaststaande definitie. Hoewel loopbaanbegeleiding zeker geen nieuw fenomeen is en op dit moment heel wat beleidsaandacht krijgt, bestaat er geen vaste definitie van het concept. De spelers uit het praktijkveld en de betrokken beleidsmakers weten heel goed waar het bij loopbaanbegeleiding om gaat en kunnen loopbaanbegeleiding indien nodig ook treffend omschrijven. Een omschrijving is echter nog geen vaststaande definitie, die door elke lezer slechts op één manier kan verstaan worden. In de meeste gevallen blijft een omschrijving immers vatbaar voor interpretatie, wat bij de leek soms meer vragen oproept dan antwoorden.

Doelstelling loopbaanbegeleiding? Om de doeltreffendheid van een dienstverlening te onderzoeken, moet eerst vastgesteld worden wat het doel van loopbaanbegeleiding is. De sector zelf laat zich niet vastpinnen op al te concrete werkdoelen en verwijst liever naar de uniciteit en individualiteit van elk begeleidingsproces en de resultaten ervan. Eén organisatie omschrijft haar taak als volgt: *‘Personen ondersteunen in hun zoektocht naar zichzelf, in relatie met werk en leven. Door samen met de klant klaarheid te scheppen in zijn of haar arbeidssituatie biedt men kansen om zich te (her)positioneren en (her)oriënteren op de arbeidsmarkt. Dit proces is gericht op keuzes maken en besluiten nemen ten aanzien van een loopbaan die ingebed ligt in de context van leven en arbeid.’* Een andere speler op veld van loopbaanbegeleiding stelt dat het *‘uiteindelijk gaat om een dienstverlening die individuen met behulp van een aantal methodische stappen en technieken ondersteunt bij de realisatie van optimale keuzes.’*

Gemis, maar geen hinderpaal. Vanuit wetenschappelijk en beleidsoogpunt is het gemis aan een duidelijk afgelijnde definitie best lastig. Hoe kan je een onderwerp immers goed bestuderen of in regels vatten als de grenzen en modaliteiten ervan niet zwart-wit afgelijnd zijn? Gelukkig hoeft dit gebrek geen hinderpaal te zijn voor de mensen die vooral met loopbaanbegeleiding in de praktijk bezig zijn, en minder met de theorie erover. Een perfecte definitie zou waarschijnlijk ook afbreuk doen aan de kenmerkende ‘breedheid’ en flexibiliteit van loopbaanbegeleiding die noodzakelijk is om op een persoonlijke, individuele en contextgebonden manier te kunnen werken.

Hinderlijk gemis.

Tijdens de onderzoeksstap waarin het brede veld van arbeidsconsultancy afgetast werd naar organisaties die in Vlaanderen loopbaanbegeleiding aanbieden, was het gebrek aan een algemeen erkende definitie van loopbaanbegeleiding vaak hinderlijk:

Deskundigen uit dit veld die gevraagd werden naar hun dienstverlening op het gebied van loopbaanbegeleiding stelden heel vaak de vraag “Wat bedoel je juist met loopbaanbegeleiding?”. Vaak onderlijnde men ook de gelijkenis in werkwijze van verschillende types arbeidsgerichte ondersteuning en het kunstmatige karakter van de grenzen die ertussen worden getrokken.

Spraakverwarring en kunstmatige grenzen. Wel een spijtige zaak is de spraakverwarring die er bestaat door de diverse namen die in het veld circuleren voor verschillende types loopbaanondersteuning. Naast loopbaanbegeleiding zijn er onder meer trajectbegeleiding, outplacement, inplacement, en career consultancy. Op papier lijken de verschillen en grenzen tussen deze ondersteuningsvormen duidelijk, maar in praktijk komen ze vaak in hetzelfde vaarwater. Waar de arbeidssituatie van de klant, het initiatief en de doelstelling van de begeleiding wel kunnen verschillen², worden meestal dezelfde thema's aangesneden en putten de begeleiders voor de analyse uit hetzelfde gamma instrumenten. Of het initiatief nu genomen wordt door de klant zelf of door zijn (ex-)werkgever en of de klant bij de start van de begeleiding (nog) wel aan het werk is of niet heeft vaak meer met toeval en timing te maken dan met een wezenlijk andere dienstverlening.

Voorstel van definitie. In essentie gaat het er bij loopbaanbegeleiding steeds om dat een individu, met een eigen en uniek pakket aan kennis, vaardigheden en persoonlijkheidskenmerken en gesitueerd binnen een bepaalde sociale en ruimtelijke context, door een deskundige ondersteund wil worden tijdens de zoektocht naar een optimale invulling van zijn of haar (professionele) leven³. Of dit zoekproces effectief zal uitmonden in een jobgericht antwoord zal in de meeste gevallen in de loop van het begeleidingstraject 'al doende' blijken. Het uiteindelijke resultaat van deze zoektocht is dan ook geen wezenlijk criterium voor de omschrijving loopbaanbegeleiding. Een mogelijke definitie voor loopbaanbegeleiding zou kunnen zijn:

Loopbaanbegeleiding biedt een persoon de kans om, ondersteund door een professionele begeleider, uit te zoeken hoe zijn of haar (levens)loopbaan er op zijn best uit zou zien en op welke manier dit optimum bereikt kan worden,

² Zo is inplacement een louter intern bedrijfsgebeuren, wordt outplacement bij (dreigend) ontslag aangeboden door de werkgever, en is trajectbegeleiding voorbehouden voor mensen die officieel geregistreerd zijn als werkzoekende.

³ Bij de evaluatie en optimalisatie van iemands actieve leven is het aangeraden om zowel het beroepsleven als het privé-leven en de persoonlijkheid samen in beschouwing te nemen. In de praktijk zijn deze drie levensfacetten met elkaar vervlochten en beïnvloeden ze als één geheel iemands welzijn. Om deze eenheid te onderlijnen wordt in de tekst soms gesproken over '(levens)loopbaan' of staan de termen 'professionele', 'beroeps' of 'arbeids' tussen haakjes.

Wat is loopbaanbegeleiding ?

Loopbaanbegeleiding biedt een persoon de kans om, ondersteund door een professionele begeleider, uit te zoeken hoe zijn of haar (levens)loopbaan er op zijn best uit zou zien en op welke manier dit optimum bereikt kan worden, gegeven zijn of haar vaardigheden, persoonlijkheid en wensen en gegeven zijn of haar actuele en toekomstige familiale en professionele context.

gegeven zijn of haar vaardigheden, persoonlijkheid en wensen en gegeven zijn of haar actuele en toekomstige familiale en professionele context.

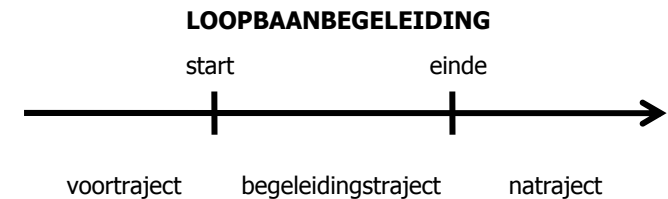
Loopbaanbegeleiding kan verschillende vormen aannemen: binnen of buiten een bedrijf, individueel of in groep, voor werkenden of werkzoekenden,... Dit onderzoek focust op de *externe vorm* van loopbaanbegeleiding, voor *werkenden* die een *onafhankelijke professionele instantie* inschakelen met als doel hun loopbaan te verbeteren.

1.2.2 Hoe gaat een loopbaanbegeleiding in zijn werk?

De vormgeving van een loopbaanbegeleiding kan variëren naargelang de organisatie die deze dienstverlening aanbiedt, het begeleidingsprogramma waar men als klant voor kiest, of zelfs de persoonlijke voorkeur van de begeleidende deskundige en de ondersteuningsvragen van de individuele klant. In grote lijnen ziet elke loopbaanbegeleiding er echter hetzelfde uit.

Eerst kennismaken. Wanneer een persoon interesse heeft in loopbaanbegeleiding en contact opneemt met een organisatie die deze dienstverlening aanbiedt, volgt er eerst een kennismakingsgesprek of 'intake'. Hierin legt de begeleider aan de potentiële klant uit wat de doelstelling en de normale gang van zaken is bij loopbaanbegeleiding. De potentiële klant legt vervolgens uit waarom hij interesse heeft in loopbaanbegeleiding en wat zijn verwachtingen zijn. Pas wanneer de begeleider en de potentiële klant allebei vinden dat loopbaanbegeleiding voor deze persoon van nut kan zijn, wordt de eigenlijke loopbaanbegeleiding opgestart.

Van start tot finish. Een loopbaanbegeleiding heeft een duidelijk begin en een einde en bestaat uit een reeks persoonlijke ontmoetingen tussen klant en begeleider, eventueel aangevuld met telefonische contacten of elektronische berichten. De periode die begint met de eerste bijeenkomst en afgerond wordt met het laatste contactmoment wordt in deze tekst vaak benoemd als 'het begeleidingstraject'. Een begeleidingstraject is dus de persoonlijke en individuele concretisering van loopbaanbegeleiding als werkvorm. Afhankelijk van het aantal vooropgestelde en nodige contactmomenten en de snelheid waarmee deze worden gepland, duurt een begeleidingstraject minimaal enkele weken,



maar meestal meerdere maanden. In dit onderzoek wordt de periode voor de start van het begeleidingstraject benoemd als 'het voortraject' en de periode na het eigenlijke begeleidingstraject wordt 'het natraject' genoemd.

Solo of in groep, één of meerdere uren. Hoewel loopbaanbegeleiding in essentie een individuele zaak is, kunnen de begeleidingscontacten ook een groepsgebeuren zijn. Een klein aantal (ongeveer zes à acht) personen analyseert onder leiding van één of twee begeleiders een aantal gemeenschappelijke vragen en onderwerpen en bespreekt dan samen de resultaten. Per klant is er altijd één begeleider die eindverantwoordelijke is en het hele begeleidingstraject superviseert. Een reeks groepscontacten wordt afgerond met één of meerdere individuele begeleidingscontacten. Sommige organisaties werken enkel met individuele begeleidingscontacten, andere maken een combinatie van individuele en groepscontacten. Er zijn ook organisaties die zowel individuele als groepsprogramma's aanbieden zodat de klant kan kiezen. Individuele bijeenkomsten duren één uur of iets langer. Groepsbijeenkomsten duren meestal meerdere uren of beslagen een halve of hele dag.

Vaste thema's, verschillende technieken. In de meeste begeleidingstrajecten worden een aantal hoofdthema's besproken, die naargelang de individuele wens en begeleidingsnood van de klant en het professionele oordeel van de begeleider verder worden uitgediept of slechts vluchtig worden aangeraakt. In elk geval zal er aandacht worden besteed aan de drie kernvragen "Wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik?" en dit in het licht van professionele voorgeschiedenis en aspiraties van de klant. Voor de analyse en bespreking van deze onderwerpen kan de begeleider kiezen uit een heel instrumentarium van persoonlijkheidstesten, invuloefeningen, dieptegesprekken, rollenspelen, groeps gesprekken, thuisopdrachten voor zelfreflectie, enzovoort. De behandelde thema's en de gebruikte oefeningen of opdrachten worden meestal gebundeld in een cursusmap of werkschrift die elke gebruiker mee naar huis krijgt.

Afrondende conclusie. Het begeleidingstraject wordt afgerond met een laatste individueel contactmoment tussen klant en begeleider. De voornaamste bevindingen van het begeleidingstraject worden overlopen en samengevat in een persoonlijke eindconclusie. Deze afsluitende bevindingen zijn het resultaat van een samenspel

tussen begeleider en klant doorheen het hele begeleidingstraject. De eindconclusie kan aangevuld worden met een actieplan met één of meerdere kleine of grote ‘projecten’ (of actiepunten) die de klant in de nabije toekomst wil uitvoeren, of waar hij tijdens de loopbaanbegeleiding al mee begonnen is en nog verder wil zetten.

Opvolging op vraag en mits betaling. De afronding van het begeleidingstraject hoeft geen definitieve breuk tussen klant en begeleider te zijn. Wanneer men dat nodig of nuttig vindt, heeft de klant de mogelijkheid om terug contact op te nemen en een afspraak te maken voor een extra opvolggesprek met de begeleider. Deze bijkomende contactmomenten vallen echter buiten het gewone begeleidingsprogramma en zullen apart aangerekend worden.

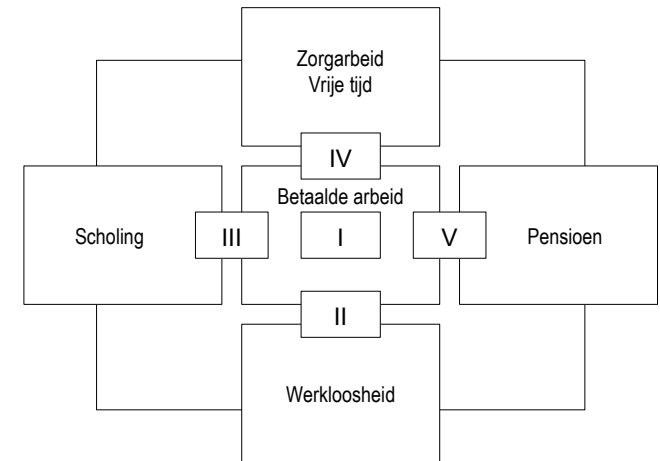
1.3 Effectevaluatie – aanpak en theoretisch model

1.3.1 Theoretisch model transitionele arbeidsmarkt

Drie types van effecten. De niveaus van *effectevaluatie* die we in deze aanbodstudie van loopbaanbegeleiding willen onderscheiden, kunnen verduidelijkt worden aan de hand van het model van de transitionele arbeidsmarkt (Schmid, 1998). Uitgaande van het model van de transitionele arbeidsmarkt kan loopbaanbegeleiding drie types van effecten genereren: transitie, combinatie en consolidatie. In wat volgt worden deze drie effecten bondig toegelicht.

a) Transitie-effect

Een transitie-effect impliceert dat een deelnemer aan loopbaanbegeleiding één van deze types transitie maakt, plant of overweegt. In de effectevaluatie gaan we na (1) hoeveel deelnemers zulke transitie maken, ondergaan of plannen, (2) in welke mate deze stap een logisch uitvloeisel is van het begeleidingstraject en (3) in welke mate deze stap aansluit bij het ‘subjectieve beeld van de eigen loopbaan’. Door tevens retrospectief te vragen in welke mate een gewenste transitie de aanleiding vormde tot loopbaanbegeleiding, kunnen we tevens opmeten hoeveel gewenste transitie onder



invloed van begeleiding resulteren in feitelijke/geplande transitie (dan wel resulteren in nieuwe combinaties, een consolidatie in de huidige arbeidsmarktpositie of geen effect hebben).

Volgende transitie worden onderscheiden:

- I. tussen jobs, werkgevers en sectoren
- II. tussen werk en werkloosheid
- III. tussen opleiding en werk
- IV. tussen betaalde arbeid en (onbetaalde) vrije tijd en zorgarbeid
- V. tussen betaalde arbeid en pensioen.

b) Combinatie-effect

Een combinatie-effect impliceert dat een deelnemer zijn centrale arbeidsmarktpositie die hij/zij bekleedde voorafgaand aan de loopbaanbegeleiding behoudt, maar deze op een nieuwe manier combineert met andere (bijkomende) posities. Denk aan een werknemer die beslist om te participeren in volwasseneneducatie, aan de werknemer die van voltijds werk naar deeltijds overstapt om de combinatie met zorgarbeid te realiseren of aan de potentiële herintreder die met het oog op een succesvolle herintrede op langere termijn zich inschrijft in een herscholingsprogramma. Ook hier meten we op (1) welke nieuwe combinaties tot stand komen, (2) in welke mate die een logisch uitvloeisel zijn van de begeleiding en (3) in welke mate deze stap aanleunt bij de huidige loopbaanaspiraties en/of de aspiratie waarmee men in loopbaanbegeleiding is gestapt.

c) Consolidatie-effect

Ook al behouden personen dezelfde toestand op de arbeidsmarkt, toch kunnen ze onder invloed van de loopbaanbegeleiding anders tegen die toestand gaan aankijken. We noemen dit een consolidatie-effect. Loopbaanbegeleiding wil deelnemers immers meer inzicht geven in hun levensloopbaan, voorkeuren en prioriteiten. Het intens de

eigen loopbaan onder de loep nemen, leidt dan tot een dieper inzicht in de eigen prioriteiten en bijvoorbeeld tot een beter zelfbeeld, het zich beter vinden in de eigen baan of situatie en daardoor meer vrede met de bestaande arbeidsmarktpositie. Dit effect zorgt niet voor meetbare transitie op de arbeidsmarkt of nieuwe combinaties, maar heeft desondanks een belangrijke impact op de arbeidsmarkt en de kwaliteit van (levens)loopbanen.

Hoeveel van elke soort? In dit onderzoek willen we onder meer nagaan hoeveel deelnemers van loopbaanbegeleiding uiteindelijk transitie maken, nieuwe combinaties zoeken of hun huidige arbeidsmarktpositie consolideren. Ook wordt nagegaan in welke mate dit effect aansluit bij de aspiraties van het individu voor men met loopbaanbegeleiding begon.

1.3.2 Aandachtspunten effectmeting loopbaanbegeleiding

Een bevraging van gebruikers. Deze doelgroepbevraging richt zich naar de gebruikers van loopbaanbegeleiding, personen die in Vlaanderen een loopbaanbegeleiding hebben gevolgd. Bedoeling is om vanuit het perspectief van de gebruikers informatie te verzamelen over de doeltreffendheid – het effect en de kwaliteit – van de loopbaanbegeleidingsinitiatieven in Vlaanderen. Daartoe wordt in kaart gebracht:

- ♦ met welke doelstelling en verwachtingen de gebruiker start met loopbaanbegeleiding;
- ♦ het concrete resultaat dat de gebruiker met loopbaanbegeleiding heeft bereikt;
- ♦ de mate waarin het resultaat de vooropgestelde doelen en verwachtingen invult.

In een later onderzoeksstadium wordt deze gebruikersevaluatie gekoppeld aan een projectevaluatie vanuit het perspectief van de organisaties die loopbaanbegeleiding aanbieden. Zo krijgt men een totaalbeeld van de dienstverlening en resultaten van loopbaanbegeleiding.

Effect = het verschil tussen Voor en Na. Een effectevaluatie lijkt eenvoudig, maar is dat zeker niet. Om niet verstrikt te geraken in causaliteitskwesities opteert dit onderzoek

voor een eenvoudige deductieve benadering van een effectevaluatie. In de gebruikersbevraging wordt zeer veel aandacht besteed aan de registratie van iemands arbeidssituatie en zijn tevredenheid daarover tijdens het voortraject – dus voor de start van de loopbaanbegeleiding – en zijn arbeidssituatie en bijhorende na afloop van de loopbaanbegeleiding. Deze dubbele meting op twee referentiemomenten tijdens het voortraject en het natraject maakt een vergelijking mogelijk van een aantal factoren voor en na de loopbaanbegeleiding. De uitkomst van deze vergelijking is een eerste indicatie van het effect van loopbaanbegeleiding voor de individuele gebruiker. Vervolgens worden deze data aangevuld met gegevens uit opinie vragen naar de visie van de gebruikers op het effect van hun loopbaanbegeleiding voor hun arbeidssituatie en levensloopbaan. Tot slot wordt onderzocht in welke mate deze effecten aansluiten bij de verwachtingen en wensen van de gebruikers voor de start van hun loopbaanbegeleiding.

1.4 De steekproef: werkwijze en uiteindelijke selectie

1.4.1 Een gemeenschappelijke steekproefbasis

Doeltreffendheid loopbaanbegeleiding – twee delen van één geheel. Eerder in deze tekst werd uitgelegd dat de gebruikersbevraging naar het effect en de kwaliteit van loopbaanbegeleiding slecht de eerste stap is van de aanbodstudie naar loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. In een later stadium wordt deze gebruikersevaluatie gekoppeld aan een projectevaluatie vanuit het perspectief van de organisaties die in Vlaanderen loopbaanbegeleiding aanbieden, inclusief een onderlinge vergelijking van deze trajecten en het toetsen aan eerder uitgeschreven loopbaanbegeleidingmodellen⁴.

Eén gemeenschappelijke steekproefbasis voor project- en effectevaluatie. Omwille van de complementariteit van de effectevaluatie en procesevaluatie door de gebruikers en de projectevaluatie bij de dienstverlenende organisaties wordt een gemeenschappelijke

⁴ (Sels et al., 2002))

steekproefbasis vooropgesteld. Op deze manier worden de twee evaluatieniveaus ook methodologisch geïntegreerd. De gemeenschappelijke steekproefbasis wordt gevormd door enkele organisaties – er werd een selectie van zes organisaties vooropgesteld – die in Vlaanderen loopbaanbegeleiding aanbieden. Voor de gebruikersbevraging worden alleen klanten van deze beperkte groep organisaties gecontacteerd. De data uit de gebruikersbevraging zijn dus een weerspiegeling van het verloop en het effect van begeleidingstrajecten, doorlopen en afgerond door klanten van deze beperkte groep aanbieders van loopbaanbegeleiding. In de projectevaluatie wordt vervolgens verder ingezoomd op deze selectie loopbaanbegeleidingprojecten en hun uitvoerders. De steekproefbasis van organisaties speelt dus een rol in de gebruikersbevraging en de projectevaluatie. Het is dan ook van belang dat deze selectie uit de Vlaamse loopbaanbegeleidingprojecten zo gemaakt wordt dat de breedte en diversiteit van het huidige aanbod in Vlaanderen zo goed mogelijk wordt weergegeven.

1.4.2 Veldverkenning als voorbereiding steekproefopbouw

Loopbaanbegeleiding – sector in volle groei. Het veld van loopbaanbegeleiding in Vlaanderen is momenteel in volle groei en ontwikkeling. Er zijn een aantal gevestigde centra met soms meer dan 10 jaar ervaring in het vakgebied. Deze ervaren spelers hebben de laatste jaren gezelschap gekregen van een reeks jonge initiatieven met aanvankelijk een eerder experimenteel karakter. Deze groeisceut van de loopbaanbegeleidingsector is te wijten aan de financiële impuls van het Europees Sociaal Fonds (ESF). De diversiteit in het veld van loopbaanbegeleiding zit echter niet alleen in de leeftijd en ervaring van de initiatieven, maar ook op inhoudelijk en methodologisch vlak. Dit bleek ook uit een verkennende studie over een mogelijk algemeen recht op loopbaanbegeleiding⁵ en zal in de projectevaluatie verder uitgezocht worden. Bij de opbouw van de steekproef is het niet haalbaar om de volledige waaier van projecten in kaart te brengen. Daarom opteren we voor de selectie van enkele ideaaltypes die de breedte van het bestaande aanbod omvatten.

⁵ Sels, et al, Naar een recht op loopbaanbegeleiding, KBS, 2002, 114 blz.

Eerste verkenning van de sector. Ter voorbereiding van de steekproefopbouw werd eerst een veldverkenning uitgevoerd per telefoon. Deze telefoonronde had tot doel een benaderend overzicht te krijgen van hoeveel en welke organisaties er in Vlaanderen loopbaanbegeleiding aanbieden, welk type ondersteuning er aangeboden wordt en voor welke doelgroep. De inventarisatie gebeurde aan de hand van een korte vragenlijst, die nadien ook dienst kan doen als rudimentaire projectfiche. Deze snelle verkenning werd opgestart met de lijst van de ESF-loopbaandienstverleningsprojecten uit 2003 en een selectie uit de ledenlijst van de KBS-Task Force. Aan de verschillende organisaties werd gevraagd of zij loopbaanbegeleiding aanbieden – een vraag die vaak aanleiding gaf tot nevendiscussies over wat als ‘loopbaanbegeleiding’ gedefinieerd wordt en wat niet – en indien of zij nog andere organisaties kennen die in Vlaanderen loopbaanbegeleiding aanbieden. Eventuele nieuwe referenties werden dan verder opgezocht en op hun beurt opgebeld. Bij elke organisatie werd ook gepeild naar een doelgroepomschrijving, een totaalcijfer van het aantal klanten voor loopbaanbegeleiding per jaar, de leeftijd van de organisatie, enzovoort. Een voorbeeld van het beknopte projectfiche wordt opgenomen in bijlage (bijlage 1).

Komen niet in aanmerking voor dit onderzoek. Bij deze verkenningsronde werden enkele types van loopbaangerichte ondersteuning die inhoudelijk misschien sterk aanleunen bij loopbaanbegeleiding niet weerhouden:

- ♦ **Implacement.** Dit is loopbaanbegeleiding die (uitsluitend) aangeboden en uitgevoerd wordt door de werkgever voor zijn eigen werknemers⁶, en bijgevolg integraal deel uitmaakt van het interne Human Resources beleid.
- ♦ **Outplacement en Trajectbegeleiding** zijn in de eerste plaats gericht op het vinden en behouden van een nieuwe betaalde baan. Outplacement wordt aangeboden aan de werknemer door de (ex-)werkgever bij dreigend ontslag. Trajectbegeleiding is een tewerkstellingsmechanisme dat voorbehouden is voor werkzoekenden. Zowel outplacement als trajectbegeleiding hebben een veel langere begeleidingshorizon

⁶ Het Ontwerp van Decreet betreffende loopbaandienstverlening stelt duidelijk dat loopbaanbegeleiding aangeboden moet worden door een externe instantie om in aanmerking te komen voor overheidssteun.

dan loopbaanbegeleiding. De klant wordt effectief aan een baan geholpen en wordt ook nadien verder opgevolgd om de kansen op jobbehoud te maximaliseren.

- ♦ Arbeidsgerichte Trajectbegeleiding (ATB) wordt aangeboden door regionale ATB-centra en is een ondersteuningsvorm die uitsluitend gericht is op arbeidsgehandicapten; personen die door een psychische of fysieke handicap beperkt zijn in hun mogelijkheden en kansen om arbeid te verrichten. ATB heeft als doelstelling een gepaste tewerkstelling te vinden voor zijn klanten en hen ook nadien verder te begeleiden in hun loopbaan.

1.4.3 Selectieprocedure van de organisaties voor de steekproefbasis

Ervaring gaat voor. Uit de resultaten van de verkennende belronde werden een aantal organisaties geselecteerd als startbasis voor de steekproef van de gebruikersbevraging. Door de recente groei in de sector van de loopbaanbegeleiding in Vlaanderen zijn er ook heel wat jonge spelers in het veld aanwezig. Een aantal projecten voor loopbaanbegeleiding zit nog in de pilootfase waarin de eerste ervaring opgebouwd wordt. Een steekproef rekruteren uit de eerste lichten cursisten doet onrecht aan deze projecten, die onvermijdelijk leergeld betaalden tijdens hun eerste begeleidingscycli. Dit 'leergeld' vormt belangrijke informatie voor de procesevaluatie, maar moet hier vermeden worden omdat het de resultaten zou vertekenen. Daarom worden alleen organisaties die in januari 2004 al 2 jaar of langer operationeel zijn, weerhouden voor de steekproef.

Indelen naar inzetbaarheid van de doelgroep. Alle geïnventariseerde organisaties werden ingedeeld naar het type doelgroep dat elke organisatie vooropstelt voor de loopbaanbegeleiding. Een aantal van de organisaties heeft geen vast omliggende doelgroep, andere centra bakenen hun doelpubliek af via hun scholingsgraad (laaggeschoold versus hooggeschoold), het professionele niveau (kader - bedienden - ...) of hun lichamelijke vaardigheden / handicaps. Zo kunnen de verschillende initiatieven voor loopbaanbegeleiding ingedeeld worden naar de 'inzetbaarheid'⁷ van

⁷ Met inzetbaarheid of 'bewegingskapitaal' wordt de bundeling van iemands individuele kenmerken en competenties bedoeld die zijn of haar kansen bepalen om een baan te vinden of van baan te veranderen.

hun doelgroep op de arbeidsmarkt. Een aantal organisaties richt zich specifiek naar personen met een sterke inzetbaarheid (vb. directie, kaderfuncties). Andere initiatieven richten zich vooral naar mensen met een zwakke inzetbaarheid; meestal personen die slechts kort geschoold zijn of geen diploma hebben. De meeste organisaties hebben geen vast omliggende doelgroep en stellen hun diensten open voor iedereen die er beroep op doet. In termen van inzetbaarheid hebben deze organisaties dus een eerder 'gemengd' klantenbestand. Er werd getracht om deze drie types van organisaties zo evenwichtig mogelijk aan bod te laten komen in de opbouw van de steekproef.

Van groot naar klein klantenbestand. Na de selectie op maturiteit en de ordening volgens inzetbaarheid werden de geïnventariseerde organisaties gerangschikt volgens de grootte van hun klantenbestand uit 2003. Om een zo groot mogelijke steekproef uit te bouwen ging onze voorkeur naar de organisaties waar in de loop van 2003 het meeste personen een loopbaanbegeleiding hebben gevolgd. De veeleer kleinschalige aanpak van de bestaande begeleidingsinitiatieven sluiten een grootschalige enquête van honderden deelnemers uit. Er werd een steekproefgrootte van 150 gebruikers van loopbaanbegeleiding vooropgesteld, zo evenwichtig mogelijk gerekruteerd uit het klantenbestand van de zes geselecteerde organisaties uit de steekproefbasis

Selectie van zes organisaties. Uiteindelijk werden er zes organisaties geselecteerd en bereid gevonden om mee te werken met ons onderzoek. Het zijn organisaties die minimaal twee jaar operationeel zijn en een voldoende groot klantenbestand hebben voor 2003. Eén organisatie heeft een doelgroep met een sterke inzetbaarheid: hoger geschoolden, kaderleden en hogere bedienden. Eén organisatie heeft een klantenbestand met een eerder zwak inzetbaar profiel door een lage opleidingsgraad, een hogere leeftijd of een allochtone afkomst. Vier organisaties stellen een doelgroep met een gemengde inzetbaarheid voorop. Na deze selectie op papier werden deze zes organisaties gecontacteerd en gevraagd om mee te werken aan dit onderzoeksproject. Alle zes de projecten wensten graag mee te werken aan dit project en stemden toe om klantgegevens te bezorgen, op voorwaarde dat de klanten zelf daar geen bezwaar

Steekproefbasis van zes projecten

Naam organisatie	Inzetbaarheid doelgroep
Galilei (naderhand weggevallen uit de steekproef)	sterk
Bridges for Choice	gemengd
VormingPlus	gemengd
Keerpunt	gemengd
Competentiecentra VDAB	gemengd
Fokus	zwak

Zo zullen personen met een beperkte scholing en / of een arbeidshandicap bijvoorbeeld minder vlot (ander) werk vinden dan personen die hoger geschoold zijn en geen arbeidshandicap hebben.

tegen zouden hebben. Door een gebrek aan reacties van de aangeschreven klanten zal de organisatie met de sterk inzetbare doelgroep uiteindelijk niet vertegenwoordigd worden in de steekproef (zie onder).

1.4.4 Selectie van de potentiële respondenten voor de gebruikersbevraging

Telefonische enquête en enkele dieptegesprekken. Voor de gebruikersbevraging wordt een steekproef van 150 deelnemers aan loopbaanbegeleiding vooropgesteld. Deze personen moeten een loopbaanbegeleiding afgerond hebben bij één van de organisaties uit de steekproefbasis. De eigenlijke bevraging gebeurt via telefonische interviews bij personen die op het moment van de bevraging de loopbaanbegeleiding al enkele maanden achter de rug hebben, maar bij voorkeur niet langer dan een jaar. De telefonische enquête is gebaseerd op een gedetailleerde vragenlijst (zie onder). Een selectie van vijftien telefonisch geënquêteerde personen wordt nadien nog eens aangesproken voor een face-to-face gesprek. Deze vijftien dieptegesprekken leveren aanvullende informatie op over het verloop van de begeleidingstrajecten en de doeltreffendheid van loopbaanbegeleiding, en zijn gebaseerd op een topiclijst.

Afbakening steekproef in de tijd. Om na te kunnen gaan welk effect een loopbaanbegeleiding heeft gehad op iemands leven en loopbaan is het noodzakelijk om gebruikers de tijd te geven om de conclusies van de loopbaanbegeleiding te laten bezinken en in praktijk om te zetten. Anderzijds mag de tijdshorizon niet te lang gerekt worden zodat men zich zijn loopbaanbegeleiding nog goed kan herinneren. Daarom werd geopteerd om de gebruikers van loopbaanbegeleiding enkele maanden na afloop van de loopbaanbegeleiding te contacteren, maar niet langer dan een jaar na datum. De bevraging moest dus gebeuren bij respondenten die drie tot twaalf maanden voordien hun begeleiding hebben beëindigd. Omdat de start van de telefonische enquête gepland was voor februari 2004 werden de meewerkende organisaties gevraagd om ons een lijst door te geven van klanten die ten vroegste in januari 2003 en ten laatste in oktober 2003 bij hun een loopbaanbegeleiding hadden afgerond. Van deze personen werden naam, telefoonnummer en de start- en einddata van de loopbaanbegeleiding gevraagd, wat voldoende was om deze mensen telefonisch te contacteren.

Vertrouwensband met klanten niet schaden. Om de vertrouwensband tussen loopbaanbegeleidingcentrum en klant niet te schaden werden de potentiële respondenten eerst gecontacteerd door de organisatie. Zij werden geïnformeerd over dit onderzoek en vervolgens gevraagd om er aan mee te werken. Naargelang de organisatie kregen deze klanten de kans om zich op te geven als kandidaat-respondent, ofwel om deelname te weigeren. De organisatie gaf dan alleen de contactgegevens door van de klanten die zich uitdrukkelijk kandidaat gesteld hadden of dit niet uitdrukkelijk geweigerd hadden. Op deze wijze is de organisatie Galilei – met sterke inzetbare doelgroep – weggevallen uit de steekproef van gebruikers. Nadat de organisatie haar klanten had aangesproken over dit onderzoek stelde uiteindelijk niemand zich kandidaat om mee te werken. Dit brengt het saldo van de steekproefbasis op vijf organisaties; vier met een gemengd inzetbare en één met een zwak inzetbare doelgroep. De vijf organisaties die klantgegevens hebben doorgegeven, zijn VDAB, Bridges for Choice, VormingPlus, Keerpunt en Fokus. De vier laatst genoemde zijn organisaties met één vestiging en een regionaal verzorgingsgebied. VDAB heeft meerdere regionale centra voor loopbaanbegeleiding die verspreid zijn over heel Vlaanderen.

De finale steekproef: 181 respondenten uit vijf organisaties. Het klantenbestand van de loopbaanbegeleiding bij VDAB is vele malen groter dan dat van de vier andere organisaties samen. Bij de telefonische enquête werden de klantenlijsten van de vier kleinere organisaties eerst volledig uitgeput. Soms bleven mensen echter onbereikbaar, wilde men niet meewerken, of beantwoordde men toch niet aan een selectie criterium. Voor Bridges for Choice, VormingPlus, Keerpunt en Fokus zijn er zo 25 van de 86 opgegeven klanten weggevallen, wat hun bijdrage aan de steekproef op 61 respondenten brengt. Vervolgens werden de klantenlijsten van de loopbaanbegeleidingcentra van VDAB aangesproken. Hierbij werd een gelijke verdeling nagestreefd tussen klanten van de tien regionale competentiecentra, en tussen personen met een hoge scholingsgraad en klanten met een lagere scholingsgraad (ten hoogste een diploma hoger secundair onderwijs). Om de scheve verhouding tussen hoog- en laaggeschoolden op de klantenlijsten een beetje recht te trekken werd beslist om laaggeschoolde klanten uit de lijst in verhouding eerder te contacteren dan hooggeschoolde. Op deze manier werden 120 klanten van de competentiecentra van VDAB telefonische geënquêteerd, zodat de totale steekproef 181 respondenten telt.

De finale steekproef

Naam organisatie	Aantal respondenten
VormingPlus	11
Fokus	12
Bridges for Choice	17
Keerpunt	21
Competentiecentra VDAB	120
totaal	N=181

Over de steekproef. Het mag duidelijk zijn dat de steekproeftrekking een heikele zaak was. Verschillende factoren bemoeilijkten de steekproeftrekking:

- ♦ De recente start annex kleine schaal van veel loopbaanbegeleidingsaanbieders op het moment van de bevraging. Hoewel het onderzoek de grotere organisaties contacteerde, die reeds een tijd loopbaanbegeleiding aanboden, blijven de aantallen deelnemers per organisatie klein;
- ♦ De scheve verdeling binnen de steekproef, met één grote organisatie – de VDAB – versus vier kleinere aanbieders van loopbaanbegeleiding;
- ♦ Het wegvallen van de klanten van Galilei uit de steekproef.

De steekproef is geen perfecte afspiegeling van de realiteit. Dit was eenvoudigweg onmogelijk gezien het snel evoluerende landschap ten tijde van het onderzoek: de ESF-financiering stimuleert het aanbod van loopbaanbegeleiding sterk en de VDAB-competentiecentra zijn in volle ontwikkeling.

Het onderzoek legde daarom prioriteit bij het bevragen bij organisaties die kunnen terugblikken op ervaring met het geven van loopbaanbegeleiding en die reeds een groot aantal deelnemers loopbaanbegeleiding gaven, om zo een beeld te kunnen schetsen van de effecten van volwaardige loopbaanbegeleiding.

De steekproef lukte erin om deelnemers te rekruteren uit de grotere Vlaamse loopbaanbegeleidingsaanbieders. De deelnemers van de VDAB zijn oververtegenwoordigd in de steekproef, maar diezelfde organisatie is ook met grote voorsprong marktleider in Vlaanderen. Ten tijde van de steekproeftrekking gaf de voorbereidende terreinverkenning de organisatie een marktaandeel van 40 procent of meer (van de vijf onderzochte organisaties). Dit cijfer fluctueert echter sterk, gezien de snelle evolutie van de markt.

De niet-representatieve steekproef stelt de bekomen resultaten niet fundamenteel in vraag. Dit is af te leiden uit de vaststelling dat doorheen de studie de onderzoeksresultaten zelden of nooit kunnen gerelateerd worden aan organisatieverschillen: de

antwoorden van respondenten verschillen niet volgens de organisatie waar ze hun loopbaanbegeleiding kregen.

1.5 Gebruikersbevraging: inhoud en vragenlijst

Onderwerpen gebruikersenquête. De telefonische doelgroepbevraging behandelt twee aspecten van de doeltreffendheid van loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. In de eerste plaats wordt ingegaan op effectevaluatie, maar aanvullend komen ook enkele elementen van de procesevaluatie door de gebruiker aan bod. Na enkele inleidende vragen over de sociaal economische status worden de respondenten meegenomen over de tijdslijn van hun begeleidingstraject: Er worden vragen gesteld over de periode voor de loopbaanbegeleiding (het voortraject), over de eigenlijke loopbaanbegeleiding (het begeleidingstraject) en de periode na de loopbaanbegeleiding (het natraject).

1) Inleidend:	<ul style="list-style-type: none"> ♦ start en eindmaand en jaar loopbaanbegeleiding ♦ geslacht, leeftijd, gezinssituatie, scholingsgraad
2) Voortraject:	<ul style="list-style-type: none"> ♦ start en eindmaand en jaar loopbaanbegeleiding ♦ geslacht, leeftijd, gezinssituatie, scholingsgraad ♦ arbeidssituatie en tevredenheid hierover ♦ loopbaanaspiraties - focus op verandering ♦ aanzet tot andere kijk op arbeidssituatie ♦ initiatief en reden voor start loopbaanbegeleiding ♦ verwachtingen naar loopbaanbegeleiding
3) Einde loopbaanbegeleiding:	<ul style="list-style-type: none"> ♦ eindconclusie en focus op verandering in arbeidssituatie ♦ actieplan eindconclusie - inhoud en uitvoering en problemen

	<ul style="list-style-type: none"> ♦ klachten over loopbaanbegeleiding, sterke en zwakke punten
4) Natraject + 3M:	<ul style="list-style-type: none"> ♦ uitvoeringsstatus actieplan 3M na loopbaanbegeleiding
5) Tijdstip enquête:	<ul style="list-style-type: none"> ♦ uitvoeringsstatus actieplan actieplan ♦ arbeidssituatie en tevredenheid hierover ♦ opinievragen arbeidssituatie en loopbaanbegeleiding ♦ bereikte resultaten, ingeloste verwachtingen ♦ bereidheid om opnieuw te starten met loopbaanbegeleiding

Topics op een tijdlijn. De telefonische enquête peilde naar de arbeidsstatus van de respondent voor en na de loopbaanbegeleiding, naar de verwachtingen en redenen die men had om te beginnen met loopbaanbegeleiding, naar de conclusie van de loopbaanbegeleiding en de uitvoering ervan, en naar de tevredenheid over het loopbaanbegeleidingproces, en de sterke en zwakke punten. Bij de vragen over de conclusie van de loopbaanbegeleiding en de uitvoering van eventuele actiepunten werd gepeild naar de stand van zaken na drie maanden en op het bevragingmoment, en naar eventuele problemen bij de uitvoering.

Topics dieptegesprekken. Tijdens de face-to-face gesprekken werd meer diepgaand ingegaan op de situatie en probleemstelling die aanleiding waren om te starten met loopbaanbegeleiding, op de werkwijze en begeleiding tijdens het eigenlijke begeleidingproces, op het resultaat dat men met loopbaanbegeleiding heeft behaald, en de meerwaarde van loopbaanbegeleiding als ondersteuningsvorm. Deze gegevens komen aan bod in het tweede luik van deze aanbodstudie; de projectevaluatie.

2. Even voorstellen: de respondenten

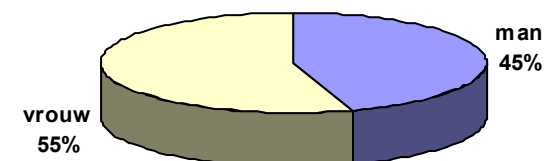
De gebruikers van loopbaanbegeleiding die aan dit onderzoek hebben meegewerkt, zijn gemiddeld 39 jaar en hooggeschoold. Mannen en vrouwen zijn evenwaardig vertegenwoordigd. De 'gemiddelde' respondent is niet alleenstaand, heeft twee inwonende kinderen en werkt als bediende. De loopbaanbegeleiding die men volgde bij één van de geselecteerde organisaties duurde gemiddeld tussen de vier en vijf maanden.

2.1 Sociaal-economisch profiel respondenten

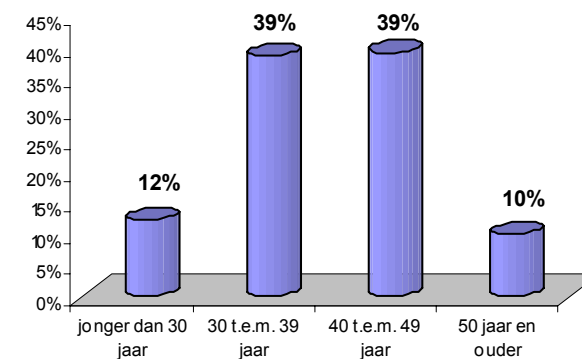
De gemiddelde respondent is een man of vrouw van 39 jaar. De steekproef van dit onderzoek telt 181 respondenten. De twee geslachten zijn vrij evenwichtig vertegenwoordigd, maar in verhouding zijn er iets meer vrouwen dan mannen. Gemiddeld zijn deze gebruikers van loopbaanbegeleiding 39 jaar oud, met een jongste respondent van 24 jaar en iemand van 60 jaar als oudste respondent. De meeste gebruikers uit deze steekproef zijn echter dertiger of veertiger. Maar liefst acht op de tien deelnemers zijn tussen 30 en 50 jaar, met een gelijke verdeling tussen van dertigers en veertigers. Slechts één respondent op tien is jonger dan 30 jaar en nog eens een tiende van de gebruikers uit dit onderzoek is 50-plusser. De leeftijdsstructuur van de participerende mannen en vrouwen is quasi gelijk. Enkel in de jongste leeftijdscategorie (jonger dan 30 jaar) zijn er significant meer vrouwen dan mannen.

Hoge scholingsgraad bij de respondenten. Bijna zes van de tien respondenten behaalden een diploma hoger onderwijs korte type of volgden met succes een universitaire

Geslacht van de respondenten (n=181)



Leeftijd van de respondenten (n=181)



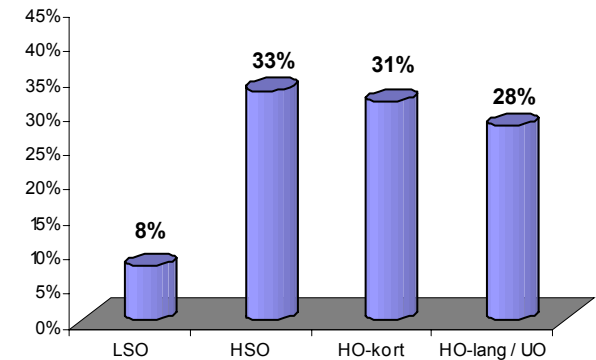
opleiding of gelijkgesteld hoger onderwijs. Een derde van alle respondenten is met een einddiploma van het hoger secundair 'midden geschoold' en komt voornamelijk uit het technisch onderwijs. Minder dan één respondent op tien is laaggeschoold, maar heeft minimaal een einddiploma lager secundair onderwijs. Geen enkele van de 181 deelnemers heeft geen diploma of heeft enkel de lagere school beëindigd. In deze steekproef is er dan ook sprake van een hoge scholingsgraad. Dit geldt voor alle leeftijdscategorieën. Het gemiddelde opleidingsniveau neemt echter wel af naarmate de respondenten ouder worden. Bij respondenten jonger dan 40 jaar zijn er zelfs significant meer hooggeschoolden dan bij de 40-plussers.

In realiteit nog minder lager geschoolden. Bij de telefonische enquête werd getracht om de verhouding tussen hooggeschoolden versus midden- of laaggeschoolden te balanceren. Bij de selectie van respondenten voor de telefonische enquête werd soms de voorkeur gegeven aan lager geschoolde gebruikers, zodat het overwicht van hooggeschoolden werd ingeperkt. In de dagelijkse realiteit zal het overwicht van de hooggeschoolde klanten in loopbaanbegeleiding dus waarschijnlijk nog groter zijn. Bij verdere analyse naar scholingsgraad worden de respondent ingedeeld in twee groepen. 'Laaggeschoold' wil zeggen dat men hoogstens een diploma van het hoger secundair onderwijs heeft. Wie hooggeschoold is kan een diploma van een hogere opleiding voorleggen.

De gemiddelde respondent woont niet alleen en heeft twee inwonende kinderen. Meer dan zeven van de tien respondenten woont samen met zijn of haar partner en / of heeft nog inwonende kinderen. In verhouding zijn er iets meer respondenten zonder inwonende kinderen (55%). Wanneer een combinatie gemaakt wordt van inwonende partner en kinderen blijkt dat minder dan een derde van de respondenten helemaal alleen woont, zonder partner of kinderen (29%).

Wie samenwoont met zijn of haar partner heeft in zes gevallen op tien ook kinderen in huis wonen. De inwonende partner heeft bijna altijd een betaalde baan met een voltijds uurschema (92%). Bij de groep alleenstaande respondenten zijn er meestal geen inwonende kinderen (85%). Hoe jonger men is, hoe meer kans er is dat de respondenten alleenstaand zijn, zonder kinderen. Andersom groeit het aandeel personen met partner

Scholingsgraad respondenten (n=181)



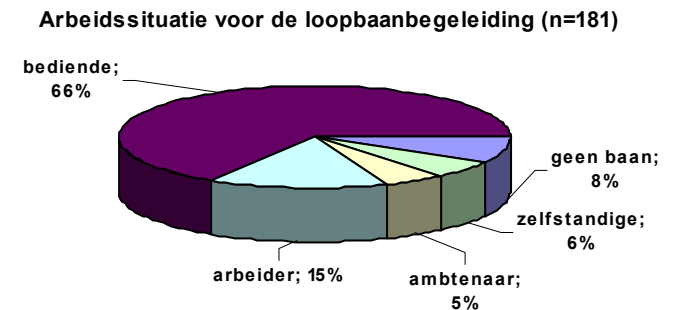
en kinderen met de stijgende leeftijd. Tot hun 35^{ste} levensjaar hebben de meeste respondenten geen inwonende kinderen. Wanneer men 40 jaar of ouder is, zijn er meestal wel kinderen in huis. Onafhankelijk van de leeftijd van de respondent zijn de inwonende kinderen meestal met twee (47%) of alleen (42%), en in mindere mate met drie of vier (11%).

2.2 Arbeidssituatie voor de loopbaanbegeleiding

De meeste respondenten zijn aan het werk als bediende. Op het moment dat men besliste om te starten met loopbaanbegeleiding hadden bijna zeven op tien respondenten een betaalde baan als werknemer met een bediendecontract (66%). Iets meer dan één van de tien gebruikers was aan de slag als arbeider (15%), en een minderheid van de respondenten had een baan als statutair ambtenaar (5%). De rest van de deelnemers aan dit onderzoek was zelfstandige (6%) of had helemaal geen betaalde baan (8%).

Geen betaalde baan. De 14 personen die in de periode voor de loopbaanbegeleiding geen betaalde baan hadden, waren overwegend werkzoekend. Slechts één van deze respondenten zonder een betaalde baan spande zich onbetaald in voor de zorg van het gezin. Negen van de deze werkzoekende respondenten waren nog niet langer dan een jaar werkloos.

Voltijds aan het werk. De meeste werkende respondenten hadden voor de loopbaanbegeleiding een voltijdse baan. Bijna twee op tien werknemers had een deeltijdse baan, en dit overwegend met een uurschema van 60% of meer. Geen enkele zelfstandige had een deeltijds uurschema en was (meer dan) voltijds aan het werk. Voor de start van hun loopbaanbegeleiding combineert de meerderheid van alle respondenten, namelijk meer dan zeven op de tien personen, de beroepsbezigheden met nog heel wat andere activiteiten. De dagtaak op het werk wordt het vaakst gecombineerd met gezinsgebonden zorgtaken (47%). Iets meer dan twee op de tien respondenten was voor de loopbaanbegeleiding ook bezig met een opleiding in functie

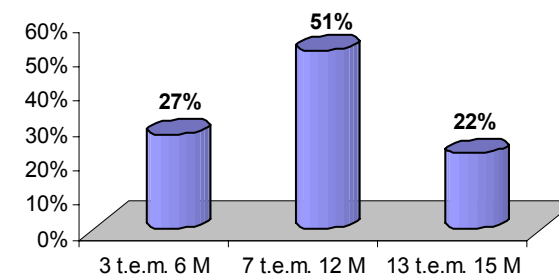


van zijn of haar loopbaan of louter voor het plezier (22%). Meer dan een tiende van alle respondenten combineert de beroepsbezigheden met vrijwilligerswerk (13%).

Overwegend grote arbeidstrouw. De meeste respondenten hadden voor de start van de loopbaanbegeleiding al lang dezelfde arbeidssituatie. Slechts een minderheid was in de drie jaar voor de start van de loopbaanbegeleiding al eens veranderd van arbeidssituatie, werkgever of functie. Meer dan driekwart van alle respondenten is in de drie jaar voor de loopbaanbegeleiding helemaal nooit veranderd van arbeidssituatie, werkgever of functie (77%). De gemiddelde beroepsanciënniteit van de respondenten die voor de loopbaanbegeleiding aan het werk waren als werknemer was bijna acht jaar (7,6 jaar). De beroepsanciënniteit van deze werknemers varieert van minder dan een jaar tot maximaal 30 jaar. Bijna een derde van de werknemers had deze functie echter niet langer dan vier jaar (30%). De 11 zelfstandigen uit de steekproef zijn gemiddelde veel langer actief in hetzelfde beroep dan de werknemers. Hun gemiddelde beroepsanciënniteit bedraagt meer dan 17 jaar, namelijk 17,4 jaar.

Een klein aantal 'job hoppers'. Wie in de drie jaar voor de loopbaanbegeleiding al wel veranderende van werksituatie heeft meestal al meer dan één verandering achter de rug. Iets meer dan twee op de tien respondenten is in de periode veranderd van werkgever of functie en vaak zelfs meer dan één keer. Van de 35 personen die al van werkgever veranderden, zijn er 20 die in die periode drie of meer werkgevers hadden. Bij de 32 personen die in die tijd van functie veranderden, zijn er 12 die drie of meer verschillende functies hebben gehad.

Aantal maanden na loopbaanbegeleiding (n=181)



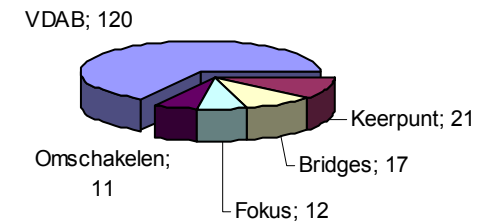
2.3 Loopbaanbegeleidingorganisaties en looptijd begeleidingstraject

VDAB en de rest. Twee derden van de respondenten hebben hun loopbaanbegeleiding gevolgd bij een loopbaanbegeleidingcentrum van VDAB. De overige respondenten zijn klant bij een kleinere organisatie zoals Keerpunt, Bridges for Choice, Fokus of VormingPlus. Deze verdeling is het gevolg van de gevolgde werkwijze bij de steekproefopbouw (zie hoofdstuk 1). Initieel werd geprobeerd zoveel mogelijk deelnemers te selecteren uit verschillende organisaties. Gezien de beperkende selectiecriteria voor organisaties en respondenten, de kleinschaligheid van de meeste loopbaanbegeleiding-organisaties, en de 'uitval' van potentiële respondenten, moest de groep respondenten worden 'aangevuld' met VDAB- klanten om de vooropgestelde steekproefgrootte te behalen.

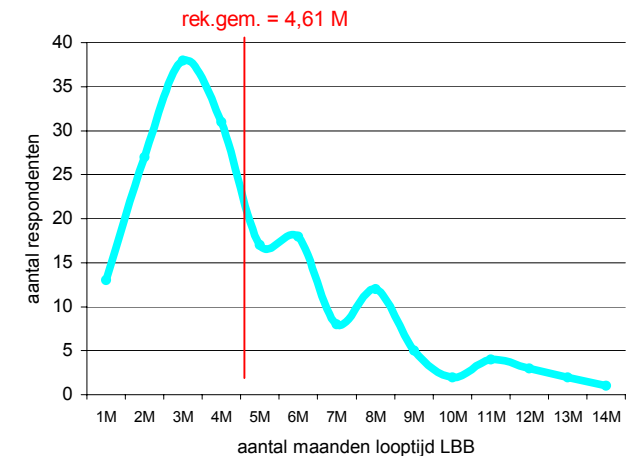
Gemiddeld duurt een loopbaanbegeleiding tussen vier en vijf maanden. Aan het begin van de telefonische enquête werd gevraagd in welke maand en jaar de respondent gestart was met de loopbaanbegeleiding en wanneer de begeleiding was afgerond. Deze data wijzen uit dat de 181 respondenten minimaal één maand en maximaal 14 maanden bezig zijn geweest met hun loopbaanbegeleiding. De gemiddelde looptijd bedraagt 4,6 maanden. Zes op de tien gebruikers heeft niet langer dan 4 maanden over zijn of haar loopbaanbegeleiding gedaan en acht van de tien personen is na een half jaar zeker klaar.

Elke organisatie haar looptijd. De vijf loopbaanbegeleidingorganisaties die aan deze studie meewerkten, hebben elk een eigen duurtijd voor hun begeleidingsprogramma's. De organisatie 'VormingPlus' gaat met een gemiddelde looptijd van 2,6 maanden in verhouding het snelst tewerk, en ook Fokus ligt met een gemiddelde looptijd van 3,7 maanden onder de gemiddelde duur. De loopbaanbegeleidingsdiensten van VDAB trekken met gemiddeld 5 maanden de meeste tijd uit voor de afhandeling van een

Aantal respondenten per organisatie (n=181)



Hoe lang duurt een loopbaanbegeleiding ?



begeleidingstraject. De organisaties 'Keerpunt' en 'Bridges for Choice' hebben een gemiddelde doorlooptijd van 4,2 en 4,3 maanden.

3. De stap naar loopbaanbegeleiding - voortraject

De meeste mensen stappen naar loopbaanbegeleiding uit onvrede met hun arbeidssituatie van dat moment. Vaak is men door een bepaalde gebeurtenis of crisissituatie anders gaan denken over deze arbeidssituatie en wil men er iets aan veranderen. Met loopbaanbegeleiding willen zeven van de tien deelnemers vooral meer duidelijkheid krijgen over de eigen professionele wensen en mogelijkheden, en de bestaande arbeidssituatie herbekijken. Twee van de tien gebruikers van loopbaanbegeleiding willen een andere baan.

3.1 Waarom zet men de stap naar loopbaanbegeleiding?

3.1.1 Reden en aanzet algemeen

Drijfveer gebruikers? In het inleidende hoofdstuk werd ingegaan op de doelstelling van loopbaanbegeleiding. De begeleidende organisaties stellen dat men – de klant – met loopbaanbegeleiding in de eerste plaats meer zicht wil krijgen op wie je bent, wat je kan en wat je wil in je levensloopbaan. Ten tweede draait loopbaanbegeleiding om keuzes maken over welke richting je uit wil gaan met je arbeidssituatie en loopbaan. Maar wat vinden de gebruikers zelf hiervan? Wat drijft mensen om te starten met loopbaanbegeleiding?

Wie ben ik, wat kan ik en in welke jobs kan ik terecht ? De meeste deelnemers uit dit onderzoek zijn met loopbaanbegeleiding gestart omdat ze meer duidelijkheid willen

Hoofdstuk 3 gaat over de stap naar loopbaanbegeleiding:

- De aanzet en reden om te start met loopbaanbegeleiding;
- Tevredenheid met arbeidssituatie en wens tot verandering;
- Veranderingsgerichte actie in voortraject

over hun bestaande arbeidssituatie en professionele mogelijkheden. Dat blijkt uit hun antwoord op de vraag ‘Waarom bent u gestart met loopbaanbegeleiding?’.

Zeven op tien mensen willen inzicht en duidelijkheid. Zeven op tien respondenten heeft nood aan meer inzicht in zijn huidige arbeidssituatie, en wil meer duidelijkheid over wat men nu eigenlijk zelf wil en kan, en welke richtingen men uitkan op de arbeidsmarkt. Twee van de tien gebruikers is aan loopbaanbegeleiding begonnen omdat men van baan wil veranderen en daar ondersteuning voor zoekt. Eén op tien gebruikers geeft als reden dat men op zoek was naar een professionele, objectieve kijk op de arbeidssituatie en loopbaanmogelijkheden, of zocht meer informatie over arbeidsgerichte opleidingen. Het vaakst gegeven antwoord is dat men meer vat wil op de eigen capaciteiten en een beter zicht wil krijgen op de loopbaanmogelijkheden die men heeft binnen de huidige arbeidsmarkt.

Reden start loopbaanbegeleiding:

Zeven van de tien gebruikers wil duidelijkheid over:

- ♦ zijn professionele capaciteiten en mogelijkheden op de arbeidsmarkt (39,5%)
- ♦ zijn bestaande arbeidssituatie (20%)
- ♦ zijn eigen (professionele) wensen (11%)

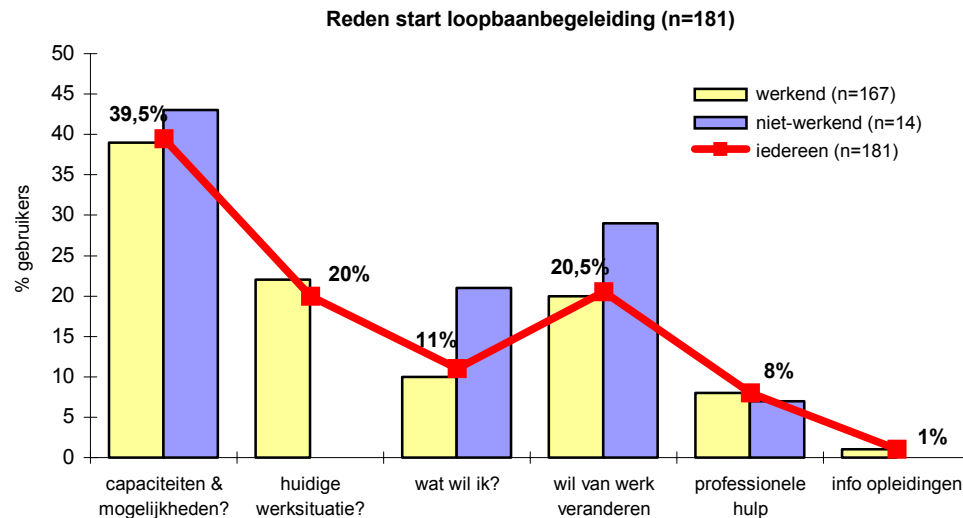


Men zoekt dus antwoord op de vraag:

Wie ben ik, wat kan ik en in welke jobs kan ik terecht ?”

Enkele citaten:

"Ik zocht ondersteuning. Ik wou weten wat ik wilde en wat ik kon en ik wilde de arbeidsmarkt beter leren kennen "
"... om stil te staan bij mezelf en mijn capaciteiten ..."



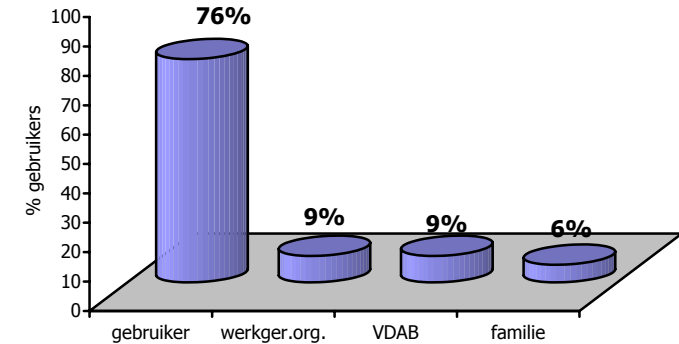
Wel of geen werk maakt een verschil in reden. De 14 personen zonder betaald werk zoeken in loopbaanbegeleiding hulp om inzicht te krijgen in wat men eigenlijk wil op professioneel gebied, of hulp bij het vinden van een baan. Bijvoorbeeld: “... om te leren

solliciteren en naar wat precies ...”, “mijn sollicitaties leverden niets op ...”, “... ik wenste hulp bij het zoeken van een nieuwe job in eigen streek ...”. De werkenden zien in loopbaanbegeleiding een middel om duidelijkheid te krijgen over de eigen professionele mogelijkheden, maar ook een manier om stil te staan bij hun bestaande werksituatie zoals volgende citaten aantonen: *“Ik was ontevreden op mijn werk en zocht hulp bij het nemen van beslissingen”, “Ik wilde mij beter voelen in mijn werksituatie.”* Een andere vaak genoemde reden is dat men vooral op zoek was naar een externe, objectieve en professionele kijk op hun arbeidssituatie en op eventuele concrete vragen die men daarbij zelf al had. Bijvoorbeeld: *“ik wou de mening van professionele buitenstaanders ...”, “ik zocht professionele hulp”, “nood aan extern advies”.*

Meeste gebruiker komen zelf op het idee van loopbaanbegeleiding. In drie kwart van de gevallen neemt de gebruiker zelf het initiatief om te starten met loopbaanbegeleiding (76%). Een minderheid van de gebruikers zet de stap naar loopbaanbegeleiding op initiatief van de werkgever of een werkgerelateerde organisatie zoals de vakbond, of na doorverwijzing door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling VDAB. Soms kwam het idee om te starten met loopbaanbegeleiding van de partner of een familielid.

Zes op tien deelnemers is anders gaan denken over de arbeidssituatie na een specifiek voorval in hun privé- of beroepsleven (62%). Meestal noemt men niet urgente zaken in verband met hun werksituatie (24%). Zo wordt een niet-urgent conflict op het werk het vaakst genoemd, gevolgd door een verandering binnen de werkcontext en een groeiende onvrede met de taakhoud van de eigen functie. Andere deelnemers noemen een niet dringende aanzet uit hun privéleven, zoals familiale gezondheidsproblemen, een relatiebreuk of de geboorte van een kind (12%). Meer dan een derde van alle gebruikers noemt dus een niet dringend voorval op professioneel of persoonlijk vlak als aanzet voor zijn veranderde visie. Een vierde van alle gebruikers werd voor de lbb echter geconfronteerd met een professionele of persoonlijke crisisituatie (26%). Zij werden ontslagen of kregen te maken met een dreigend ontslag (19%), of hebben urgente persoonlijke problemen zoals depressie of burn-out (7%). Bijna vier op tien deelnemers zeggen dat er tijdens het voortraject helemaal niets is gebeurd waardoor ze eventueel (meer) vragen zijn gaan stellen over de eigen loopbaan (38%).

Loopbaanbegeleiding is idee van ... (n=181)



Aanzet tot andere visie op loopbaan

N=181		% gebruikers
Geen specifieke aanzet		38 %
Niet-urgente aanzet		36 %
→ binnen werkcontext! = 24%		
→ voorval uit privé-leven = 12%		
Urgente aanzet / crisis		26 %
→ (dreigend) ontslag = 19%		
→ depressie of burn-out = 7%!		

3.1.2 Drie verschillende aanzetgroepen – oriëntatie, crisis of twijfel

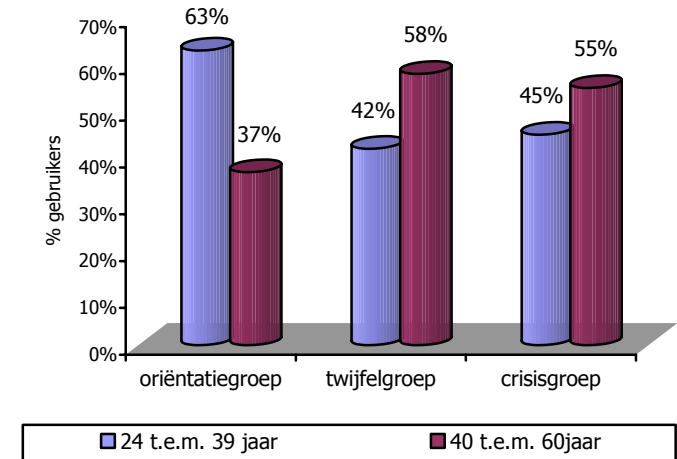
In onze steekproef kunnen we op basis van aanzet en reden voor loopbaanbegeleiding de volgende drie groepen onderscheiden:

- Gebruikers zonder specifieke aanzet voor hun loopbaanbegeleiding (n=68);
- Gebruikers die arbeidssituatie in vraag stellen door een niet-urgentie gebeurtenis (n=66);
- Gebruikers die in loopbaanbegeleiding gaan vanuit een crisissituatie (n=47).

Jonge mensen willen vrijblijvende oriëntatie zonder specifieke reden. Net als alle andere respondenten zijn de gebruikers die geen specifieke aanzet vermelden in de eerste plaats met loopbaanbegeleiding gestart om een beter zicht te krijgen op de eigen capaciteiten en loopbaanmogelijkheden. Ten tweede willen deze gebruikers met loopbaanbegeleiding vooral hun bestaande werksituatie onder de loep nemen. Omdat deze mensen vooral op zoek zijn naar meer inzicht - zonder een uitgesproken doel - zal deze groep verder benoemd worden als de 'oriëntatiegroep'. Binnen deze groep zijn de jonge respondenten in de meerderheid (24 t.e.m. 39 jaar). In verhouding tot de twee ander aanzetgroepen telt de oriëntatiegroep significant meer jonge mensen ($p=0,034$).

Oudere gebruikers twijfelen tussen blijven of gaan. Een conflict of verandering op het werk, groeiende onvrede met wat men op het werk moet doen, een breuk in de relatie of gezondheidsproblemen in de familie, ... Er zijn aanleidingen genoeg om grondig stil te staan bij het 'hoe' en 'waarom' van je huidige arbeidssituatie en bij de mogelijke alternatieven voor het verdere verloop en uitbouw van je loopbaan. Deze groep gebruikers geeft als derde reden voor loopbaanbegeleiding ook aan dat men wil veranderen van baan. Omdat deze mensen blijkbaar twijfelen tussen het behoud van hun bestaande arbeidssituatie en een stap naar verandering, zal deze groep verder benoemd worden als de 'twijfelgroep'. Binnen deze groep zijn de respondenten van 40 jaar en ouder duidelijk in de meerderheid, en ook in verhouding tot de andere twee groepen telt deze twijfelgroep significant meer oudere personen ($p=0,034$).

Leeftijd per aanzetgroep (n=181; p=0,034)



Jong of oud, crisis dwingt tot handelen. Eén op vier respondenten heeft de stap naar loopbaanbegeleiding gezet vanuit een persoonlijke of professionele crisissituatie. In de aanloop naar hun loopbaanbegeleiding kregen deze mensen te maken met een (dreigend) ontslag, of is men door depressie of burn-out (psychologisch) aan het einde van zijn krachten. Door deze persoonlijke of professionele crisis kan men niet gewoon verder gaan met de arbeidssituatie zoals die er tot dan toe uitzag. In vergelijking met de andere gebruikers is deze crisisgroep dan ook iets meer gericht op actie, op zoek naar een nieuwe wending in hun loopbaan. Zij beginnen aan loopbaanbegeleiding omdat men een beeld wil krijgen van hun persoonlijke capaciteiten zijn en van hun mogelijkheden voor de verdere uitbouw van hun (levens)loopbaan. Ook zoeken deze mensen in loopbaanbegeleiding ondersteuning en hulp bij het vinden van werk.

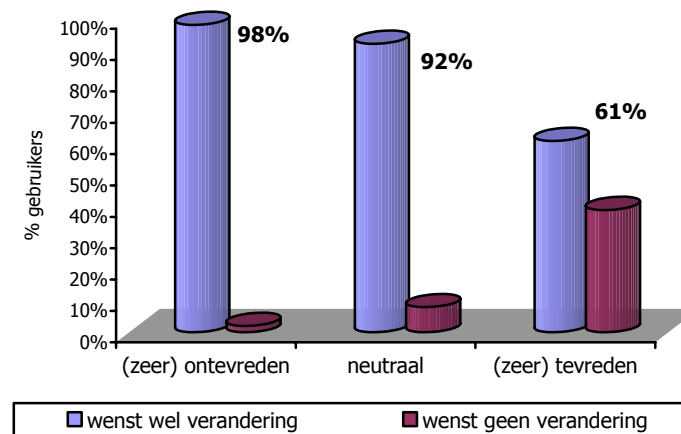
3.2 Tevredenheid arbeidssituatie en focus op verandering

3.2.1 Ontevredenheid en gewenste veranderingen in arbeidssituatie

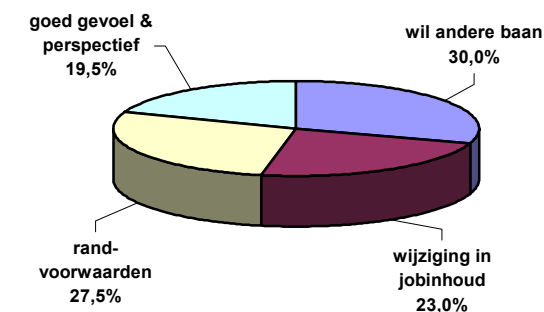
Zeven van de tien gebruikers is niet tevreden met arbeidssituatie. Of men de stap naar loopbaanbegeleiding nu gezet heeft vanuit een crisissituatie of naar aanleiding van een ander voorval; de meeste respondenten zijn het met elkaar eens op het gebied van tevredenheid over hun arbeidssituatie. Bijna zeven op tien gebruikers waren op het moment dat ze beslisten om te starten met loopbaanbegeleiding helemaal niet tevreden met hun arbeidssituatie (69%). Slechts één op tien respondenten was op dat moment tevreden tot zeer tevreden over zijn of haar toenmalige arbeidssituatie (10%).

Bijna iedereen wil verandering in arbeidssituatie. De meeste gebruikers zijn voor de start van de loopbaanbegeleiding ontevreden over hun arbeidssituatie en wensen er iets aan te veranderen. Meer dan negen op tien gebruikers wensten dat er iets zou veranderen aan hun arbeidssituatie (93%), terwijl amper één op tien respondenten niets wilde wijzigen (7%). De wens om de bestaande arbeidssituatie te veranderen overheerst dus in de aanloop tot loopbaanbegeleiding. Logischerwijze staat de wens tot verandering niet los van de tevredenheid over de arbeidssituatie op dat moment.

Verandering gewenst of niet, naar tevredenheid arbeidssituatie (n=181; p=0,000)



Gewenste verandering arbeidssituatie (n=163).



Significant meer ontevreden respondenten wensen dat er iets verandert aan hun arbeidssituatie, dan personen die tevreden zijn met hun arbeidssituatie ($p=0,000$).

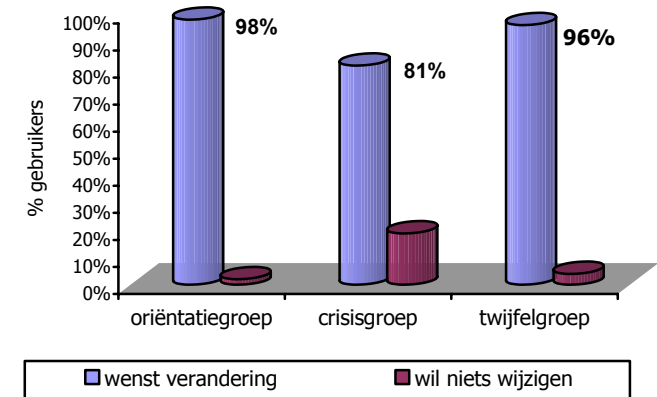
Wat men juist wil veranderen aan de arbeidssituatie varieert. Van de 168 personen die een verandering wensten, specificeerden er 163 wat men dan wel anders wilde zien. Drie op tien gebruikers willen in de eerste plaats veranderen van werk (30%). Iets minder respondenten willen binnen de bestaande werksituatie iets veranderen aan randvoorwaarden (27,5%) – zaken die los staan van het eigenlijke takenpakket – zoals het uurschema, het loon, de pendelafstand, de stress, de hoge werkdruk of de slechte relatie met het management. Meer dan twee op tien gebruikers zou iets willen veranderen aan de taakhoud van hun bestaande baan (23%) omdat deze voor hen te routineus of gemakkelijk is. Twee van de tien gebruikers willen vooral meer arbeidsvreugde of een beter loopbaanperspectief, zonder dat men specificeert of dat binnen of buiten de gegeven werksituatie moet gebeuren.

3.2.2 Ontevredenheid en gewenste wijziging, gedifferentieerd naar aanzetgroep

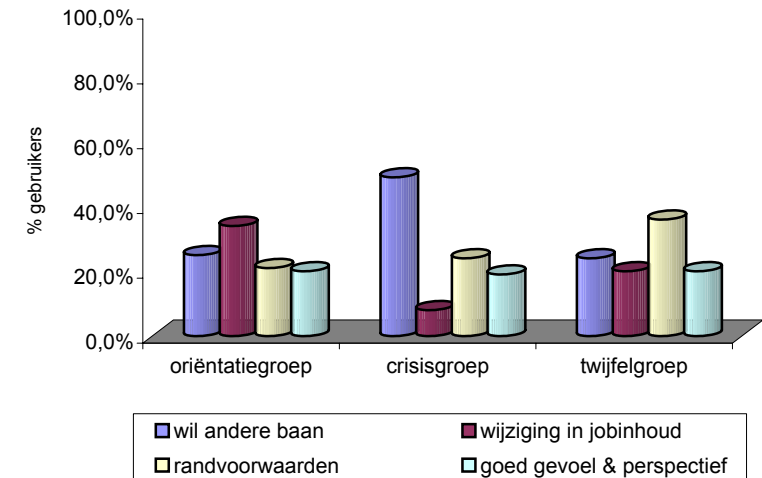
Onvrede overheerst in alle aanzetgroepen. De quasi algemene ontevredenheid met de arbeidssituatie uit het voortraject houdt ook stand na differentiatie volgens aanzetgroep. Voor de start van de loopbaanbegeleiding is er geen verschil in tevredenheid of ontevredenheid met de arbeidssituatie tussen de personen uit de oriëntatiegroep, en de mensen uit de twijfelgroep of de crisisgroep. In alle groepen zijn de meeste personen ontevreden met hun arbeidssituatie.

Crisisgroep initieel minder gericht op verandering. In verhouding tot de twee andere groepen telt de crisisgroep significant meer personen die helemaal niets willen wijzigen aan hun arbeidssituatie ($p=0,001$). Dit lijkt logisch omdat deze gebruikers door een persoonlijke of professionele crisissituatie voor voldongen feiten werden gesteld. Hun stap naar loopbaanbegeleiding heeft vooral te maken met een dringende nood aan een gegronde oriëntatie op de toekomst. Ongetwijfeld zouden een aantal personen uit deze crisisgroep de stap naar loopbaanbegeleiding nooit gezet hebben indien hun deze crisis niet was overkomen.

Focus op verandering per aanzetgroep (n=181; p=0,001)



Gewenste wijziging per aanzetgroep (n=176; p=0,000)



Verschillende focus op verandering tussen de aanzetgroepen. De gebruikers uit de drie aanzetgroepen verschillen in de aanloop naar hun loopbaanbegeleiding wel significant van mening over wat men juist anders wil zien in de arbeidssituatie ($p=0,017$). De mensen uit de oriëntatiegroep willen meer dan de twee andere groepen verandering zien in hun takenpakket binnen de bestaande arbeidssituatie. De prioriteit van de personen uit de twijfelgroep ligt bij veranderingen op het gebied van randfactoren binnen hun arbeidssituatie. De leden van de crisisgroep richten hun blik vooral op een andere baan, of stellen dat er helemaal niets moet veranderen. De drie groepen zijn het wel eens over hun 'tweede' prioriteit in arbeidsverandering, namelijk een beter loopbaanperspectief en meer arbeidsvreugde.

3.3 *Veranderingsgerichte actie vóór de loopbaanbegeleiding*

3.3.1 *Worden loopbaanplannen in acties omgezet?*

Men blijft er niet mee zitten, maar bespreekt het of onderneemt actie. Wie iets wil veranderen aan zijn arbeidssituatie blijft daar niet op tobben, maar bespreekt dit meestal met anderen en gaat zich ook informeren over mogelijke loopbaanstappen. Bijna alle respondenten die tijdens het voortraject hun arbeidssituatie wensten te wijzigen, bespraken dit met familieleden of vrienden (89%). De helft van hen heeft hun wens tot verandering ook op het werk aangekaart of besproken met een externe deskundige (52,5%). Heel wat personen hebben tijdens het voortraject ook informatie ingewonnen over mogelijke tewerkstellingsalternatieven of een opstart als zelfstandige. Meer dan zes op tien veranderingsgezinde respondenten informeerden naar vacatures bij andere werkgevers (65,5%), en bijna drie van deze tien personen peilden naar loopbaankansen bij de eigen werkgever (28%). De helft van de respondenten die hun arbeidssituatie wens te veranderen hebben in het voortraject van de loopbaanbegeleiding gesolliciteerd (50%).

Wie werkt maakt er meestal geen werk van. Mensen met een betaalde baan spelen wel met de gedachte aan heel wat alternatieve arbeidssituaties, maar voeren deze ideeën

Deelnemen aan loopbaanbegeleiding is geen stap die men vrijblijvend zet, of louter uit nieuwsgierigheid.

Loopbaanbegeleiding is een bewuste stap in een doorgrond proces van loopbaanoriëntatie.

De meeste deelnemers hebben al heel wat alternatieven overwogen als oplossing voor hun onvrede met de bestaande arbeidssituatie. Men richt zich uiteindelijk naar loopbaanbegeleiding omdat men zelf geen vorderingen meer maakt of omdat men de eigen mening wil toetsen aan die van een deskundige.

meestal niet uit. Hoewel acht van de tien werkenden tijdens het voortraject dachten aan een verandering van werkgever of beroep hebben slechts twee van hen dit ook effectief geprobeerd of gedaan. En terwijl meer dan zes van de tien werkenden overwogen heeft om een loopbaangerichte opleiding te gaan volgen, hebben amper drie van hen dit ook echt geprobeerd. Bijna drie van de tien werkenden uit de steekproef heeft er tijdens het voortraject aan gedacht om minder uren te gaan werken, en één op de tien heeft dat ook geprobeerd. Een kwart van de werkenden heeft de mogelijkheid om een activiteit als zelfstandige op te starten overwogen, maar slechts één persoon van alle werkenden heeft dit ook echt geprobeerd.

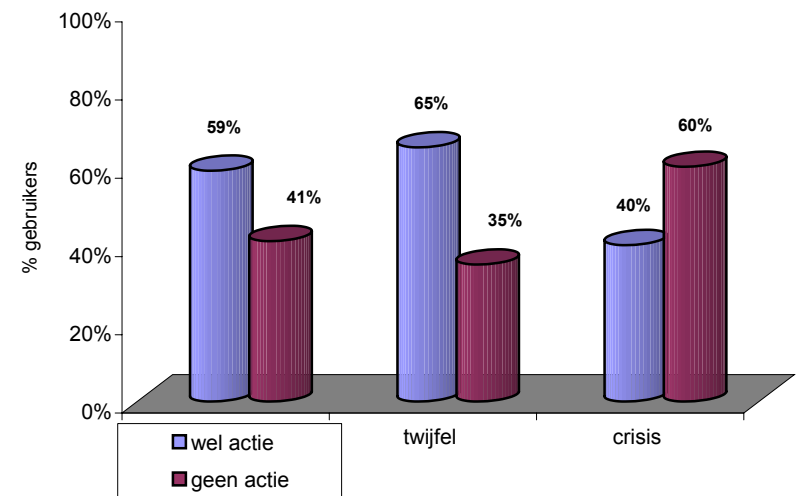
Ook bij mensen zonder betaald werk blijft het meestal bij onuitgevoerde plannen. In de zes maanden voor de start van de loopbaanbegeleiding overwogen de 14 personen zonder betaalde baan allemaal een baan te zoeken, maar slechts drie personen hebben deze intentie ook trachten uit te voeren. Elf respondenten zonder betaald werk hebben tijdens het voortraject plannen gemaakt voor een loopbaangerichte opleiding en drie van hen hebben deze plannen echt uitgevoerd. Het opstarten van een zelfstandige activiteit werd door drie respondenten zonder baan overwogen als mogelijke loopbaanstap en één van hen heeft dit idee ook echt trachten uit te voeren.

Niets doen hoort erbij. De onderzoeksgegevens leren dat mensen hun arbeidssituatie bekijken en mogelijke loopbaanstappen overwegen zonder deze echt uit te (willen) voeren. Het bedenken van mogelijkheden en alternatieve loopbaanpistes hoort bij de oriëntatiefase waar de (potentiële) gebruiker van loopbaanbegeleiding mee geconfronteerd wordt. Tijdens het voortraject stelt men zich vele vragen over de eigen arbeidssituatie en loopbaan zonder dat men er echt goed wijs uit geraakt. Voor men concrete stappen durft te zetten, wil men echter meer zekerheid over welke kant men best uitgaat. De gebruiker zoekt een oriëntatiepunt en professionele steun voor de uitbouw van zijn loopbaan en denkt deze te kunnen krijgen bij loopbaanbegeleiding.

3.3.2 Veranderingsgerichte actie, per aanzetgroep

Loopbaanstappen naar een andere baan? Bij de vragen over iemands loopbaanstappen en de bijhorende overwegingen werd ook gepeild naar mogelijke acties in functie van

Veranderingsactie per aanzetgroep (n=181; p=0,029)



een andere baan, een nieuwe werkgever of een opstart als zelfstandige. Gebundeld met de gegevens over eventuele sollicitaties tijdens het voortraject geven deze data een beeld van de mate waarin de gebruikers in het voortraject stappen hebben gezet in de richting van een eventuele nieuwe baan. Dit blijkt voor meer dan de helft van alle gebruikers zo te zijn (56%).

Significant minder loopbaanstappen in crisisgroep. Personen uit de crisisgroep, oriëntatiegroep en twijfelgroep vertonen voor de start van de loopbaanbegeleiding een soort veranderingsgedrag. De meeste personen uit de twijfelgroep en de oriëntatiegroep solliciteerden of hebben andere acties ondernomen die blijken geven van hun interesse in een andere baan. De meeste leden van de crisisgroep hebben tijdens het voortraject echter geen van deze loopbaanstappen ondernomen. Dit bevestigt dat de mensen uit de crisisgroep aanvankelijk geen arbeidsverandering in gedachten hadden, maar door een urgent probleem gedwongen zijn om hun houding te herzien.

4. Begeleidingstraject: conclusie, actieplan en evaluatie

De meeste gebruikers ronden hun persoonlijk begeleidingstraject af met een eindconclusie die een optimalisatie van de arbeidssituatie beoogt. Zelden krijgt men het advies om een andere baan te zoeken. Minder dan de helft van de gebruikers krijgt bij deze eindconclusie ook een actieplan dat al tijdens de begeleiding of kort nadien wordt opgestart. Het actieplan moet de gebruiker helpen om arbeidsgebonden problemen op te lossen of zijn of haar professionele inzetbaarheid te verbeteren. De meeste gebruikers zijn gecharmeerd door de hoge kwaliteit van de loopbaanbegeleiding.

4.1 Persoonlijke eindconclusie van de loopbaanbegeleiding

4.1.1 Bijna alle gebruikers eindigen met een persoonlijke conclusie

Totaalbeeld ter afronding. Iemands loopbaanbegeleiding wordt meestal afgerond met een bundeling van alle bevindingen die tijdens het hele begeleidingstraject naar voor zijn gekomen. Met de opeenvolgende stadia van loopbaanbegeleiding groeit het beeld van iemands kwaliteiten, tekortkomingen en ambities, van de arbeidssituatie die daar best bij zou aansluiten en de stappen die de klant daartoe zou moeten zetten. Bij het laatste contactmoment wordt dit totaalbeeld besproken en extra in de verf gezet in een persoonlijke eindconclusie. De enquête vroeg elke respondent om in eigen woorden te omschrijven wat de conclusie was bij het laatste contactmoment van de loopbaanbegeleiding. Vervolgens werd de gebruiker gevraagd of er volgens deze conclusie iets moest veranderen aan zijn arbeidssituatie en zo ja, wat dan.

Hoofdstuk 4 gaat over het einde van het begeleidingstraject:

- Persoonlijke eindconclusie: inhoud en focus op verandering;
- Conclusie in de vorm van een actieplan: inhoud en uitvoering;
- Evaluatie van de loopbaanbegeleiding: klachten, sterke en zwakke punten.

Bijna alle gebruikers ronden hun loopbaanbegeleiding af met een persoonlijk advies. Meer dan negen op tien personen uit de gebruikersenquête hebben hun begeleidingstraject afgerond met een persoonlijke eindconclusie (95%). Slechts tien respondenten stellen dat hun begeleidingstraject niet werd afgerond met een echte conclusie, of hebben hun begeleidingstraject voortijdig afgebroken zodat men niet tot een besluit kon komen (5%). Loopbaanbegeleiding slaagt er dus in om aan de overgrote meerderheid van gebruikers een concreet advies mee te geven, specifiek gericht op hun persoonlijke levensloopbaan.

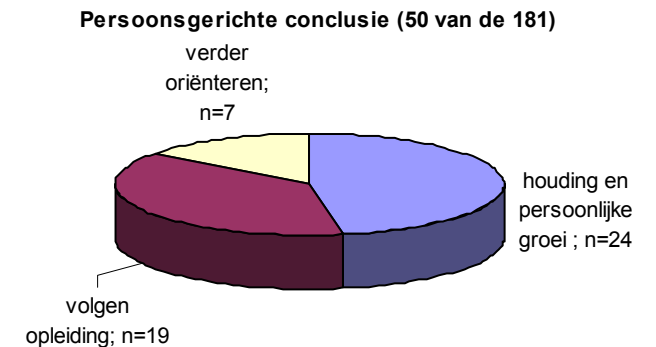
4.1.2 Eindconclusie thematisch – arbeidsgericht of persoonsgericht

Bijna drie op tien gebruikers heeft een persoonsgerichte eindconclusie. Minder dan een derde van alle gebruikers sluit de loopbaanbegeleiding af met een conclusie die prioriteit geeft aan persoonsgerichte zaken (28%). De klant en de begeleider besluiten dat de persoonlijke groei en verdere oriëntatie voorrang moeten krijgen op eventuele arbeidsgerichte aandachtspunten. Deze persoonlijke aandachtspunten kunnen ook voorwaarden zijn om op termijn meer arbeidsgerichte doelen te kunnen realiseren. Inhoudelijk bespreekt een persoonsgerichte conclusie meestal groeipunten in verband met de persoonlijkheid en de levenshouding van de klant, zoals zijn assertiviteit of sociale weerbaarheid. Een persoonsgerichte conclusie kan ook een opleidingsadvies inhouden in functie van een vakgebied waar de gebruiker wel interesse voor heeft, maar niet de nodige kwalificaties. Zeven respondenten met een persoonsgerichte conclusie krijgen het advies om na de loopbaanbegeleiding hun gedachten nog verder te ordenen over welke kant ze uitwillen in hun (levens)loopbaan.

Het besluit van de loopbaanbegeleiding is meestal arbeidsgericht. Bijna zeven op tien gebruikers sluit het begeleidingstraject af met een eindconclusie die in de eerste plaats gaat over arbeidsgerichte zaken (67%). Een arbeidsgerichte eindconclusie komt het vaakst neer op een omschrijving van de ideale – of alleszins goed passende ('best fit') – potentiële arbeidssituatie, gegeven de mogelijkheden en wensen van de gebruiker in kwestie. Wanneer geen 'best fit' omschrijving wordt gegeven, wordt de gebruiker door de conclusie meestal bevestigd in zijn of haar bestaande arbeidssituatie. Minder vaak omvat een arbeidsgerichte conclusie het directe advies om een nieuwe baan te zoeken.

Loopbaanbegeleiding slaagt er in om aan 95% van de gebruikers een concreet en persoonlijk advies te geven.

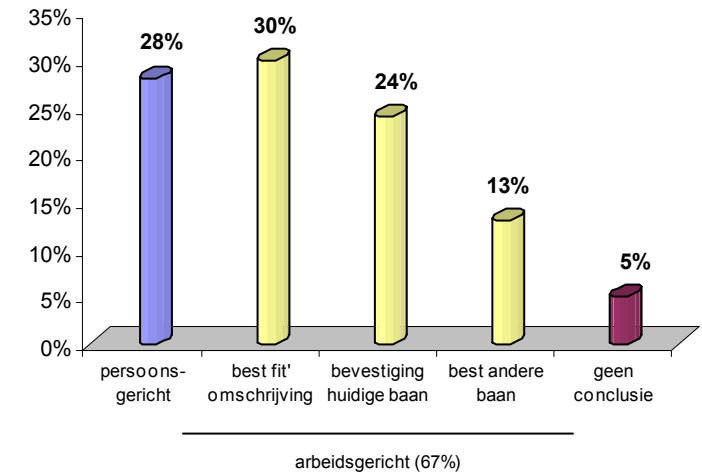
5% van de gebruikers sluit het begeleidingstraject af zonder conclusie of stopt vroegtijdig met de loopbaanbegeleiding.



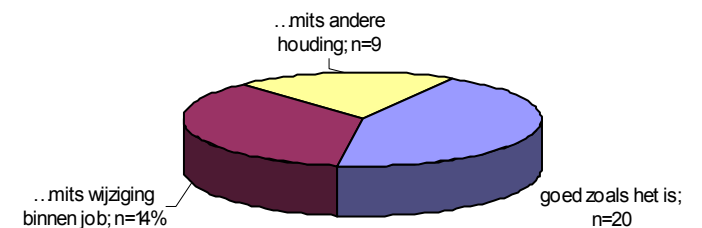
Arbeidsgericht optimum als algemene richtlijn voor drie op tien gebruikers. Bij 54 gebruikers van loopbaanbegeleiding schetst de eindconclusie een arbeidssituatie die optimaal zou beantwoorden aan de prioriteiten en kwaliteiten van de gebruiker (30%). Dit kan een heel concrete opsomming zijn van een aantal goed passende functietypes of bedrijfssectoren. Ofwel omschrijft een 'best fit' conclusie een aantal professionele kenmerken – ook persoonlijke 'loopbaanankers' genoemd – die cruciaal zijn voor de gebruiker om goed te kunnen functioneren in een baan. Een 'best fit' conclusie kan ook een negatieve opsomming zijn van functies, sectoren of professionele kenmerken die men best dient te vermijden bij de keuze van een baan. In elk geval heeft de gebruiker met een 'best fit' omschrijving een wegwijzer naar een optimale arbeidssituatie op zak. Het zijn persoonlijke richtlijnen die de klant kan gebruiken als geheugensteun om eender welke – bestaande of potentiële – arbeidssituatie aan te meten. Een 'best fit' omschrijving brengt in de eerste plaats meer inzicht in de eigen (levens)loopbaan en het persoonlijke beroepsprofiel, zonder daarom aan te sturen op daadwerkelijke acties.

Bevestiging van de bestaande arbeidssituatie voor bijna een vierde van alle gebruikers. Bij de afronding van het begeleidingstraject worden 43 gebruikers bevestigd in hun bestaande arbeidssituatie (24%). Samen met de begeleider is men tot het besluit gekomen dat de geldende arbeidssituatie vrij goed overeenkomt met wat voor hem of haar op professioneel vlak optimaal en haalbaar is. Een bevestigende arbeidsgerichte conclusie stelt meestal dat er helemaal niets moet veranderen aan de bestaande arbeidssituatie omdat de gebruiker er bij nader inzien toch best tevreden over is. Door de loopbaanbegeleiding heeft de gebruiker de positieve kanten van zijn arbeidssituatie leren inzien, of heeft zijn of haar hele visie op werk en leven veranderd. Een bevestigende conclusie kan echter ook wijzen op een aantal knelpunten binnen de bestaande arbeidssituatie die de gebruiker moeten aanpakken om terug goed te kunnen functioneren. Dit kan bijvoorbeeld gaan over de relatie met collega's, maar kan ook betekenen dat de gebruiker een wijziging van het takenpakket moet bespreken met zijn hiërarchische overste. Voor negen gebruikers adviseert de conclusie dat men best zijn eigen houding op het werk zou aanpassen, omdat de kern van het probleem meer bij de eigen professionele instelling ligt dan ergens anders.

Inhoud persoonlijke eindconclusie (n=181)



Conclusie bevestigt bestaande arbeidssituatie (43 van 181)



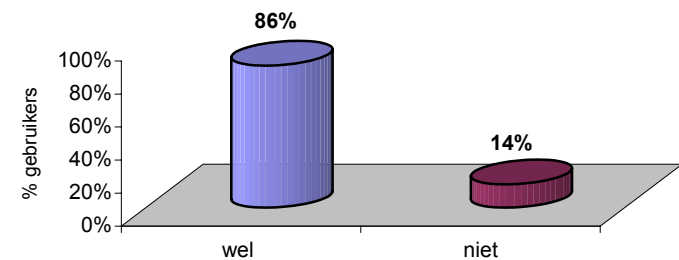
Een tiende van alle gebruikers gaat best op zoek naar een nieuwe baan. Slechts 24 van alle gebruikers van loopbaanbegeleiding komen samen met hun begeleider tot het besluit dat men best op zoek gaat naar een andere baan (13%). De arbeidssituatie waarin men op dat moment zit, biedt geen perspectieven meer en kan best ingewisseld worden voor een beter alternatief. Het kan ook zijn dat de gebruiker al van voor de loopbaanbegeleiding werkzoekend of in opzeg is, of dat men te maken kreeg met een dreigend ontslag. Dit type van arbeidsgerichte conclusie beklemtoont niet alleen het belang van een nieuwe baan, maar geeft meestal ook richtlijnen over wat voor de gebruiker een goede en haalbare loopbaankeuze zou kunnen zijn.

De meeste gebruikers met een eindconclusie worden niet direct verwezen naar een andere baan (86%). Van de 171 gebruikers met een eindconclusie krijgen slechts 24 personen het advies om op zoek te gaan naar een nieuwe baan (14%). De overige 147 gebruikers sluiten hun begeleidingstraject af met heel andere klemtonen in de eindconclusie. Meestal schetst een arbeidsgerichte conclusie de contouren van een persoonlijk professioneel optimum (best fit) waaraan men eender welke arbeidssituatie kan afgemeten. Vaak vinden de gebruiker en de begeleider dat er eerst aandacht moet besteed worden aan specifieke persoonsgebonden aspecten, zoals opleiding, ontwikkeling of oriëntatie. Ofwel komt men tot het besluit dat de huidige arbeidssituatie heel wat voordelen biedt zodat men de loopbaanbegeleiding afrondt met een bevestigende conclusie.

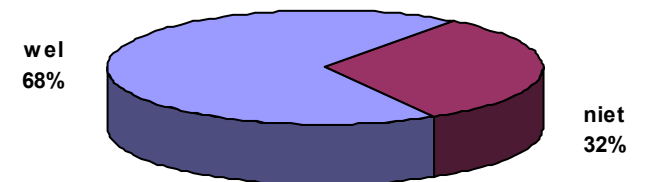
4.1.3 Focus op verandering in de arbeidssituatie

Focus op verandering staat los van oriëntatie en prioriteiten van de conclusie. Nadat ze in eigen woorden de conclusie van de loopbaanbegeleiding omschreven, werden de gebruikers in de telefonische enquête gevraagd of er volgens deze conclusie iets moet veranderen aan de arbeidssituatie van de respondent. Deze vraag werd niet gesteld aan de tien gebruikers zonder eindconclusie. Of een conclusie uiteindelijk wel of niet een verandering in de arbeidssituatie voor ogen heeft, staat los van de inhoudelijke oriëntatie van de conclusie. Zowel een arbeidsgericht als een persoonsgericht besluit kan uiteindelijk een wijziging in de arbeidssituatie voor ogen hebben, of juist niet. Een verandering in de arbeidssituatie is bovendien niet altijd een overstap naar een andere

Conclusie verwijst direct naar andere baan (n=171)



Conclusie is gericht op verandering in de arbeidssituatie (n=171)



baan. Het kan ook een wijziging binnen de geldende arbeidssituatie zijn, zoals een overstap naar een ander arbeidsritme of een andere taakomschrijving.

Beoogde verandering wordt niet gedetailleerd omschreven. Een eindconclusie met – directe of indirecte – adviezen voor verandering geeft zelden een gedetailleerde omschrijven van hoe de beoogde arbeidssituatie er uit moet zien. Gaat het om een voltijdse of deeltijdse baan? Is het een baan als bediende of arbeider, ambtenaar of gewoon werknemer? En gaat het om een baan in dezelfde sector als voorheen of in een andere bedrijfstak? De telefonische enquête peilde zonder veel resultaat naar dergelijke specificaties. De beoogde arbeidssituatie wordt in eerder ruwe lijnen geschetst, als richtlijnen voor verdere loopbaanstappen van de gebruiker. Een te strakke aflijning van de beoogde arbeidssituatie zou immers een keurslijf kunnen worden waardoor de gebruiker beperkt wordt in zijn persoonlijke keuzes en bewegingsvrijheid.

Geen verandering in de arbeidssituatie voor drie op tien gebruikers. Voor 54 personen stelt de conclusie uiteindelijk geen verandering in de arbeidssituatie voorop. Deze mensen hebben meestal een arbeidsgerichte conclusie die bevestigt dat hun bestaande arbeidssituatie goed is zoals ze is, zodat er inderdaad niets aan moet veranderen. Ofwel heeft men te maken met een louter persoonsgerichte conclusie die stelt dat de gebruiker in de eerste plaats moet werken aan de eigen levenshouding en persoonlijkheid, om zich beter te kunnen inpassen in een professionele omgeving. Andere gebruikers zonder focus op arbeidsverandering krijgen het advies om zich nog verder te oriënteren of een opleiding te volgen, of krijgen een ‘best fit’-omschrijving in hun eindconclusie. Eén persoon beëindigde de loopbaanbegeleiding met een schijnbaar tegenstrijdig besluit. Enerzijds was het duidelijk dat een andere baan voor hem de beste oplossing zou zijn. Omdat het met zijn hoge leeftijd moeilijk zou zijn om een nieuwe baan te vinden, stelde de conclusie uiteindelijk toch geen verandering in de arbeidssituatie voor. Bijna een derde van alle eindconclusies doelt dus helemaal niet op verandering in de arbeidssituatie (32%).

Voor bijna zeven op tien gebruikers wordt een optimalisatie van de arbeidssituatie vooropgesteld, maar meestal als indirect streefdoel. Maar liefst 117 of twee derden van de 171 personen met een eindconclusie zeggen dat aan het einde van hun

Inhoud conclusie MET focus op arbeidsverandering (n=117)

Arbeidsgerichte conclusie (N=85)	Persoonsgerichte conclusie (N=32)
'Best fit' – omschrijving (n=51)	Eerst opleiding volgen (n=15)
Best andere baan (n=23)	Eerst werken aan persoonlijk. & houding (n=13)
Bevestiging arbeidssituatie, mits interne verandering (n=11)	Verder oriënteren (n=4)

Inhoud conclusie ZONDER focus op arbeidsverandering (n=54)

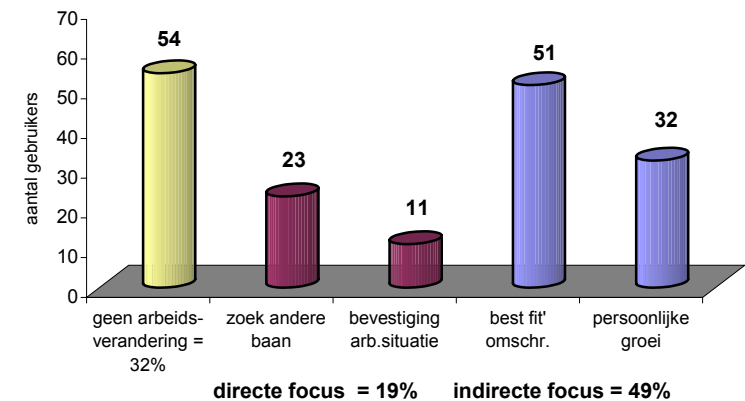
Arbeidsgerichte conclusie (N=36)	Persoonsgerichte conclusie (N=18)
Bevestiging arbeidssituatie (n=32)	Persoonlijkheid & houding (n=11)
'Best fit' – omschrijving (n=3)	Opleidingsadvies (n=4)
Best andere baan (n=1)	Verder oriënteren (n=3)

begeleidingstraject een arbeidsverandering werd vooropgesteld (68%). Voor 83 van deze personen gaat het echter om een indirecte focus op verandering. Het beeld van een meer optimale arbeidssituatie is latent aanwezig als uiteindelijk streefdoel, bij een omschrijving van een voor de gebruiker best passende (theoretische) arbeidssituatie, of bij meer persoonsgerichte adviezen voor opleiding, persoonlijke ontwikkeling of verdere oriëntatie. Deze indirecte verwijzingen naar een andere, meer optimale arbeidssituatie zijn terug te vinden in bijna de helft van alle eindconclusies (49%).

Twee op tien eindconclusies bevatten een direct advies voor arbeidsverandering (19%). Slechts 34 personen met een veranderingsgerichte conclusie krijgen een direct advies om hun arbeidssituatie te veranderen. Twee derden van hen – 23 personen – moet op zoek naar een andere of nieuwe baan. Voor 11 personen wordt geadviseerd om (probleem)punten binnen de gegeven arbeidssituatie aan te pakken, opdat deze meer zou beantwoorden aan het persoonlijk professioneel optimum van de gebruiker.

Directe focus op nieuwe of andere baan voor mensen uit de crisisgroep. Er bestaat een significant verband ($p=0,011$) tussen de aanzetgroep waartoe iemand behoort en de mate waarin de eindconclusie van de loopbaanbegeleiding gericht is op een overstap naar een andere baan. Mensen die door een dringende reden met loopbaanbegeleiding begonnen zijn – de crisisgroep – krijgen vaker een advies dat gericht is op een andere baan dan personen die geen dringende aanzet hadden voor hun loopbaanbegeleiding.

Directe & indirecte focus op verandering in arbeidssituatie, naar inhoud conclusie (n=171)



4.2 Actieplan

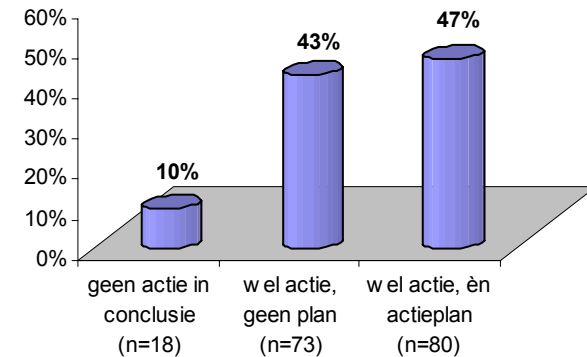
4.2.1 Actieplan en inhoud eindconclusie loopbaanbegeleiding

Actieplan als ondersteuning bij realisatie doelstelling eindconclusie. Een 'actieplan' bestaat uit één of meer 'actiepunten' of – dingen die de gebruiker moet doen – met een bijhorende timing. Idealiter zegt een actieplan wanneer de gebruiker welke acties moet ondernemen en op welke manier. Het is een instrument om de gebruiker te helpen bij de realisatie van het doel dat in de persoonlijke eindconclusie werd vooropgesteld. Het is een geheugensteun waardoor men overzicht kan houden over wat al gebeurd is en wat nog moet gebeuren. Bij de telefonische enquête werd aan alle respondenten gevraagd of de persoonlijke conclusie van hun loopbaanbegeleiding ook uitgeschreven werd in de vorm van een actieplan. De reactie van de respondenten wees uit dat de term 'actieplan' niet door iedereen evengoed verstaan wordt. Vele gebruikers hadden nood aan toelichting over wat er met 'actieplan' bedoeld werd.

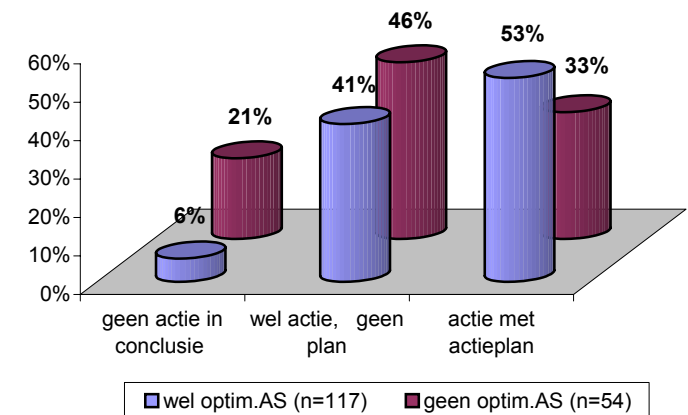
Amper de helft van de gebruikers met een eindconclusie heeft ook een actieplan. Niet alle gebruikers van loopbaanbegeleiding ronden hun begeleidingstraject af met een actieplan. Eerder werd besproken dat de meerderheid van de gebruikers in hun eindconclusie een of meer persoonlijke of professionele veranderingen voorzien om hun arbeidssituatie te verbeteren. Slechts 80 personen of minder dan de helft van alle gebruikers stellen echter dat hun eindconclusie ook werd uitgeschreven in een persoonlijk actieplan (47%). Voor bijna evenveel gebruikers werden de voorziene acties enkel omschreven in de algemene conclusie, dus zonder een apart actieplan (43%). De overige gebruikers stelden dat er bij de afronding van hun loopbaanbegeleiding geen acties waren gepland (10%).

Arbeidsverandering meestal met actieplan, maar niet altijd. Logischerwijze hebben gebruikers die bij de afronding van hun loopbaanbegeleiding wel een optimalisatie van hun arbeidssituatie voorzien significant meer kans op een actieplan, dan personen die geen arbeidsveranderingen plannen ($p=0,005$). Het bezit van een actieplan valt echter

Actie in conclusie loopbaanbegeleiding en bezit actieplan (n=171)



Actieplan en optimalisatie arbeidssituatie (n=171)



niet altijd samen met geplande arbeidsveranderingen. Men kan ook professionele veranderingen voorzien zonder dat daar een echt actieplan voor uit te schrijven. Anderzijds kunnen personen waarvoor de eindconclusie geen arbeidsveranderingen voorziet, wel een actieplan hebben. Men kan immers ook veranderingsacties voorzien, die louter gericht zijn op de persoonlijke ontwikkeling van de gebruiker. Zo kunnen actiepunten als 'starten met opleiding', of 'overstappen naar psychologische begeleiding' elementen zijn van een actieplan.

Significant meer laaggeschoolden hebben een actieplan. Of gebruikers wel of niet met een actieplan naar huis gaan - of dat alleszins zo antwoorden in dit onderzoek - blijkt ook samen te hangen met hun scholingsgraad. Significant meer laaggeschoolden krijgen samen met hun actiegerichte conclusie een uitgewerkt actieplan mee naar huis dan gebruikers met een hoge scholingsgraad (p=0,006). Terwijl meer dan vijf op tien hoog opgeleide gebruikers geen aparte actieplanning hebben, moeten drie op tien laaggeschoolden hun acties zonder planning zien uit te voeren. Ook blijkt het bezit van een actieplan samen te hangen met de organisatie waar men loopbaanbegeleiding heeft gevolgd. Significant meer klanten van Bridges for Choice, Fokus en VormingPlus zeggen dat ze een actieplan hebben meegekregen, dan klanten van Keerpunt en de VDAB competentiecentra (p=0,018).

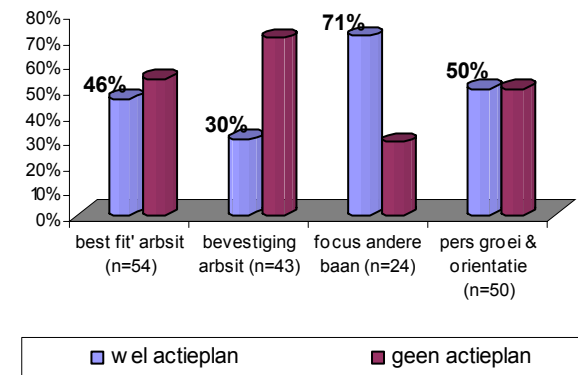
Directe verwijzing naar andere baan wordt het vaakst vertaald in een actieplan. Het bezit van een actieplan hangt significant samen met de inhoudelijke oriëntatie van de persoonlijke eindconclusie (p=0,009). Arbeidsgerichte conclusies met een direct advies om een andere baan te zoeken, worden significant meer uitgeschreven in een actieplan dan conclusies met een andere inhoud. Eindconclusies die de gebruiker bevestigen in zijn of haar bestaande arbeidssituatie worden anderzijds het minste vaak vergezeld van een actieplan. Conclusies met een indirecte focus op arbeidsverandering – de 'best fit' omschrijvingen en de persoonsgerichte conclusies – nemen hierin een tussenpositie in. De kans dat een gebruiker ook een actieplan mee naar huis krijgt, neemt dus toe naarmate de eindconclusie meer direct gericht is op verandering in de arbeidssituatie.

Actieplan en scholingsgraad (kolom%, n=171)

	Laag geschoold (n=72)	Hoog geschoold (n=99)
Geen actie in conclusie	7%	13%
Wel actie, geen plan	32%	51%
Wel actie, èn actieplan	61%	36%
	100%	100%

p=0,006

Bezit actieplan naar type conclusie (n=171)



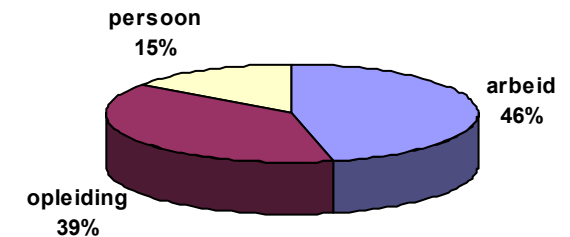
4.2.2 Aantal en type actiepunten

Persoonlijk actieplan concentreert zich op één of twee uit te voeren acties. Bij de telefonische enquête werd bij de respondenten met een actieplan doorgevraagd over de inhoud, uitvoering en timing van de verschillende actiepunten uit dit actieplan. Hoewel in de vragenlijst ruimte gelaten was voor maximaal zeven verschillende actiepunten per gebruiker, werden nooit meer dan vijf actiepunten genoemd – en dit laatste slechts door één respondent. Driekwart van de gebruikers (62 personen) met een actieplan noemden niet meer dan twee actiepunten. Voor meer dan de helft bestond het actieplan slechts uit één actiepunt (35 personen). Een actieplan gaat dus meestal niet over een gamma uit te voeren acties, maar beperkt zich tot één of twee actiepunten.

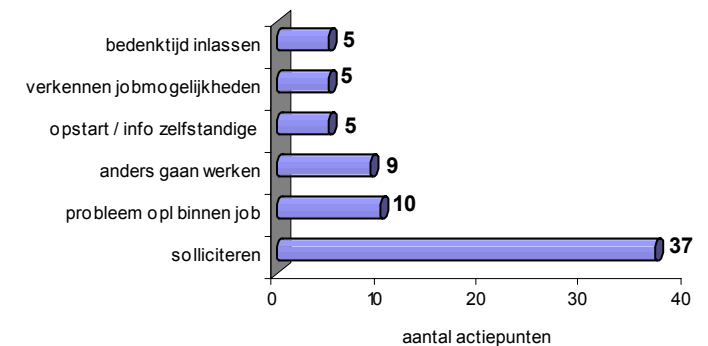
Vooraf arbeidsgebonden actiepunten. Bij de 80 gebruikers met een actieplan werden in totaal 153 actiepunten geregistreerd. Op basis van de omschrijving door de gebruiker, werd elk actiepunt inhoudelijk getypeerd als ‘arbeidsgebonden’, ‘opleidingsgebonden’ of ‘gericht op persoonlijkheid’. Zo blijkt dat de meeste personen met een actieplan inhoudelijk een ééndimensionaal actieplan hebben (54 personen). Meerdere punten binnen eenzelfde actieplan zijn vaker van hetzelfde inhoudelijke actietype dan dat er verschillende types gecombineerd worden. In de lijst van 154 verschillende actiepunten komen vooral arbeidsgebonden en opleidingsgebonden actiepunten voor, en minder actiepunten voor persoonlijke ontwikkeling.

Arbeidsgerichte acties gaan vooral over de zoektocht naar een nieuwe baan. Uit inhoudelijke omschrijving blijkt dat de helft van de 71 arbeidsgebonden actiepunten de gebruiker moeten ondersteunen bij het solliciteren en het plan om actief op te zoek te gaan naar een nieuwe baan. Andere arbeidsgebonden actiepunten richten zich op problemen binnen de bestaande werksituatie, door de gebruiker te aan te manen om met de directie te gaan praten of andere functiemogelijkheden te verkennen. Ook zijn het vaak richtlijnen om over te schakelen naar een andere werkindeling, zoals deeltijds werk of de combinatie met vrijwilligerswerk.

Inhoudelijke typering alle actiepunten (n=154)



Arbeidsgebonden actiepunten (n=71)



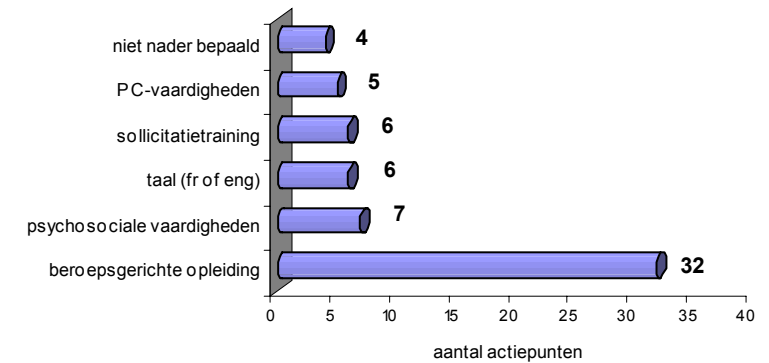
Opleidingsgebonden actiepunten gaan over arbeidsgerichte opleidingen. De 60 opleidingsgebonden actiepunten verwijzen steeds naar opleidingen die de gebruiker beter moeten wapenen voor het beroepsleven. In meer dan de helft van de gevallen wordt een concrete beroepsopleiding genoemd waardoor de gebruiker zich kan kwalificeren voor het beroep of de sector van zijn of haar voorkeur. In deze lijst staan bijvoorbeeld de opleidingen gezinswetenschappen, politieschool, journalistiek, cursus pedagogische bekwaamheid (zogenaamde 'D-cursus'). In tweede instantie verwijzen opleidingsgebonden actiepunten naar cursussen voor psychosociale of technische vaardigheden die de gebruikers algemene inzetbaarheid in het beroepsleven kunnen vergroten en los staan van een bepaald beroep. Op psychosociaal vlak worden bijvoorbeeld assertiviteitstraining, onderhandelingstechnieken of leren leidinggeven genoemd. Indirect zijn de opleidingsgebonden actiepunten dus ook arbeidsgericht.

Ook actiepunten voor persoonlijke ontwikkeling zijn vaak arbeidsgericht. De 23 actiepunten rond persoonlijke ontwikkeling willen de gebruiker in eerste instantie weerbaarder en beter inzetbaar maken voor het beroepsleven. De gebruiker wordt hier niet verwezen naar cursussen of opleidingen, maar wordt aangespoord om 'in het eigen hart te kijken' en zelf te werken aan de eigen persoonlijkheid en psychosociale weerbaarheid. Zo wordt de gebruiker in diverse bewoordingen aangemaand tot introspectie, maar gaat het bijvoorbeeld ook over het opbouwen van zelfvertrouwen, het leren grenzen stellen, relativëren, voor jezelf opkomen, leren netwerken, enzovoort. Tweemaal wordt een gebruiker geadviseerd om in psychologische begeleiding te gaan.

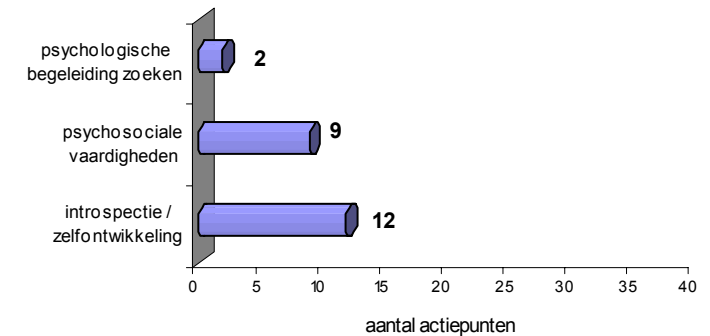
4.2.3 Wachtijd en uitvoeringsstatus van de actiepunten

Registratie startdatum en stand van zaken op twee tijdstipmomenten. Voor elk actiepunt werd de datum genoteerd waarop de gebruiker met de uitvoering van dit actiepunt gestart is, net als de stand van zaken hiervan drie maanden na de afronding van de loopbaanbegeleiding en op het moment van de telefonische enquête. De startdatum en de uitvoeringsstatus drie maanden na de loopbaanbegeleiding zijn vaste peilmoment in het natraject van alle gebruikers. De uitvoeringsstatus op het enquêtemoment is een

Opleidingsgebonden actiepunten (n=60)



Actiepunten persoonlijke ontwikkeling (n=23)

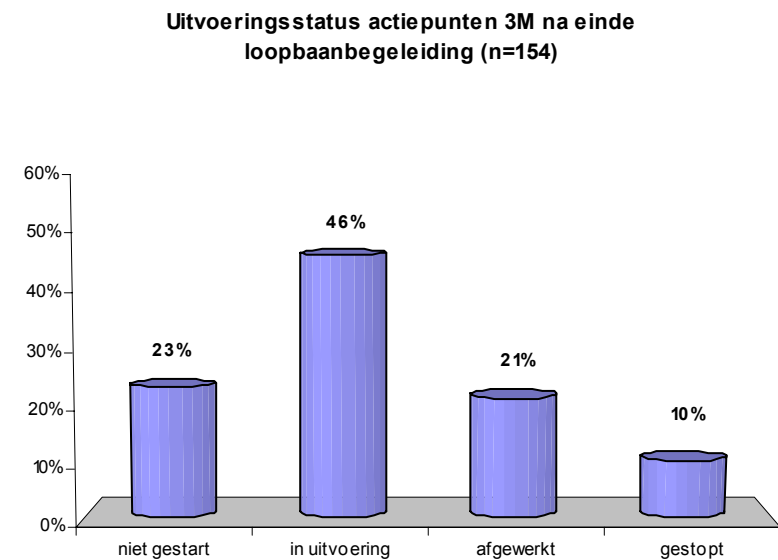
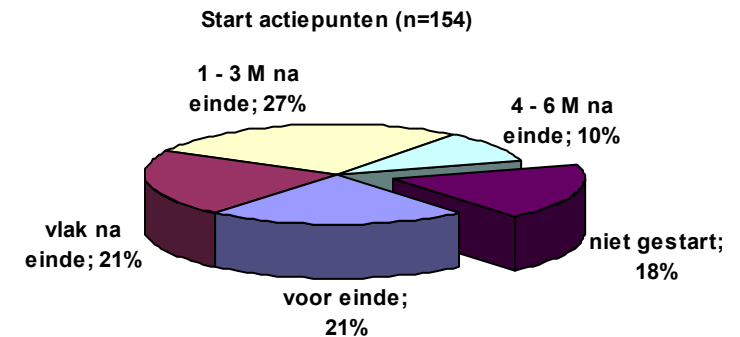


variabel peilmoment in het natraject van elke gebruiker, omdat de telefonische enquête drie maanden tot een jaar na de loopbaanbegeleiding plaatsvond.

Uitvoering actiepunten wordt al tijdens de begeleiding of niet langer dan drie maanden nadien opgestart. Wie langer wacht, riskeert afstel van uitvoering. De onderzoeksdata tonen dat de uitvoering van de meeste actiepunten al tijdens het begeleidingstraject of vroeg in het natraject worden opgestart. Twee van de tien actiepunten wordt tijdens het begeleidingstraject op sporen gezet, en evenveel actiepunten werd onmiddellijk na de loopbaanbegeleiding opgestart. De overige actiepunten werden grotendeels tijdens de drie volgende maanden aangepakt. Een minderheid van de actiepunten werden meer dan drie maanden na afloop van de loopbaanbegeleiding geactiveerd. Bijna zeven op tien actiepunten die worden uitgevoerd, worden tijdens of ten hoogste drie maanden na de loopbaanbegeleiding aangepakt (69%). Wie langer dan drie maanden wacht met de uitvoering van zijn actieplan, riskeert dat dit plan helemaal niet zal uitgevoerd worden.

Drie maanden na het einde van de loopbaanbegeleiding zijn de meeste actiepunten opgestart en nog in uitvoering. Uit de uitvoeringsstatus van alle actiepunten drie maanden na het einde van de loopbaanbegeleiding – een vast peilpunt voor alle respondenten – blijkt dat bijna een kwart van alle 154 actiepunten toen nog niet was opgestart (23%). De overige actiepunten waren op dat moment al wel opgestart maar meestal nog in uitvoering (46%). Twee op tien opgestarte actiepunten waren drie maanden na het einde van de loopbaanbegeleiding zelfs al afgewerkt (21%). De uitvoering van één op tien actiepunten was op dat moment al stopgezet (10%).

Het aandeel afgewerkte actiepunten stijgt tijdens de eerste zes maanden van het natraject. Nadien neemt de uitvoeringskans weer af. Wanneer de uitvoeringsstatus van de 154 actiepunten op het enquêtemoment gerelateerd wordt met de duurtijd van het natraject van elke gebruiker op datzelfde bevragsingsmoment, geeft dit een indicatie van het uitvoeringstraject per actiepunt. Zo blijkt dat de uitvoeringskans van een actiepunt tijdens de eerste zes maanden van het natraject toeneemt met de tijd. Nadien neemt de uitvoeringskans van een actiepunt weer af. Wanneer de gebruiker zes maanden na zijn loopbaanbegeleiding nog niet begonnen is met de uitvoering van het actieplan is de



kans klein dat het nog ooit zal worden uitgevoerd. Wie op het bevragingmoment drie maanden tot negen maanden ver is in het natraject is bezig met de meeste actiepunten of er zelfs al klaar mee is. Een jaar na de loopbaanbegeleiding zijn de meeste opgestarte actiepunten afgewerkt.

4.2.4 Hinderpalen uitvoering van de actiepunten

De meeste actiepunten worden uitgevoerd. Op het moment van de telefonische enquête waren slechts twee op de tien actiepunten nog niet opgestart (18%). Meer dan acht op de tien actiepunten was op dat moment dus al wel opgestart door de betreffende gebruikers (82%). Iets minder dan de helft hiervan was op het moment van de enquête nog in uitvoering, en evenveel actiepunten waren in de tussentijd voltooid. De uitvoering van een minderheid van de actiepunten werd in de tussentijd afgebroken. Bijna driekwart van alle actiepunten was op het moment van de bevraging nog in uitvoering of al afgewerkt (73%). Slechts 14 actiepunten werden afgebroken.

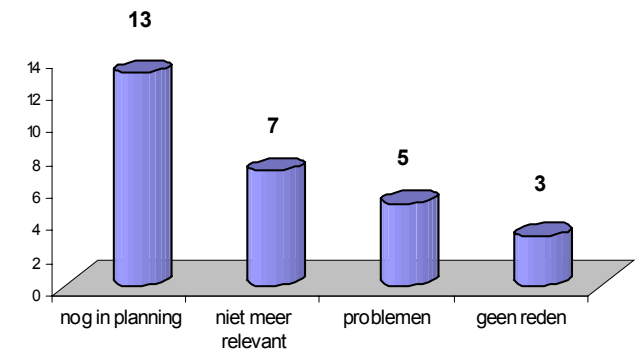
Wie nog niet gestart is, is dat meestal nog wel van plan. Waarom is men nog niet begonnen met een actiepunt? Voor de actiepunten die op het enquêtemoment nog niet waren opgestart of voortijdig werden afgebroken, werd doorgevraagd naar een reden. In totaal waren er 28 actiepunten nog niet opgestart. Tien personen gaven als reden dat men er nog niet toe gekomen was, maar nog wel van plan was om het actiepunt (ooit) uit te voeren. Drie personen gaven aan dat de startdatum van het actiepunt al was gepland en 'vastgelegd' (vb. start opleiding, opstart zelfstandige activiteit). Voor zeven personen was de uitvoering van dit actiepunt in de tussentijd niet meer relevant, bijvoorbeeld omdat de problemen op het werk zichzelf hadden opgelost. Slecht vijf personen stotten op echte moeilijkheden om de actiepunten uit te kunnen voeren, gebrek aan tijd of te hoge kostprijs. Drie personen gaven geen reden.

De uitvoering wordt afgebroken om diverse redenen. Voor de 14 actiepunten die voortijdig waren afgebroken werd zes maal geen reden genoteerd. Vier keer werd de uitvoering van het actiepunt gestopt omdat het zonder resultaat bleef. Deze personen waren bijvoorbeeld niet tevreden over het niveau van de taalcursus, of over het effect

De meeste gebruikers met een actieplan gaan er ook echt mee aan de slag, en ondervinden daarbij geen problemen.

Maar liefst acht op tien actiepunten worden uitgevoerd.

Reden nog niet gestart met actiepunt op moment van bevraging (n=28)



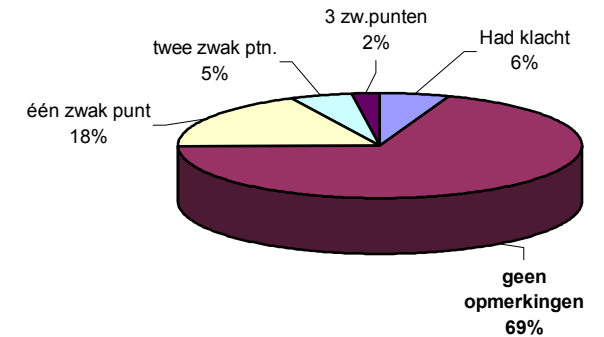
van de sollicitatie-inspanningen. De andere vier personen zijn gestopt bij gebrek aan relevantie, bijvoorbeeld omdat het probleem zichzelf had opgelost.

4.3 Evaluatie van de loopbaanbegeleiding

Getrapte bevraging evaluatie loopbaanbegeleiding. Aan het einde van de telefonische enquête werden alle respondenten gevraagd of men na afloop van de loopbaanbegeleiding klachten had over aspecten van hun loopbaanbegeleiding. Deze open vraag peilde naar negatieve ervaringen die voor de gebruikers voldoende doorwegen om ze als klacht naar de loopbaanbegeleidingorganisatie toe te formuleren. Vervolgens werd men ook gevraagd welke elementen in de werkwijze, aanpak of inhoud van de gevolgde loopbaanbegeleiding men eerder zwak had gevonden en welke eerder sterk. Elke respondent kon drie sterke punten en drie zwakke punten opgeven, wat een eerste beeld schetst van de totale appreciatie door de gebruiker. Als sluitstuk van dit evaluatieluik werden de respondenten gevraagd of men opnieuw zou starten met loopbaanbegeleiding indien men daartoe de kans zou krijgen en zo ja, bij dezelfde organisatie.

Nauwelijks klachten. Zo goed als niemand van de respondenten signaleerde spontaan dat men na afloop van de loopbaanbegeleiding klachten had over hun begeleiding. De weinige klachten die wel werden opgetekend zijn eerder een indicatie van de persoonlijke teleurstelling van een handvol individuele gebruikers dan dat ze structurele tekortkomingen zouden blootleggen. Slechts 10 personen (6% van alle respondenten) formuleerden immers een klacht over een bepaald aspect van de loopbaanbegeleiding. Vier van deze personen stellen dat de loopbaanbegeleiding te weinig praktijkgericht en niet concreet genoeg was. In de andere zes klachten is weinig lijn te krijgen. Ze variëren van ‘niet grondig genoeg’, ‘moeilijk taalgebruik’ en ‘ik moest wachten tot ik werkzoekend was om er terecht te kunnen’ over ‘te praktisch’ en ‘te weinig actie’, tot ‘te weinig aandacht voor mijn verwachtingen’.

Aantal respondenten met negatieve bemerkingen na afloop van loopbaanbegeleiding (n=181)



Genoemde zwakke punten (door 51 gebruikers = 28%)

	68 genoemde punten	x keer genoemd
Niet concreet genoeg		19
Te snel gedaan, te weinig opvolging		16
Te weinig tijd tijdens en tussen bijeenkomsten.		6
Loopbaanbegeleiding overroepen		6
Diverse praktische problemen		6
Bemanning & begeleiding		5
Groepswerking		4
Toegankelijkheid (uren, criteria)		4
Inhoud en werkwijze		2

Een minderheid van de gebruikers noemt zwakke punten. Het leeuwendeel van de gebruikers – meer dan zeven van de tien – heeft helemaal niets op te merken aan het verloop van hun loopbaanbegeleiding. Nauwelijks drie op tien gebruikers kan na aandringen van de enquêteur één, hooguit twee zwakke elementen aanduiden in de werkwijze, aanpak of inhoud van hun loopbaanbegeleiding. Slechts 13 van de 51 mensen met bemerkingen omschrijven twee zwakke punten, vier personen vernoemen er drie.

Uit de lijst van 68 genoemde zwakke punten komen twee bemerkingen het vaakst terug. Ten eerste wordt opgemerkt dat de loopbaanbegeleiding voor de gebruiker niet concreet genoeg was (19x). Deze personen geven de voorkeur aan beter toewijsbare en meer praktijkgerichte resultaten. Er wordt 16 keer opgemerkt dat het loopbaanbegeleidingproces te snel afgelopen was en eindigde op een moment waarop de gebruiker nog behoefte had aan verdere ondersteuning. Deze personen hebben nood aan een begeleidingstraject inclusief een langere opvolgperiode zodat men ook kan ondersteund worden bij de realisatie van nieuw verworven inzichten en eventuele actiepunten. Andere personen stelden dat het ritme van de loopbaanbegeleiding voor hen te hoog lag en er te weinig tijd was om de nodige diepgang te bereiken (6x), of vonden loopbaanbegeleiding ‘overroepen’ omdat de grootste inzet van de gebruiker zelf moet komen (6x). De overige opmerkingen komen telkens van slechts enkele personen.

Weinig cruciale opmerkingen, veel lof. Al bij al zijn er dus zo goed als geen klachten of cruciale opmerkingen over de werkwijze van de organisaties waar de respondenten hun loopbaanbegeleiding gevolgd hebben. Daartegenover staat een lange lijst van positieve punten met veel lof voor de begeleiders en de organisaties en de manier waarop men de loopbaanbegeleiding mocht ervaren.

Een lange lijst sterke punten, van bijna alle gebruikers. De lijst van sterke punten van loopbaanbegeleiding is maar liefst zes keer langer dan die van zwakke punten. Bovendien heeft bijna elke gebruiker één tot twee positieve zaken vernoemd. Men heeft het meeste lof voor de begeleiders die hen tijdens de procedure ondersteund hebben, voor het professionalisme waarmee de loopbaanbegeleiding werd aangepakt, en voor

Genoemde sterke punten (door 179 gebruikers = 99%)

417 genoemde punten		x keer genoemd
Inzet, enthousiasme, ... begeleiders	55	
Professionalisme	53	
Persoonlijke begeleiding - op maat	46	
Ondersteuning & psychologisch inzicht	37	
Openheid, flexibiliteit, eigen inbreng	37	
Meer zelfinzicht, bewustwording van jezelf	37	
Goede aanpak (algemeen)	36	
Kwaliteit & nut materiaal, werkmap & huiswerk	26	
Luisterbereidheid, persoonlijke aandacht	25	
Diepgang, grondige analyse	18	
Voordelen groepswerking	14	
Goede organisatie, correct, stipt, ...	14	
Voldoende tijd beschikbaar, goede timing	8	
Toegankelijkheid (avonduren)	4	
Informatie opleiding, arbeidsmarkt	4	
Goede prijs, ligging	3	

de persoonlijke benadering die men tijdens de begeleiding ervaren heeft. Specifiek worden er ook heel wat positieve opmerkingen gemaakt over het psychologische inzicht van de begeleiders, over de wederzijdse openheid, de goede sfeer, de flexibiliteit en de ruimte en het belang van de eigen inbreng van de gebruiker, en over de bewustwording en het verworven zelfinzicht die men door de loopbaanbegeleiding bereikt heeft. Men is niet minder enthousiast over nog heel wat andere aspecten van de loopbaanbegeleiding.

Het eindoordeel van de gebruikers is positief. Bijna alle respondenten doen aan het einde van de telefonische enquête nog de moeite om één tot drie aspecten op te sommen die men bijzonder goed had gevonden in het eigen begeleidingsproces. Zeven van de tien respondenten kon geen enkel zwak punt noemen. Het is duidelijk dat de gebruikers sterk gecharmeerd zijn door de hoge kwaliteit van loopbaanbegeleiding en door de persoonlijke ruimte, aandacht en ondersteuning die men er als klant kan genieten. Het lijkt wel alsof men blij verrast is dat vakmensen zo veel tijd voor hen vrijmaken en hen willen omringen met zoveel individuele zorg en aandacht. Het verwondert dan ook niet dat bijna iedereen opnieuw zou starten met loopbaanbegeleiding, moest men daartoe de kans krijgen, en dit bij dezelfde organisatie als voorheen (96%).

Een tevreden klant keert terug ...

Bijna alle gebruikers zouden opnieuw aan loopbaanbegeleiding beginnen — moest men daartoe de kans krijgen — en bij dezelfde organisatie als voorheen.

Het is duidelijk dat de gebruikers sterk gecharmeerd zijn door de hoge kwaliteit van loopbaanbegeleiding en door de persoonlijke ruimte, aandacht en ondersteuning die men er als klant kan genieten.

Het lijkt wel alsof men blij verrast is dat vakmensen zo veel tijd voor hen vrijmaken en hen willen omringen met zoveel individuele zorg en aandacht.

5. Eindresultaat loopbaanbegeleiding

Op het moment van de enquête hebben de meeste deelnemers een andere arbeidssituatie dan in het voortraject. De algemene tevredenheid over de huidige arbeidssituatie – gewijzigd of niet – is aanzienlijk verbeterd. De verwachting dat loopbaanbegeleiding meer zelfinzicht en meer duidelijkheid zou brengen over diverse loopbaanaspecten wordt overtroffen. Een jaar na de loopbaanbegeleiding ligt de jobmobiliteit bij werkende deelnemers zonder urgente arbeidsproblemen viermaal hoger dan de gemiddelde Vlaamse jobmobiliteit in 2002.

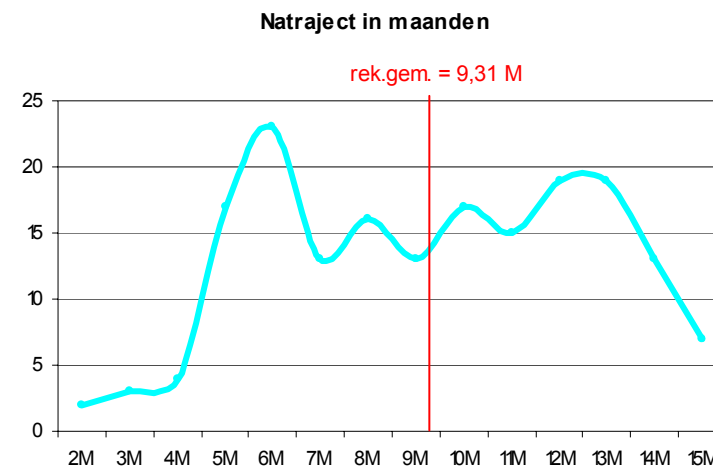
5.1 Arbeidssituatie van de gebruikers na de loopbaanbegeleiding

5.1.1 Bruto effect: zelfde of gewijzigde arbeidssituatie na gemiddeld negen maanden

Gemiddeld 9 maanden tussen einde loopbaanbegeleiding en bevragingmoment. De 'huidige arbeidssituatie' van de gebruiker is de arbeidssituatie die men heeft op het moment van de telefonische enquête. Hoelang dit moment verwijderd is van het einde van iemands begeleidingstraject is niet voor alle respondenten hetzelfde. De respondenten waren op het bevragingmoment twee tot vijftien maanden klaar met hun loopbaanbegeleiding, wat neerkomt op een gemiddeld natraject van negen maanden (rekenkundig gemiddeld=9,3). Voor bijna acht op tien respondenten is het niet langer dan een jaar geleden dat hun loopbaanbegeleiding werd afgerond (78%).

Hoofdstuk 5 gaat over het resultaat van de loopbaanbegeleiding

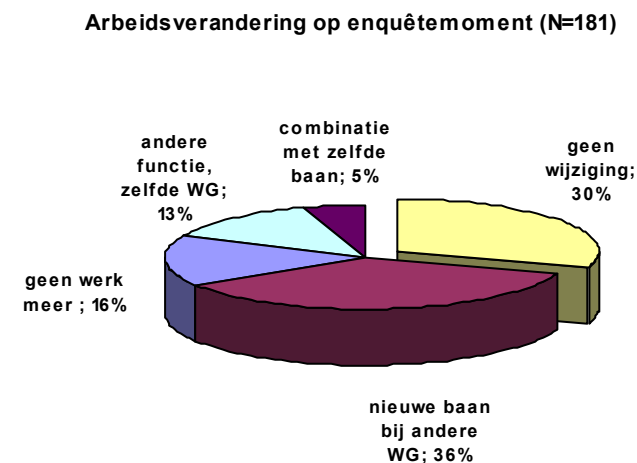
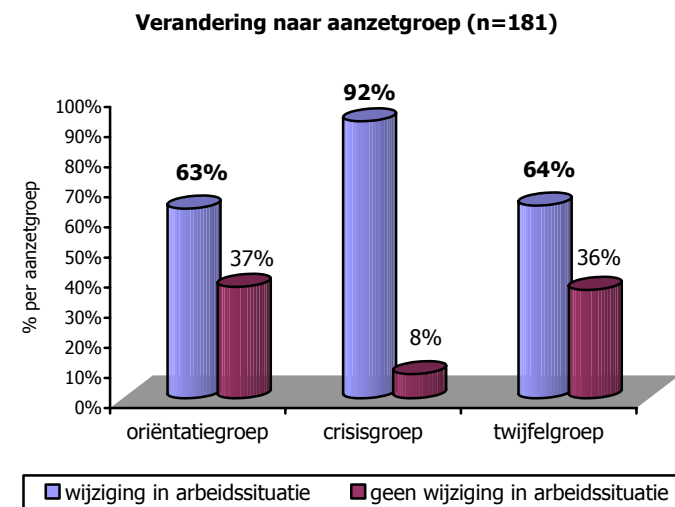
- 1) Arbeidssituatie op enquêtemoment, tevredenheid hierover en best ingevulde resultaatsverwachtingen;
- 2) Eén jaar na de loopbaanbegeleiding:
 - Minimum aantal gerealiseerde arbeidsveranderingen;
 - Minimum aantal transities, consolidatie of nieuwe combinaties;
 - Vergelijking gerealiseerde jobmobiliteit met het Vlaamse gemiddelde.



Een arbeidsverandering duidt niet altijd op een verandering van baan. De vergelijking van de huidige arbeidssituatie met de arbeidssituatie die men had voor de start van de loopbaanbegeleiding maakt duidelijk in welke mate er in de tussentijd iets gewijzigd is. Een verandering in de arbeidssituatie wordt in dit onderzoek strikt opgevat. Het kan gaan over de werkgever of de functieomschrijving, maar ook over de taakhoud, het uurschema en de combinatie van de betaalde baan en andere bezigheden. Wanneer iemand na de loopbaanbegeleiding een andere arbeidssituatie heeft dan ervoor, hoeft dat dus niet te betekenen dat men veranderd is van baan of werkgever. Er kan evengoed iets veranderd zijn binnen de bestaande werksituatie, of in de balans tussen de professionele en de privé-sfeer.

De meeste respondenten hebben een andere arbeidssituatie dan voordien. Op het moment van de bevraging zeggen zeven van de tien gebruikers dat hun arbeidssituatie er nu anders uitziet dan voor men met loopbaanbegeleiding begon (70%). Het grootste deel van deze personen heeft een nieuwe baan bij een andere werkgever (36%) of is werkzoekend (16%). Bijna twee op tien gebruikers van loopbaanbegeleiding werkt nog bij dezelfde werkgever in een andere functie of (13%) of combineert dezelfde baan met een andere activiteit (5%). Voor de overige respondenten is er helemaal niets veranderd aan de bestaande arbeidssituatie (30%).

Urgente aanzet verhoogt kans op andere baan of werkloosheid significant. Gebruikers die op het enquêtemoment een gewijzigde arbeidssituatie melden, zijn om heel diverse redenen gestart met loopbaanbegeleiding. Ongeacht de 'aanzetgroep' zijn de personen met een gewijzigde arbeidssituatie in de meerderheid. Wie om dringende redenen zoals (dreigend) ontslag of psychische problemen de stap naar loopbaanbegeleiding heeft gezet, heeft wel significant meer kans op arbeidsverandering dan gebruikers uit de twee andere aanzetgroepen, namelijk 92% tegenover 63% en 64% ($p=0,001$). In verhouding tot de oriëntatie- of twijfelgroep werken significant ($p=0,032$) meer 'crisismensen' bij een andere werkgever, namelijk 51% tegenover 31% en 32%. Bijna een derde van de crisisgroep heeft geen werk meer (28%), tegenover een tiende bij de andere aanzetgroepen (oriëntatiegroep; 13% en twijfelgroep; 9%).



Arbeidsverandering niet gelijk voor alle types banen. De kans op arbeidsverandering verschilt significant naargelang het arbeidsstatuut dat men in had voor de start van de loopbaanbegeleiding ($p=0,000$). In verhouding hebben werkzoekenden en bedienden het tweemaal zo veel kans op een andere arbeidssituatie dan zelfstandigen of ambtenaren. Bijna acht op de tien werklozen of bedienden hebben bij de bevraging een andere arbeidssituatie dan voordien, tegenover zes op de tien arbeiders en slechts vier op de tien zelfstandigen en ambtenaren. De professionele zekerheid van (statutaire) ambtenaren en de bijhorende loopbaaninertie zijn dus een rem op hun kansen tot arbeidsverandering. De vasthoudendheid van zelfstandigen aan de eigen arbeidssituatie zou kunnen verklaard worden door hun sterk persoonlijke en financiële engagement in de eigen zaak.

Kans op arbeidsverandering het grootst een jaar na de loopbaanbegeleiding. Wanneer de lengte van het natraject van alle respondenten gerelateerd wordt met de wijzigingen in de arbeidssituatie blijkt dat gebruikers met een gewijzigde arbeidssituatie altijd in de meerderheid zijn, ongeacht de lengte van hun natraject. De kans op arbeidsverandering blijkt wel significant hoger te liggen bij gebruikers waarvoor het natraject al langer dan twaalf maanden duurt, dan voor personen met een korter natraject ($p=0,003$). Meer dan negen van de tien gebruikers die al langer dan een jaar klaar zijn met hun loopbaanbegeleiding hebben op het enquêtemoment een andere arbeidssituatie dan in het voortraject (92%), tegenover zes op tien gebruikers met een korter natraject (65%).

5.1.2 Worden de gewenste verandering uit voortraject gerealiseerd?

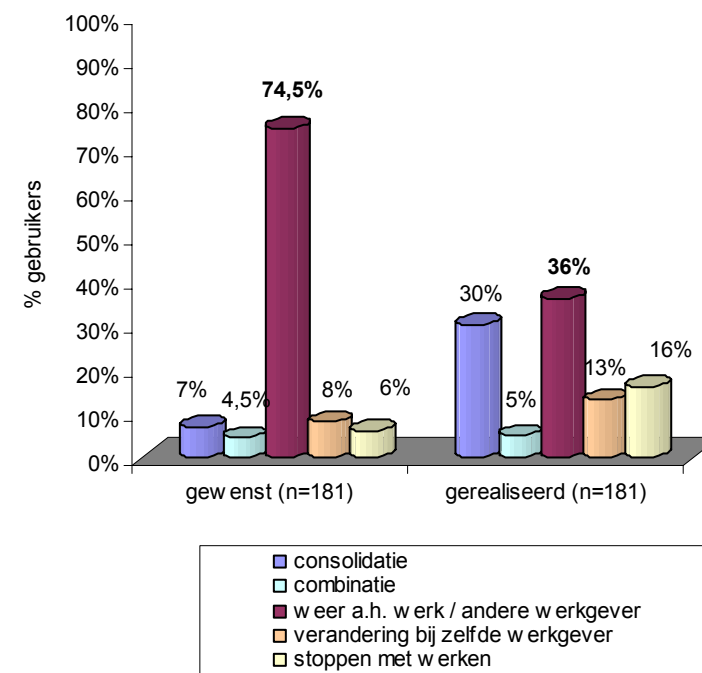
Carrièrestappen uit het voortraject onthullen veranderingsintentie en gewenst effect. Al voor de start van de loopbaanbegeleiding hebben vele gebruikers zich een beeld gevormd van hun mogelijke loopbaanalternatieven. Tijdens het voortraject hebben ze bepaalde carrièrestappen overwogen en misschien zelfs geprobeerd. Deze overwegingen geven een indicatie van welke arbeidsveranderingen de gebruiker voor de start van de loopbaanbegeleiding in gedachten heeft.

Bijna iedereen had de intentie om te veranderen van arbeidssituatie (93%). Slechts 7% van alle gebruikers stelde dat men tijdens het voortraject eigenlijk niets wilde

Gewenst effect – intentie voortraject.

- **Slechts 7% van de respondenten stelt geen arbeidsverandering voorop en kiest daarmee voor consolidatie.** Bijna alle respondenten wensen in het voortraject iets te wijzigen aan de bestaande arbeidssituatie (93%).
- **Wie verandering wenst, denkt aan een verandering van kernactiviteit (88,5%) en vooral een baan bij een andere werkgever.** Slechts 4,5% van de respondenten ziet mogelijkheden in een nieuwe combinatie van de beroepsactiviteiten met andere bezigheden.

Gewenste en gerealiseerde effecten - globaal



veranderen aan zijn arbeidssituatie, wat wijst op een gewenste consolidatie. Acht gebruikers denken er aan om hun bestaande arbeidssituatie te combineren met een opleiding of om minder uren te gaan werken zodat men meer tijd overhoudt voor andere activiteiten (4,5%). Negen van de op tien gebruikers denken tijdens het voortraject aan een verandering van kernactiviteit of transitie (88,5%). Twee derden van alle deelnemers overwogen om van werkgever te veranderen of om een activiteit op te starten als zelfstandige (66,5%). Een tiende van alle gebruikers ziet mogelijkheden in een arbeidsverandering bij dezelfde werkgever (8%). Wie werkloos is, wil weer aan de slag (8%), en 11 mensen met een baan overwogen om die op te geven (6%).

Loopbaanbegeleiding kanaliseert de wens tot verandering. De vergelijking van de 'gewenste arbeidsveranderingen' – afgeleid uit loopbaanoverwegingen tijdens het voortraject – en de arbeidssituatie van de respondenten op het moment van de enquête wijst er op dat heel wat mensen een andere arbeidssituatie realiseren dan zij hadden gedacht. Opvallend is dat aanzienlijk minder mensen effectief bij een andere werkgever zijn gaan werken dan op voorhand werd gedacht. Daar staat tegenover dat heel wat personen die eigenlijk een arbeidsverandering overwogen uiteindelijk hun bestaande arbeidssituatie zullen consolideren. Terwijl loopbaanbegeleiding over het algemeen heel wat arbeidsverandering induceert, heeft het blijkbaar ook een consoliderend effect op een aantal gebruikers.

5.1.3 Verandering arbeidsprofiel over de hele steekproef

Meer werkzoekenden na loopbaanbegeleiding dan voordien. Het globale arbeidsprofiel van alle respondenten leert dat de activiteitsgraad in de hele steekproef tijdens het natraject gedaald is in vergelijking met het voortraject. Het aandeel van personen zonder een betaalde baan in de steekproef van 181 gebruikers is gemiddeld negen maanden na de loopbaanbegeleiding verdubbeld van 8% naar 17%. Dit wil niet zeggen dat er enkel werkzoekenden bijgekomen zijn. De gedaalde activiteitsgraad is het nettoresultaat van een verschuiving van werkzoekenden naar werkenden en omgekeerd. Een klein aantal werklozen uit het voortraject hebben in de tussentijd een baan gevonden, maar een grotere groep werknemers – zowel arbeiders als bedienden – heeft ondertussen hun baan opgezegd of verloren. Bij de 31 werkzoekenden uit het

Globaal arbeidsprofiel op enquêtemoment.

- ♦ **Minder mensen hebben betaald werk.** Het aandeel werkzoekenden is verdubbeld, naar 17% van alle respondenten (n=181).
- ♦ **Minder werknemers** – vooral minder bedienden – maar evenveel ambtenaren en zelfstandigen.
- ♦ **Aandeel deeltijds werkenden stijgt lichtjes** van 16,5% naar 24,5% van alle werkenden.

natraject zijn er maar liefst 26 ‘nieuwe’ werklozen. Vijf personen hebben ook in het natraject geen betaalde baan, maar twee van zijn gestart met een opleiding.

Minder werknemers, en meer deeltijds werkenden. Het aandeel van de ambtenaren en de zelfstandigen in onze steekproef is na de loopbaanbegeleiding nauwelijks gewijzigd ten opzichte van ervoor. De groep arbeiders en bedienden is wel kleiner geworden: Terwijl 81% van de respondenten voor de loopbaanbegeleiding nog arbeider of bediende was, zijn dat er nadien nog slechts 71%. Deze afname is grotendeels het resultaat van de 26 voormalige werknemers die momenteel zonder baan zitten.

Driekwart van de respondenten die een betaalde baan hebben, werken voltijds (75,5%). Tijdens het voortraject lag dit aandeel bijna een tiende hoger (83,5%). In verhouding hebben dus meer personen na de loopbaanbegeleiding een deeltijdse baan dan ervoor. Deze aangroei van deeltijds werkenden is zowel terug te vinden bij het aantal personen met een uurschema van 60% of meer, als bij de groep met minder arbeidsuren.

5.1.4 Tevredenheid met de uiteindelijke arbeidssituatie

Een enorme verbetering van de tevredenheid met de arbeidssituatie. Wanneer gepeild wordt naar de tevredenheid met de arbeidssituatie op het enquêtemoment zegt iets meer dan één op tien personen dat ze ontevreden (5%) of zeer ontevreden (8%) zijn. Bijna zes op tien respondenten zijn tevreden (45%) tot zeer tevreden (12%) met hun nieuwe arbeidssituatie. Dit verschilt grondig met de algemene arbeidstevredenheid van voor de loopbaanbegeleiding, die overwegend negatief was. De meeste respondenten zeggen dat ze in de periode voor de start van hun loopbaanbegeleiding helemaal niet tevreden waren over hun arbeidssituatie. Na de loopbaanbegeleiding is de arbeidstevredenheid – over de hele steekproef – dus aanzienlijk verbeterd.

Iedereen tevreden, arbeidswijziging of niet. Niet alleen gebruikers met een gewijzigde arbeidssituatie zijn meer tevreden dan in het voortraject, maar ook personen waarvoor er niets veranderd is. Zowel wie nog dezelfde arbeidssituatie heeft als voor wie er iets gewijzigd is in de arbeidssituatie is (zeer) tevreden over de arbeidssituatie in het

Tevredenheid voor en na LBB

	Voor de LBB (N=181)	Na de LBB (N=181)
(Zeer) ontevreden	68,5%	13 %
Neutraal	21,5%	30 %
(Zeer) tevreden	10 %	57 %

Tevredenheid na LBB

N=181 – p=0,019	Gewijzigde arbeidssituatie	Identieke arbeidssituatie
(Zeer) ontevreden	12 %	15 %
Neutraal	25 %	42,5 %
(Zeer) tevreden	63 %	42,5 %

natraject van de loopbaanbegeleiding. Het aandeel tevreden personen is wel significant groter bij de personen met een gewijzigde arbeidssituatie ($p=0,019$).

Wel tevreden, maar niet ideaal. Dat men tevreden is met de huidige arbeidssituatie wil nog niet zeggen dat deze ook beantwoordt aan wat men zich als ideale arbeidssituatie voorstelt. De respondenten zijn zeer verdeeld in hun mening over de stelling “Mijn huidige arbeidssituatie beantwoordt aan mijn persoonlijk ideaal”, met een licht overwicht van de personen die het er niet eens mee zijn (38%).

5.1.5 Inhoudelijke resultaten en ingevulde verwachtingen

Het effect van loopbaanbegeleiding blijkt niet alleen uit eventuele veranderingen in de arbeidssituatie en de tevredenheid daarover. Het is ook nuttig om te bekijken met welke verwachtingen de gebruikers aan loopbaanbegeleiding begonnen zijn en wat diezelfde gebruikers achteraf opsommen als concrete resultaten.

Men verwacht vooral inzicht en concrete hulp. Slechts 14 personen verwachtten voor de start van de loopbaanbegeleiding helemaal niets als resultaat (8%). De meeste respondenten beginnen hun loopbaanbegeleiding echter met een bepaald resultaat voor ogen (82%). Uit alle spontaan genoemde verwachtingen – elke respondenten mocht er vijf noemen – blijkt dat men voor de start van de loopbaanbegeleiding in de eerste plaats verwacht om meer inzicht te krijgen in een aantal zaken. Concreet verwachten de meeste gebruikers vooral inzicht in hun loopbaanmogelijkheden (19%), hun persoonlijkheid en professionele wensen (16%) en in hun bestaande arbeidssituatie (10%) en de arbeidsmarkt (10%). Daarnaast wordt ook de hoop op concrete hulp bij de uitbouw van een loopbaanstrategie vaak genoemd als verwachting (14,5%), net als het idee dat men via loopbaanbegeleiding effectief een andere baan zal vinden (5%).

Men krijgt meer inzicht en een beter gevoel. Voordat de respondenten weer geconfronteerd werden met deze spontaan genoemde verwachtingen, werden ze gevraagd om terug te kijken naar de loopbaanbegeleiding en stil te staan bij wat men er nu echt mee heeft bereikt. Elke persoon mocht hoogstens vijf zaken noemen. Een verbeterd inzicht in wie je bent en wat je wil, wordt het vaakst genoemd als concreet

Gebundelde verwachtingen & resultaten

	Verwachting vooraf	Resultaat nadien
Inzicht in mezelf (wie ben ik, wat wil ik)	16%	29%
Inzicht in mijn loopbaanmogelijkheden	19%	14%
Inzicht in concrete arbeidssituatie	10%	9%
Meer tevredenheid met huidige arbeidssituatie	2%	8%
Beter persoonlijk evenwicht - goed gevoel	2%	8%
Inzicht in mijn opleidingsnoden	9%	6%
Hulp bij uitbouw concrete loopbaanstrategie	15%	5%
Inzicht in arbeidsmarkt & aanbod aan jobs	10%	4%
Realisatie vinden van een nieuwe baan	5%	2%
<i>Maximaal 5 antwoorden per persoon</i>	N=461 antwoorden	N=420 antwoorden

resultaat van loopbaanbegeleiding en is goed voor drie op de tien spontaan genoemde resultaten (29%). Meer inzicht in de eigen loopbaanmogelijkheden (14%) en de bestaande arbeidssituatie (9%) komen in de rangschikking van resultaten op de tweede plaats. Ook het bereiken van een beter persoonlijk evenwicht en goed gevoel (8%) en van meer tevredenheid met de gegeven arbeidssituatie (8%) worden door velen genoemd als resultaat van loopbaanbegeleiding.

Wat men verwacht wordt meestal gerealiseerd, en soms ook niet. De respondenten werden ook geconfronteerd met de eerder opgesomde resultaatsverwachtingen. Voor de meeste respondenten zijn de helft of meer van deze verwachtingen uiteindelijk ingelost, en voor iets meer dan de helft van deze gebruikers werden alle verwachtingen gerealiseerd (52%). Daarnaast worden er ook onverwachte resultaten geboekt. Vooral een beter persoonlijk evenwicht en goed gevoel, en een grotere tevredenheid met de huidige arbeidssituatie worden vaker genoemd als concreet resultaat dan als verwachting. Een aantal vaak genoemde verwachtingen worden uiteindelijk niet evenredig gerealiseerd. Zo zochten heel wat respondenten hulp bij de uitbouw van een concrete loopbaanstrategie. Ook de hoop op een groter inzicht in de arbeidsmarkt wordt ondermaats gerealiseerd.

De arbeidssituatie in het natraject is niet het logische gevolg van loopbaanbegeleiding, maar de gebruiker zijn (veranderde) visie op leven en werken wel. Dit is alleszins wat men moet concluderen uit wat de opinie van de gebruikers over twee voorgelegde stellingen. Per stelling werd men gevraagd om een cijfer van één tot vijf te geven, waarbij één voor 'helemaal niet akkoord' staat, drie voor 'geen mening' en vijf voor 'helemaal akkoord'. De grootste groep respondenten is het helemaal niet eens (40%) met de stelling 'Mijn huidige arbeidssituatie is het logische gevolg van mijn loopbaanbegeleiding'. Met de uitspraak 'De manier waarop ik op dit moment kijk naar mijn levens- en werksituatie is het gevolg van de loopbaanbegeleiding' zijn meer gebruikers het wel mee eens (45%), dan niet of neutraal.

Therapeutische waarde van loopbaanbegeleiding. Deze data onderlijnen de therapeutische waarde van loopbaanbegeleiding voor de individuele gebruiker. De meerwaarde voor de gebruiker van loopbaanbegeleiding ligt vooral bij de

Welzijnseffecten loopbaanbegeleiding.

De meeste deelnemers van loopbaanbegeleiding ...

- ♦ ZIJN TEVREDEN met hun arbeidssituatie, of die nu veranderd is of niet;
- ♦ VINDEN NIET dat hun huidige arbeidssituatie het logische gevolg is van hun loopbaanbegeleiding;
- ♦ VINDEN WEL dat de manier waarop ze nu kijken naar hun levens- en werksituatie het gevolg is van hun loopbaanbegeleiding.

psychosociale ondersteuning die men krijgt wanneer men met loopbaanvragen zit. Loopbaanbegeleiding biedt de kans om – ondersteund door een professional – inzicht te verwerven in wie je bent, wat je kan en wat je wil. Dit nieuwe inzicht zien veel gebruikers als het belangrijkste resultaat van hun loopbaanbegeleiding. Het is als een foto die men altijd op zak heeft, als leidraad bij toekomstige loopbaanbeslissingen.

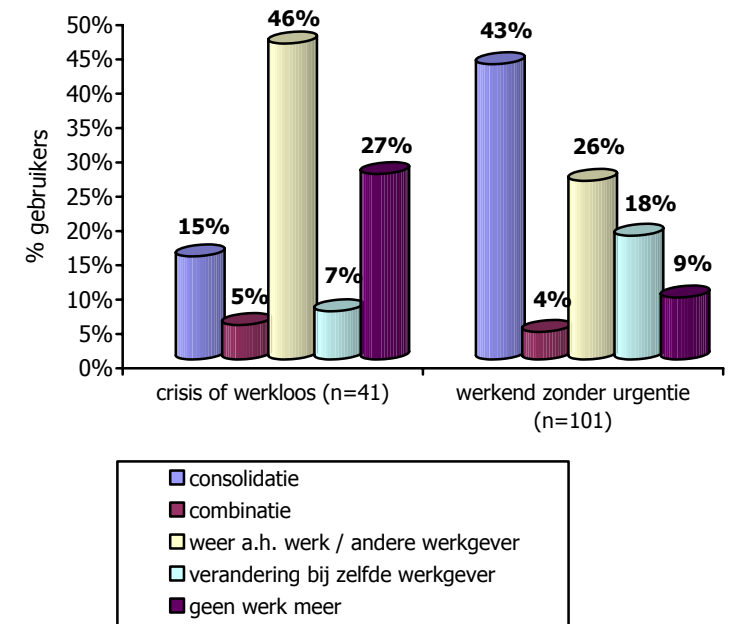
5.2 Arbeidseffecten na loopbaanbegeleiding

5.2.1 Netto-resultaat: minimum aantal gerealiseerde arbeidsveranderingen

Tijdshorizon van 12 maanden. De ‘huidige arbeidssituatie’ wordt gemeten op het enquêtemoment, wat voor de gebruikers een variabel peilmoment is in de tijdslijn van hun loopbaanbegeleiding. Er zijn deelnemers die nog maar twee maanden klaar zijn met hun loopbaanbegeleiding, maar er zijn er ook voor wie het al meer dan een jaar geleden is. Dit maakt het moeilijk om algemene uitspraken te doen over de kans dat men van arbeidssituatie gaat veranderen in de loop van het natraject. Dit probleem wordt enigszins opgevangen door de tijdshorizon van het natraject te beperken tot één jaar. De 39 gebruikers die al langer dan een jaar klaar zijn met hun loopbaanbegeleiding worden daarvoor buiten beschouwing gelaten, om verder in te zoomen op de 142 gebruikers met een natraject van hoogstens 12 maanden. Wie de loopbaanbegeleiding recenter beëindigde, heeft al een andere arbeidssituatie of kan dert nog doen binnen de twaalf maanden na de afronding. Het aantal gerealiseerde arbeidsveranderingen bij deze selectie respondenten geeft dus een indicatie van het minimum aantal arbeidsveranderingen dat kan gerealiseerd worden binnen het jaar na de afronding van het begeleidingstraject.

Onhoudbaarheid arbeidssituatie uit voortraject geeft ander type arbeidsverandering. De steekproef van dit onderzoek omvat 41 personen die met loopbaanbegeleiding begonnen zijn omdat ze werkzoekend waren of omdat hun bestaande arbeidssituatie door een crisissituatie onhoudbaar was geworden. Omdat zij bijna geen opties overhouden, moeten zij zich richten op een andere arbeidssituatie, en verschillen zij

Arbeidsverandering binnen het jaar, naar urgentie (n=142; p;0,002)



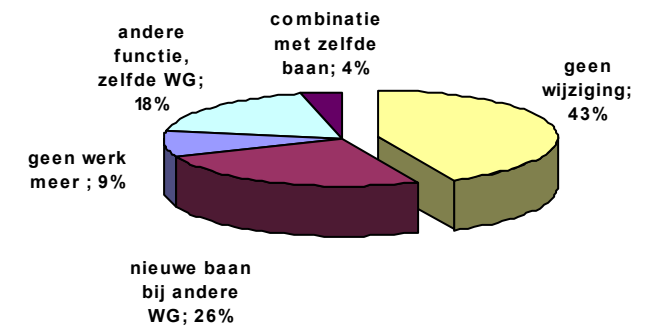
wezenlijk van de werkende respondenten zonder urgente problematiek. Een jaar na het einde van de loopbaanbegeleiding hebben de meeste van deze personen een baan bij een nieuwe werkgever (46%) of zijn ze werkzoekend (27%). Deze resultaten verschillen significant van de arbeidsveranderingen bij de respondenten ($p=0,002$) die niet gedwongen worden om hun arbeidssituatie uit het voortraject te verlaten.

Netto-groep zonder urgente redenen tot verandering en hoogstens een jaar begeleiding. Wanneer de zojuist beschreven deelgroep – werkzoekenden + crisisgroep – buiten beschouwing gelaten worden, blijven er 101 gebruikers over met een eerder doorsnee arbeidsprofiel en redenen voor loopbaanbegeleiding. Het zijn personen die voor de start van de loopbaanbegeleiding aan het werk waren en die niet bedreigd werden in hun arbeidssituatie door ontslag of andere, meer persoonlijke urgente problemen.

Maximaal vier op tien deelnemers hebben een jaar na de loopbaanbegeleiding dezelfde arbeidssituatie, meer dan drie op tien verandert drastisch van arbeidssituatie. Twaalf maanden na hun loopbaanbegeleiding hebben maximaal 43% van deze werkenden nog helemaal niets veranderd aan hun arbeidssituatie zoals die was in het voortraject. Minimaal 22% heeft binnen dit eerste jaar een arbeidsverandering gerealiseerd zonder echter weg te gaan bij hun werkgever. Minimaal 35% van de werkenden zonder urgente aanzet heeft binnen het jaar na hun loopbaanbegeleiding een drastische andere arbeidssituatie dan ervoor doordat ze nu bij een andere werkgever werken (26%). Van de 101 gebruikers zijn er negen die geen baan meer hebben (9%), maar wel op zoek zijn naar een nieuwe tewerkstelling.

Jobmobiliteit na loopbaanbegeleiding veel hoger dan Vlaams gemiddelde. Binnen het jaar na hun loopbaanbegeleiding werkt 26% van de werkenden zonder arbeidsproblematiek⁸ bij een andere werkgever. Cijfers van het steunpunt WAV⁹ stellen dat 6,5% van de Vlaamse werkenden in de loop van 2002 veranderd zijn van baan. De jobmobiliteit na loopbaanbegeleiding ligt voor gebruikers zonder urgente arbeidsproblemen dus maar liefst vier maal hoger dan het Vlaamse gemiddelde.

Minimum aantal netto-arbeidsveranderingen binnen het jaar na de loopbaanbegeleiding (n=101)



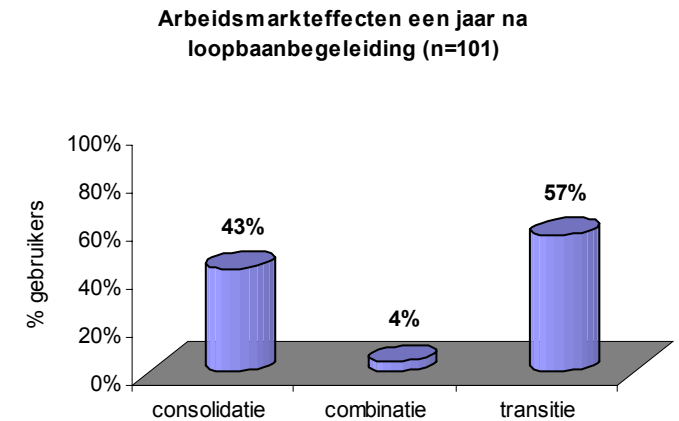
⁸ Personen die niet werkzoekend zijn en die niet bedreigd worden in hun arbeidssituatie door een professionele of persoonlijke crisis.

⁹ Jaarboek 2003 van de arbeidsmarkt in Vlaanderen, Steunpunt WAV.

5.2.2 Minimum aantal arbeidseffecten na een jaar

Consolidatie, transitie en combinatie in dit onderzoek. Het model van de transitionele arbeidsmarkt (Schmid 1998) onderscheidt bij arbeidsveranderingen drie types effecten: een transitie-effect, een consolidatie-effect en een nieuwe combinatie. Het uitblijven van arbeidsverandering is ook in dit onderzoek niets anders dan een consolidatie van de bestaande kernactiviteit. De overgang van werkend naar werkzoekend (of omgekeerd) impliceert een duidelijke verandering van professionele kernactiviteit wat neerkomt op een transitie. Ook personen die in opzeg zijn – een andere kernactiviteit is onvermijdelijk – maken een transitie mee, net als personen die een andere baan hebben binnen hetzelfde bedrijf of bij een andere werkgever, of die van arbeidsstatuut veranderd zijn (zelfstandige, werknemer of ambtenaar). Wie zijn professionele kernactiviteit niet wijzigde, maar tijdskrediet of loopbaanonderbreking opnam, maakt een nieuwe combinatie. Ook wie minder uren gaat werken of een opleiding bij gaat volgen combineert zijn professionele kernactiviteit op een nieuwe manier met andere activiteiten.

Iets minder consolidatie-effecten dan transities, met nauwelijks nieuwe combinaties. Een jaar na hun loopbaanbegeleiding kiest hoogstens 43% van de werkenden voor consolidatie van hun bestaande arbeidssituatie. Minimaal 53% van hen heeft een professionele transitie doorgemaakt, en minstens 4% optimaliseerde zijn bestaande arbeidssituatie door ze te combineren met andere activiteiten. Een jaar na datum heeft zal de gemiddelde gebruiker van loopbaanbegeleiding dus waarschijnlijk naar een andere professionele kernactiviteit zijn overgestapt.



6. *Negen punten om te onthouden – Conclusie*

Aanbodstudie, doelgroepbevraging en effectevaluatie. Deze doelgroepbevraging bij 181 gebruikers van loopbaanbegeleidingsinitiatieven in Vlaanderen peilde in de eerste plaats naar de effecten van loopbaanbegeleiding. In tweede instantie werd – alleszins gedeeltelijk – ingegaan op de kwaliteit van de doorlopen begeleidingstrajecten en de tevredenheid van de gebruikers hierover.

Deze gebruikersbevraging leverde alvast de volgende conclusies op:

- 1) *Loopbaanbegeleiding bereikt een breed publiek.* Loopbaanbegeleiding is geen ‘luxespeeltje’ voor de betere klasse van professionals met een sterk loopbaanprofiel, maar bereikt een breed publiek. Deelnemers die een begeleidingstraject hebben afgerond zijn zowel mannen als vrouwen, met een leeftijd van in de twintig tot de zestig jaar, en van werklozen en arbeiders over ambtenaren en bedienden tot zelfstandigen. Hoewel ze minder talrijk zijn als de hooggeschoolden maken ook heel wat lager geschoolden gebruik van loopbaanbegeleiding.
- 2) *Loopbaanbegeleiding beantwoordt aan een reële behoefte.* Mensen zetten de stap naar loopbaanbegeleiding niet toevallig of louter uit nieuwsgierigheid, maar omdat ze echt behoefte hebben aan arbeidsondersteuning. De keuze voor loopbaanbegeleiding is een doordachte en logische volgende stap in het veel eerder begonnen denkproces van de gebruiker over de eigen arbeidssituatie en loopbaan en hoe het hier mee verder moet. Klanten van loopbaanbegeleiding zijn niet tevreden over hun arbeidssituatie, willen daar iets aan veranderen en zitten daar over te tobben. Anderen worden door een urgent probleem geconfronteerd met de zeer beperkte ‘houdbaarheid’ van hun bestaande arbeidssituatie en zijn gedwongen om nieuwe loopbaankeuzes

Loopbaanbegeleiding discrimineert niet naar scholingsgraad.

Hoewel de klantenpopulatie van loopbaanbegeleiding meer hoger geschoolden telt dan mensen met een lagere scholingsgraad, zijn de resultaten en effecten van loopbaanbegeleiding identiek voor hooggeschoolden en laaggeschoolden. Loopbaanbegeleiding kan dus zeker dienst doen als hefboom voor de verbetering van de inzetbaarheid van lager geschoolden. Deze doelgroep vraagt wel meer concrete ondersteuning en opvolging bij de zoektocht naar een andere baan.

te maken. Wanneer deze mensen worden geïnformeerd over het bestaan en de betaalbaarheid van loopbaanbegeleiding is de stap snel gezet. Zeven van de tien deelnemers zoeken in loopbaanbegeleiding meer duidelijkheid over hun professionele wensen en mogelijkheden en inzicht in hun bestaande arbeidssituatie. Twee van de tien deelnemers stellen dat hun wil om van baan te veranderen de belangrijkste reden is voor hun loopbaanbegeleiding.

- 3) ***Loopbaanbegeleiding lost de meeste verwachtingen in.*** Loopbaanbegeleiding beantwoordt niet alleen aan een reële behoefte, maar slaagt er ook in om tegemoet te komen aan de meeste en belangrijkste verwachtingen die de gebruikers op voorhand hebben. Een vergelijking van de persoonlijke resultaten en verwachtingen per deelnemer wijst uit dat alle verwachtingen van meer dan de helft van de gebruikers werden ingelost. Bij de overige gebruikers werden minstens de helft van hun verwachtingen gerealiseerd. Daarnaast worden ook resultaten geboekt die niet veel mensen hadden verwacht, zoals een beter persoonlijk evenwicht en goed gevoel, en een grotere tevredenheid met de huidige arbeidssituatie. In verhouding biedt loopbaanbegeleiding minder vaak dan verwacht ondersteuning bij de uitbouw van een concrete loopbaanstrategie of bij het vinden van een andere baan.
- 4) ***Loopbaanbegeleiding brengt in de eerste plaats meer inzicht en een andere kijk op leven en werken.*** Elke deelnemer werd gevraagd om de vijf belangrijkste resultaten van zijn loopbaanbegeleiding op te noemen. Daarbij wordt een verbeterd inzicht in wie je bent en wat je wil het vaakst genoemd, gevolgd door meer inzicht in de loopbaanmogelijkheden en de bestaande arbeidssituatie. De sterke invloed van loopbaanbegeleiding op de manier waarop de gebruiker kijkt naar zijn privé-leven en beroepsloopbaan wordt bevestigd door enkele opinie vragen. De meeste deelnemers geven immers aan dat zij niet vinden dat hun arbeidssituatie op het enquêtemoment een logisch gevolg is van hun loopbaanbegeleiding, maar zien wel hun (nieuwe) manier

van kijken naar de levens- en werksituatie als voortvloeisel van hun loopbaanbegeleiding.

- 5) *Loopbaanbegeleiding zorgt in de tweede plaats voor meer tevredenheid en een goed gevoel.* Eén van de opmerkelijkste bevindingen uit dit onderzoek is dat loopbaanbegeleiding bij zowat alle gebruikers zorgt voor een enorme verbetering van de arbeidstevredenheid. De verbeterde tevredenheid met de huidige arbeidssituatie en een beter persoonlijk evenwicht en goed gevoel zijn de ‘nummers drie’ van de vaakst genoemde resultaten. Een vergelijking van de arbeidstevredenheid in het voortraject, met de tevredenheid nadien bevestigt dit. Terwijl zeven op tien gebruikers voor hun loopbaanbegeleiding helemaal niet tevreden waren met hun arbeidssituatie, is er nadien nog slechts één op tien gebruikers ongelukkig met zijn arbeidssituatie. Deze verbetering van arbeidstevredenheid geldt ook voor personen wier arbeidssituatie helemaal niet veranderd is. Deze mensen kregen meer inzicht in hun professionele mogelijkheden en prioriteiten en realiseren zich nu dat de bestaande arbeidssituatie een goede benadering is van hun professioneel optimum.
- 6) *Loopbaanbegeleiding geeft mensen een routebeschrijving – en een foto van de bestemming – als leidraad naar een meer optimale arbeidssituatie.* Over de hele steekproef hebben zeven op tien gebruikers enkele maanden na hun loopbaanbegeleiding een andere arbeidssituatie dan voordien. Meer dan de helft van alle gebruikers werkt bij een andere werkgever, heeft een andere baan bij dezelfde werkgever, of optimaliseerde zijn bestaande arbeidssituatie. Drie op tien deelnemers hebben niets veranderd aan hun arbeidssituatie. Loopbaanbegeleiding geeft mensen dus niet alleen een andere ‘bril’ om hun levensloopbaan mee te bekijken, maar geeft hen ook een ‘foto’ van hun professioneel optimum en een routebeschrijving naar dit optimum. Een deel van de gebruikers zal door loopbaanbegeleiding gestimuleerd worden om hun bestaande arbeidssituatie aan te passen. Anderen worden door loopbaanbegeleiding afgeremd in hun overhaaste drang naar verandering, doordat ze leren inzien dat hun bestaande arbeidssituatie beter op hun lijf

gesneden is dan ze hadden gedacht. Loopbaanbegeleiding biedt mensen dus een referentiepunt; een houvast in woelige professionele tijden of een duwtje in de rug voor wie eerder nog geen loopbaanstappen durfde te zetten.

- 7) *Loopbaanbegeleiding wordt zeer positief geëvalueerd door de deelnemers.* De meeste gebruikers zijn gecharmeerd door de hoge kwaliteit van de dienstverlening tijdens hun loopbaanbegeleiding. Bijna niemand van de gebruikers had na afloop van de loopbaanbegeleiding klachten over het verloop en de organisatie van het begeleidingstraject, een minderheid kon er één tot twee minder goede aspecten van opnoemen. Twee vaker genoemde zwakke punten stellen dat de loopbaanbegeleiding niet concreet genoeg was, of dat de begeleiding te snel afgelopen was. Bijna elke gebruiker somt wel meerdere sterke punten op. Men is vooral enthousiast over de inzet en expertise van de begeleiders tijdens de loopbaanbegeleiding. Ook is er bijzonder veel lof voor de openheid, flexibiliteit en persoonlijke aandacht die men als klant mocht genieten en de bewustwording en zelfinzicht die zij door loopbaanbegeleiding hebben bereikt. Bijna alle gebruikers zouden – moest het nodig zijn – niet aarzelen om terug met loopbaanbegeleiding te beginnen.
- 8) *Loopbaanbegeleiding is vooral een welzijnsinstrument.* De bovenstaande conclusies maken duidelijk dat de meerwaarde van loopbaanbegeleiding in de eerste plaats van psychosociale aard is. Loopbaanbegeleiding biedt de gebruiker professionele ondersteuning op een moment dat hij zijn levensloopbaan in vraag stelt. Begeleid door een professional gaat men stilstaan bij de eigen persoonlijkheid, competenties en professionele wensen en mogelijkheden. Loopbaanbegeleiding levert de gebruiker dus in de eerste plaats meer inzicht en bewustwording. Dit nieuwe inzicht zien de meeste gebruikers als het belangrijkste resultaat van hun loopbaanbegeleiding. Het is als een stafkaart om meer gefundeerde beslissingen te kunnen nemen over de levensloopbaan. Met zo'n stafkaart op zak liggen een beter persoonlijk evenwicht en goed gevoel, en meer arbeidstevredenheid binnen handbereik van de gebruiker.

9) *Loopbaanbegeleiding kan de maatschappelijke jobmobiliteit stimuleren.* Een uitgeselecteerde groep respondenten die voor de loopbaanbegeleiding begon niet werkloos waren en geen urgente arbeidsproblemen hadden, geeft een beeld van het type gebruiker van loopbaanbegeleiding voor wie nog veel opties open staan. Een jaar na het einde van de loopbaanbegeleiding werkt minimaal een vierde van deze groep gebruikers bij een andere werkgever dan voor de loopbaanbegeleiding (26%). De jobmobiliteit na loopbaanbegeleiding ligt dus aanzienlijk hoger dan de gemiddelde jobmobiliteit in Vlaanderen. Het steunpunt WAV stelt dat ongeveer 6,5% van de Vlaamse werkenden in 2002 van werkgever veranderd zijn. Gesteld dat de actieve bevolking op grote schaal gebruik zou maken van een – mogelijk toekomstig – algemeen Vlaams recht op loopbaanbegeleiding zou dit de maatschappelijke jobmobiliteit dan ook kunnen verhogen.