



KATHOLIEKE
UNIVERSITEIT
LEUVEN

FACULTEIT ECONOMISCHE EN
TOEGEPASTE ECONOMISCHE WETENSCHAPPEN
DEPARTEMENT TOEGEPASTE ECONOMISCHE WETENSCHAPPEN



Loopbaanbegeleiding doorgelicht (deel 1)

Marktonderzoek naar de vraag naar loop- baanbegeleiding in Vlaanderen

Marijke Verbruggen

Dr. Anneleen Forrier

Prof. dr. Luc Sels

Tom Vandenbrande

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 hulpbronnen



ESF in VLAANDEREN 2000 - 2006



Inhoudstafel

INLEIDING	1
0.1 Naar een recht op loopbaanbegeleiding.....	1
0.2 ‘Loopbaanbegeleiding doorgelicht’	3
0.2 Methodologie.....	4
0.3.1 Onderzoeksopzet.....	4
0.3.2 Opbouw van de vragenlijst.....	6
0.3.2 Respons.....	8
0.4 Dit rapport.....	10
HOOFDSTUK 1 DE VRAAG NAAR LOOPBAANBEGELEIDING GEMETEN	11
1.1 Inleiding	11
1.2 De houding ten aanzien van loopbaanbegeleiding	12
1.3 Het nut voor specifieke groepen.....	15
1.4 De deelnamekans ingeschat.....	19
1.5 Het verwachtingspatroon	25
1.6 De modaliteiten van loopbaanbegeleiding.....	30
1.6.1 Duurtijd	31
1.6.2 Betalingsbereidheid.....	32
1.6.3 Tijdstip	35
1.6.4 Bekendheid met loopbaanbegeleiding	38
1.7 Conclusie	39

HOOFDSTUK 2 DETERMINANTEN VAN DE VRAAG NAAR LOOPBAANBEGELEIDING EEN CONCEPTUEEL KADER.....	43
2.1 Inleiding	43
2.2 Arbeidsmarktpositie.....	45
2.2.1 Betekenis	45
2.2.2 Operationalisering in loopbaanonderzoek	46
2.3 Bewegingskapitaal.....	47
2.3.1 Betekenis	47
2.3.2 Operationalisering in loopbaanonderzoek	49
2.3.2.1 Signalen van beroeps- en leercompetenties	49
2.3.2.2 Andere indicatoren van beroeps- en leercompetenties	51
2.3.2.3 Indicatoren van mobiliteitscompetenties	53
2.3.2.4 Loopbaanverwachtingen	53
2.3.3 Bewegingskapitaal en loopbaanbegeleiding	54
2.4 Activiteiten ter behoud of verruiming van bewegingskapitaal.....	54
2.5 Kansen tot behoud of verruiming van bewegingskapitaal	55
2.6 Bewegingsalternatieven.....	56
2.7 Context	57
2.8 Transities	58
2.9 Bereidheid tot transitie	58
2.10 Schokken	60
2.11 Conclusie	61
HOOFDSTUK 3 LOOPBAANTRAJECTEN EN LOOPBAANBEGELEIDING	63
3.1 Loopbaanbegeleiding op een transitionele arbeidsmarkt	63
3.2 De centrale vragen	65
3.3 Loopbaanverleden en loopbaanbegeleiding	67
3.3.1 Loopbaanverleden en baat bij loopbaanbegeleiding	69

3.3.2	Loopbaanverleden en deelnamebereidheid	71
3.4	 Verwachte transitie en loopbaanbegeleiding.....	74
3.4.1	Verwachte transitie.....	74
3.4.2	Verwachte transitie en baat bij loopbaanbegeleiding.....	76
3.4.3	Verwachte transitie en deelnamebereidheid	78
3.4.4	Invloed van bewegingsalternatieven en schokken.....	81
3.5	 Loopbaandiscrepanties en loopbaanbegeleiding.....	84
3.5.1	Loopbaandiscrepanties en baat bij loopbaanbegeleiding.....	86
3.5.2	Loopbaandiscrepanties en deelnamebereidheid.....	87
3.6	 Loopbaantevredenheid en loopbaanbegeleiding.....	90
3.7	 Conclusie	91
HOOFDSTUK 4 LOOPBAANBEGELEIDING ALS ANTWOORD OP		
WERKBAARHEIDSPROBLEMEN		94
4.1	 Inleiding	94
4.2	 Werkbaarheid: een begripssituering.....	95
4.3	 Werkbaarheid in Vlaanderen	97
4.4	 De centrale vragen	100
4.5	 Werkbaarheid en loopbaanbegeleiding	103
4.5.1	Werkbaarheid en baat bij loopbaanbegeleiding.....	103
4.5.2	Werkbaarheid en deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding	105
4.5.3	Worden de werknemers met een werkbaarheidsprobleem bereikt.....	110
4.5.4	Werkbaarheid en verwachtingen ten aanzien van loopbaanbegeleiding	112
HOOFDSTUK 5 DEELNAME AAN LOOPBAANBEGELEIDING: EEN WENS VAN DE		
STERKEN OF DE ZWAKKEN?		117
5.1	 Inleiding	117
5.2	 Knowing how.....	118
5.2.1	Gedragscompetenties.....	120
5.2.1.1	De persoonlijkheidsstructuur.....	120

5.2.1.2	De centrale vragen	122
5.2.1.3	Operationalisering	127
5.2.1.4	Persoonlijkheid en loopbaanbegeleiding	128
5.2.1.4.1	Testen van de centrale vragen	128
5.2.1.4.2	Persoonlijkheidsprofielen	133
5.2.2	Loopbaanverleden	139
5.2.2.1	De centrale vragen	140
5.2.2.2	Werkervaring in Vlaanderen	142
5.2.2.3	Loopbaanverleden en loopbaanbegeleiding	143
5.2.3	Opleidingsverleden	149
5.2.3.1	De centrale vragen	150
5.2.3.2	Opleiding in Vlaanderen	153
5.2.3.3	Opleidingsverleden en loopbaanbegeleiding	155
5.2.3.3.1	Volgen van opleiding	156
5.2.3.3.2	Kenmerken van de gevolgde opleiding	158
5.2.3.3.3	Leerdrempels	165
5.3	 Mobiliteitscompetenties	168
5.3.1	De centrale vragen	168
5.3.2	Arbeidsmarktkennis en sociaal kapitaal in Vlaanderen	171
5.3.3	Arbeidsmarktkennis, sociaal kapitaal en loopbaanbegeleiding	173
5.3.3.1	Arbeidsmarktkennis en loopbaanbegeleiding	174
5.3.3.2	Sociaal kapitaal (knowing whom) en loopbaanbegeleiding	180
5.4	 Loopaanverwachtingen	185
5.4.1	Loopbaanankers	186
5.4.2	De centrale vragen	187
5.4.3	Operationalisering	191
5.4.4	Loopbaanankers in Vlaanderen	193
5.4.5	Loopbaanverwachtingen en loopbaanbegeleiding	194
5.4.5.1	Duidelijkheid over de toekomstige loopbaan	195
5.4.5.2	Loopbaanankers	196
5.5	 Conclusie	202
HOOFDSTUK 6 KANSEN KRIJGEN EN ZELF INITIATIEF NEMEN		204
6.1	 Inleiding	204

6.2	Organizational en individual career management	206
6.3	De centrale vragen	207
6.4	Operationalisering	209
6.5	OCM en ICM in Vlaanderen	210
6.5.1	OCM	210
6.5.2	OCM	216
6.6	OCM, ICM en loopbaanbegeleiding.....	223
6.6.1	OCM en loopbaanbegeleiding.....	223
6.6.2	ICM en loopbaanbegeleiding.....	228
6.6	Conclusie	236
HOOFDSTUK 7 CONCLUSIES		237
7.1	Is er vraag naar loopbaanbegeleiding?	237
7.1.1	Ja, er is vraag.....	237
7.1.2	Loopbaanbegeleiding naast andere vormen van loopbaansteun.....	240
7.2	De potentiële deelnemers.....	242
7.2.1	Profielschets	242
7.2.2	Maakt loopbaanbegeleiding de sterken sterker?	244
7.2.3	Wat met de kansgroepen?.....	244
7.3	Uitdagingen voor het aanbod	247
7.3.1	Mogelijk plotse stijging van de vraag.....	248
7.3.2	Gevarieerd aanbod nodig, zowel op macro- als op micro-niveau	248
7.3.3	Gewenste modaliteiten	250
7.4	Loopbaanbegeleiding als arbeidsmarktinstrument.....	251
7.4.1	Loopbaanbegeleiding als verkeersregelaar op transitionele arbeidsmarkt	251
7.4.2	Werkzaamheidsgraad verhogen.....	253
7.4.3	Loopbaanbegeleiding om werkbaarheidsproblemen aan te pakken.....	255
7.4.4	Loopbaanbegeleiding als ondersteuning van employability	257
7.5	Algemene conclusie.....	258

REFERENTIES.....	259
BIJLAGE 1 FACTORANALYSE OP DE SCHALEN VOOR ICM EN OCM.....	278
BIJLAGE 2 DE VRAGENLIJST.....	281

Inleiding

0.1 | Naar een recht op loopbaanbegeleiding

Zowel in beleidsmiddens als in academische kringen is de aandacht voor loopbaanbegeleiding de afgelopen jaren sterk toegenomen. Deze toenemende aandacht wordt gevoed door enkele evoluties op de arbeidsmarkt. Sels et al. (2002) identificeren vier redenen die een investering in een recht op loopbaanbegeleiding rechtvaardigen:

1. *Employability*. Een recht op loopbaanbegeleiding moet investering in employability ondersteunen ('het stuur zelf in handen nemen'). Employability is het vermogen van individuen om een geschikte baan te kunnen verwerven of te behouden. In dit opzicht dient loopbaanbegeleiding om werknemers te steunen bij het nemen van beslissingen bij de uitbouw van hun loopbaan.
2. *Psychologisch contract*. Loopbaanbegeleiding kan helpen om schendingen in het psychologisch contract bespreekbaar te maken en/of te vermijden. Een schending betekent dat bepaalde verwachtingen die een werknemer t.a.v. zijn werkgever opgebouwd heeft – de gepercipieerde plichten van de werkgever – niet vervuld zijn (Van den Brande, 2002). Loopbaanbegeleiding kan ertoe bijdragen dat het evenwicht in de loopbaan en in de relatie met de werkgever wordt hersteld.
3. *Leeftijdsintegratie*. In gangbare visies op de levensloop(baan) wordt impliciet vertrokken van een model van *leeftijdscyclus* (Krain, 1995) : een klassieke, rond betaalde arbeid gecentreerde indeling van de levenscyclus. Eerst is men 'te jong om te werken' (school), vervolgens 'oud genoeg om te werken' (werk) en ten slotte 'te oud om te werken' (uittreding). Naarmate de samenstelling van de arbeidsmarkt heterogener wordt en verwachtingen van werknemers een meer divers karakter krijgen (Van Hoof, 2001), dringt verschuiving naar

een model van *leeftijdsintegratie* zich meer en meer op. In zo'n model wordt de tijd besteed aan werk, opleiding en vrije tijd meer gespreid over de levenscyclus. Dit gaat gepaard met meer (al dan niet gedwongen) loopbaankeuzes. Loopbaanbegeleiding kan individuen ondersteunen bij het maken van deze keuzes.

4. *Transitionele arbeidsmarkt*. Het model van de transitionele arbeidsmarkt (Schmid, 1998) bouwt verder op dit denken in termen van leeftijdsintegratie. Dit model gaat uit van de idee dat de arbeidsmarkt beter werkt naarmate mensen beter in staat zijn overgangen te maken naar, op, en van de arbeidsmarkt en/of verschillende posities te combineren (bijvoorbeeld arbeid en zorg). Waar traditioneel arbeidsmarktbeleid vooral aandacht schenkt aan de overgang van inactiviteit naar betaald werk, wordt op een transitionele arbeidsmarkt gezocht naar een versoepeling van meerdere types overgangen: naar en van werk vanuit onderwijs, huishoudens, sociale zekerheid (Muffels, 2001). 'Sturing' van een transitionele arbeidsmarkt gebeurt niet langer alleen middels klassieke prijsprikkels zoals lonen, uitkeringen of fiscale stimuli. Er moet ook een institutionele structuur ontwikkeld worden voor de ondersteuning van individuele keuzeprocessen en de feitelijke realisatie van transitie ('regeling van het verkeer'). Loopbaanbegeleiding kan daarbij als smeeroilje dienen.

Onder andere deze potentiële voordelen liggen aan de basis van de overtuiging van de Vlaamse overheid dat een recht op loopbaanbegeleiding een vaste plaats verdient op de huidige arbeidsmarkt. In 2002 werkte de Task Force Loopbaanbegeleiding een model uit voor de organisatie en financiering van een dergelijk recht (Sels et al., 2002). Het recht kreeg verder gestalte met het Besluit van de Vlaamse Regering betreffende erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening (27 augustus 2004), dat voortbouwde op de adviezen van de Task Force. Concreet omvat het recht volgende aspecten:

- Het gaat om een 'algemeen' recht, dat geldt voor alle werkende Vlamingen met een minimale loopbaanervaring van 1 jaar. Werklozen werden uitgesloten van het recht, aangezien zij een meer intensieve trajectbegeleiding kunnen volgen.

- Er werd geopteerd voor de uitbouw van een *extern* netwerk van *onafhankelijke* begeleiders. Met extern wordt bedoeld 'niet georganiseerd op initiatief van de huidige werkgever' en met onafhankelijk 'niet tewerkgesteld door de huidige werkgever'. Sommige doelgroepen hebben geen werkgever, bijvoorbeeld de zelfstandigen. Anderen werken in organisaties die niet de professionele omkadering en de tijd hebben om zich in begeleiding te verdiepen. Denk hier aan kleine organisaties. Verder is bedrijfsinterne begeleiding sterk georiënteerd op vooruitgang van de professionele loopbaan en veel minder op de realisatie van evenwichtige levensloopbanen.
- Het recht op loopbaanbegeleiding is toegankelijk volgens eigen inzicht (dus niet beperkt tot een bepaalde leeftijdsfase), met een minimale tussenperiode van zes jaar tussen twee trajecten.
- Het recht op loopbaanbegeleiding wordt hoofdzakelijk gefinancierd door de Vlaamse overheid, aangevuld met een beperkt 'remgeld' dat betaald wordt door de deelnemer. Dat remgeld bedraagt maximaal 150 euro (25 euro voor kansengroepen).
- De financiering geldt voor loopbaantrajecten van minimaal 6 uur en maximaal 18u (25u voor kansengroepen).

0.2 | 'Loopbaanbegeleiding doorgelicht'

De overheid heeft dus haar schouders gezet onder een recht op (externe en onafhankelijke) loopbaanbegeleiding. Er was er tot nog toe echter weinig klaarheid omtrent de reikwijdte en de mogelijke effecten van een dergelijke recht. Er bestond evenmin een betrouwbare schatting van de potentiële vraag naar loopbaanbegeleiding. Dit project 'Loopbaanbegeleiding doorgelicht. Evaluatie van vraag en aanbod in Vlaanderen.' wil daaraan tegemoet komen.

Het project bestaat uit drie delen:

1. *Een marktstudie.* Deze studie moet een accurate schatting toelaten van de potentiële vraag naar diensten van loopbaanbegeleiding.

2. *Een doelgroepbevraging.* In dit deel wordt het profiel van de deelnemers aan huidige loopbaanbegeleidingsinitiatieven opgesteld. Er wordt tevens dieper ingegaan op de effecten van een deelname aan loopbaanbegeleiding.
3. *Een aanbiedersbevraging en internationale vergelijking.* Dit deel neemt de manier waarop loopbaanbegeleiding op dit moment wordt aangeboden onder de loep. Ook de knelpunten waar de huidige centra mee kampen komen aan bod. Tenslotte moet een internationale vergelijking een aantal goede buitenlandse loopbaaninitiatieven aan het licht brengen, die als inspiratiebron kunnen dienen voor de uitbouw van de dienstverlening in Vlaanderen.

Dit rapport vormt de neerslag van het eerste deel van het project.

0.2 | Methodologie

In dit eerste deel van het project staan volgende onderzoeksvragen centraal: ‘Hoe omvangrijk is de vraag naar externe loopbaanbegeleiding op de Vlaamse arbeidsmarkt’ en ‘Wat is de houding van individuen in Vlaanderen ten opzichte van loopbaanbegeleiding?’ We zullen deze vragen trachten te beantwoorden middels een marktstudie.

0.3.1 | Onderzoeksopzet

Om een duidelijk en realistisch beeld te krijgen van de intentie van Vlamingen om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding, moeten we beschikken over een ruime groep respondenten met zeer diverse profielen. Het steekproefkader omvat in de eerste plaats alle loon- en weddetrekkenden die minstens één jaar werkervaring hebben. Verder werken we met een steekproefplan dat de idee van een proportionele gestratificeerde steekproef weerspiegelt. Daarbij worden twee stratificatievariabelen gehanteerd, namelijk leeftijd en scholingsgraad. We kozen voor deze variabelen omwille van hun inhoudelijke relevantie in de marktstudie. Eerst en vooral willen we voldoende spreiding op de variabele ‘leeftijd’ (als proxy), gezien de vraag naar loopbaanbegeleiding sterk zou kunnen variëren naargelang de fase in de loopbaan waarin iemand zich situeert. Ook op de variabele scholingsgraad moet voldoende spreiding nagestreefd worden, vooral wanneer we zicht willen krijgen op een mogelijk Ma-

theuseffect van een recht op loopbaanbegeleiding. Door te werken met deze twee stratificatievariabelen zullen we bovendien in staat zijn uitspraken te doen over twee belangrijke kansengroepen: de laaggeschoolden en de oudere werknemers (45-64 jaar).

De combinatie van de twee stratificatievariabelen levert 9 cellen op, en dus ook 9 profielen van respondenten. De vooropgestelde opvulling van de cellen is gebaseerd op de werkelijke verdeling naar leeftijd en opleidingsniveau onder Vlaamse werknemers (gebaseerd op gegevens van het Steunpunt WAV). In totaal werd een respons van 900 werknemers nagestreefd. Dit aantal resulteert voor elk van de cellen van het steekproefkader in voldoende hoge quota, waardoor we de verschillende profielen met elkaar kunnen vergelijken en tevens op zoek kunnen gaan naar verschillen en gelijkenissen binnen één categorie. Een totaal van 900 interviews is bovendien ook vanuit budgettair oogpunt aanvaardbaar.

Tabel 0.1: Steekproefplan volgens de stratificatievariabelen leeftijd en geslacht: vooropgestelde quota

	Laaggeschoold	Middengeschoold	Hooggeschoold	Totaal
20-34	N=54 6%	N=144 16%	N=126 14%	N=324 36%
35-45	N=81 9%	N=117 13%	N=99 11%	N=297 33%
45-64	N=108 12%	N=90 10%	N=81 9%	N=279 31%
Totaal	N=243 27%	N=351 39%	N=306 34%	N=900 100%

Het centrale probleem voor dit type marktstudies is dat geen enkel bestand de constructie van dit soort steekproefkader toelaat. De afgelopen 10 jaar hebben Vlaamse onderzoekers tal van alternatieven uitprobeerde die telkens om andere redenen weinig bevredigende resultaten opleverden: steekproeftrekking via de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (erg lage respons, erg lange doorlooptijd), tweefasesteekproeven met een telefonische voorronde (waarbij vaak meer dan 10.000 telefonische screenings uitgevoerd worden om uiteindelijk een steekproef van 600 à 700 geschikte respondenten samen te stellen), bevraging van werknemers in bedrijven (wat het steekproefkader beperkt tot een select aantal bedrijven). Om deze problemen te om-

zeilen werkten we met een quota steekproef waarbij de quota opgevuld worden met behulp van een 'random walk methode'. Deze werkwijze werd in eerder onderzoek succesvol toegepast (Van den Brande, 2002; Janssens, Sels & Van den Brande, 2003). De methode houdt in dat interviewers aan huis 'face to face' respondenten selecteren (benadering random selectie) door middel van een korte screening vragenlijst. Indien een individu voldoet aan de criteria van het steekproefkader wordt gepeild naar de bereidheid tot een interview. Dit selectieproces loopt verder tot alle quota van alle steekproefcellen bereikt zijn.

Een belangrijk voordeel van de 'random walk methode' is dat het halen van de quota wordt gegarandeerd. Bovendien zorgt de face to face interviewtechniek ervoor dat de respondenten uitgebreider kunnen worden bevraagd. Dit laat ons toe om meer diepgaand te graven naar de complexe dynamieken die kunnen schuilgaan achter de behoefte aan loopbaanbegeleiding. Verder garanderen face to face interviews een betere kwaliteit van de data. Een nadeel zou kunnen zijn dat de respondenten zich bij eerder persoonlijke vragen geremd voelen door de aanwezigheid van de interviewer. Om dit effect te voorkomen kozen we ervoor om een aantal meer persoonlijke vragen anoniem (in gesloten enveloppe) en zonder de interviewer te laten invullen.

0.3.2 | Opbouw van de vragenlijst

We opteerden voor een surveyonderzoek door middel van een gestandaardiseerde vragenlijst. De inhoud van de vragenlijst werd maximaal gestuurd vanuit ons conceptueel kader, dat in een hoofdstuk 2 zal worden toegelicht. De volgorde van de vragen is gebaseerd op de inhoudelijke logica. In tabel 2 wordt een overzicht gegeven van de verschillende onderdelen, met telkens twee voorbeelden van vraagonderwerpen. De volledige vragenlijst is terug te vinden in bijlage.

Tabel 0.2: Onderdelen van de gestandaardiseerde vragenlijst met voorbeeldvragen

ONDERDELEN	VOORBEELDEN VAN VRAAGONDERWERPEN
De arbeidsmarktpositie	- Functieniveau - Aard contract
Organisatiekenmerken	- Sector - Organisatiegrootte
De job en de jobbeleving	- Anciënniteit in de job - Vermoeidheid ten gevolge van het werk
De loopbaan	- Aantal functieveranderingen (5 jaar) - Tevredenheid met de loopbaan
De loopbaanaspiraties	- Loopbaanankers (Schein) - Aantrekkelijkheid van veranderen van werkgever
Steun bij de loopbaan	- Een mentor krijgen van werkgever - Partijen waarvan men hulp bij de loopbaan krijgt
Eigen initiatief voor de loopbaan	- Feedback vragen over de prestaties - Peilen naar kansen op werk bij andere werkgevers
Gevolgde opleidingen	- Type gevolgde opleiding - Opleidingsdrempels
Vrijwillig en gedwongen verloop	- Het ervaren van een schok - Type schok
De toekomstige loopbaan	- Verwachte functieveranderingen in de toekomst - Moeilijkheidsgraad van het vinden van een nieuwe job
Loopbaanbegeleiding	- Inschatting van de kans op deelname - Gewenste modaliteiten
Persoonlijkheidskenmerken	- Openheid voor verandering - Ambitie
Achtergrondkenmerken	- Geslacht - Aantal kinderen

Het luik over loopbaanbegeleiding (deel 11 van de vragenlijst) begint met de vraag 'Kent u loopbaanbegeleiding?'. Ongeacht het antwoord op deze vraag wordt nadien aan alle respondenten een uitgebreide uitleg gegeven over wat loopbaanbegeleiding precies inhoudt (zie tabel 0.3). Op die manier kunnen de respondenten hun kans op deelname aan de dienstverlening beter inschatten en de vragen over de door hen gewenste modaliteiten meer geïnformeerd beantwoorden. We moeten echter ook opmerken dat we hierdoor een kunstmatige situatie gecreëerd hebben. In realiteit zal een soortgelijke situatie, waarin iedereen over een uitgebreide, correcte kennis van loopbaanbegeleiding beschikt, zich immers niet voordoen. Zelfs met grootse publiciteitscampagnes zullen er individuen blijven die nog nooit van loopbaanbegeleiding gehoord hebben of die het begrip geen (juiste) invulling kunnen geven. Het is belangrijk dit in het achterhoofd te houden bij de interpretatie van de resultaten.

Tabel 0.3: Uitleg over loopbaanbegeleiding, gegeven aan de respondenten**Wat wij in dit onderzoek onder loopbaanbegeleiding verstaan:**

Loopbaanbegeleiding begeleidt en adviseert mensen die keuzes willen maken in hun loopbaan en helpt hen een antwoord te zoeken op vragen als:

- Ik doe al jaren hetzelfde werk. Ik wil nu graag iets anders. Hoe begin ik hieraan? Welke jobs zijn er voor mij beschikbaar?
- Ik voel me niet gelukkig in mijn job. Wat is het probleem en wat kan ik eraan doen?
- Ik zit aan het einde van mijn loopbaan. Werken begint teveel voor me te worden. Maar ik heb het geld nodig. Hoe kan ik nog verder?
- Hoe stem ik mijn werk en de rest van mijn leven beter op elkaar af?
- Ik wil graag als zelfstandige beginnen. Hoe pak ik dit aan? Wat zal er allemaal veranderen?
- Ik wil graag even stilstaan bij mijn loopbaan. Past mijn huidige job wel bij me? Welke mogelijkheden biedt mijn huidige werkgever me? Is het dat wat ik wil?

Loopbaanbegeleiding bestaat uit een aantal gesprekken, individueel of in groep, met een professionele begeleider. Het traject eindigt met een concreet actieplan. Hierin wordt stap voor stap overlopen welke acties je kan ondernemen om je doel te bereiken en hoe eventuele hindernissen kunnen worden overwonnen. Je gegevens worden steeds strikt vertrouwelijk behandeld.

Sommige ondernemingen bieden aan hun werknemers de mogelijkheid om loopbaanbegeleiding te volgen. Maar je kan ook onafhankelijk van je werkgever beslissen om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Je werkgever hoeft hier niet van op de hoogte te zijn. Je kan hiervoor terecht bij gespecialiseerde loopbaancentra.

0.3.2 | Respons

In totaal werden er 978 interviews afgenomen. Na controle van de ingevulde vragenlijsten en van de interviewprocedure werden er daarvan 957 weerhouden. Alle quota werden gehaald, met uitzondering van één cel: de middengeschoolde 35-44 jarigen. In de andere cellen werden voldoende of meer interviews gerealiseerd. De gerealiseerde opvulling van de cellen wijkt bovendien nauwelijks af van de werkelijke verdeling op de Vlaamse arbeidsmarkt. De precieze aantallen per cel staan weergegeven in tabel 0.4.

Tabel 0.4 Steekproefkader: gerealiseerde interviews

	Laaggeschoold	Middengeschoold	Hooggeschoold	Totaal
20-34	N=61 6%	N=144 15%	N=145 15%	N=350 37%
35-45	N=86 9%	N=114 12%	N=107 11%	N=307 32%
45-64	N=109 11%	N=97 10%	N=94 10%	N=300 31%
Totaal	N=256 27%	N=351 37%	N=346 36%	N=957 100%

In tabel 0.5 geven we tenslotte voor een aantal andere persoonlijke en jobgerelateerde kenmerken het voorkomen ervan in onze steekproef.

Tabel 0.5 Beschrijving steekproef

	Frequentie	N
Vrouwen	49,8%	477
Arbeiders	35,5%	340
Tijdelijke werknemers	10,7%	102
Deeltijdse werknemers	18,2%	207
Werkend in KMO (1-49 werknemers)	21,6%	286
Werkend in industrie	25,7%	246
Werkend in dienstensector	36,8%	352
Werkend in quataire sector	37,2%	356
Alleenstaanden	33,1%	317
Niet-werkende partner	13,3%	127
Geen kinderen	50,9%	487
Meer dan 2 kinderen	9,2%	88
Oost-Vlaanderen	20,4%	195
West-Vlaanderen	22,5%	215
Antwerpen	20,0%	191
Limburg	20,8%	199
Vlaams Brabant	16,4%	157

0.4 | Dit rapport

We gaven reeds aan deze marktstudie een accurate schatting moet toelaten van de potentiële vraag naar diensten van loopbaanbegeleiding. Meer specifiek willen we een antwoord trachten te vinden op volgende deelvragen:

1. Hoe groot is de vraag naar/behoefte aan loopbaanbegeleiding?
2. Wat verwachten potentiële deelnemers van loopbaanbegeleiding?
3. Welke modaliteiten moeten vervuld zijn opdat men zal deelnemen?
4. Welke factoren beïnvloeden de deelname-intentie?

De eerste drie vragen zullen we trachten te beantwoorden in het eerste hoofdstuk van dit rapport. In de volgende hoofdstukken staat de vierde vraag centraal. Een afsluitend hoofdstuk vat de belangrijkste bevindingen nog eens samen.

Hoofdstuk 1

De vraag naar loopbaanbegeleiding gemeten

1.1 | Inleiding

De laatste jaren is er in beleidsmiddens en academische kringen een zekere consensus gegroeid rond de relevantie van een recht op externe, onafhankelijke loopbaanbegeleiding (zie Sels et al., 2002). Maar hoe kijken de Vlaamse werknemers zelf aan tegen de idee van loopbaanbegeleiding? Is er in Vlaanderen wel vraag naar een dergelijke dienstverlening? Dat is precies wat we in dit hoofdstuk willen nagaan.

In een eerste stap kijken we naar de algemene opvattingen van Vlaamse werknemers over (externe) loopbaanbegeleiding. Op die manier willen we achterhalen of werkenden in Vlaanderen openstaan voor loopbaandienstverlening. Inzicht in de opvattingen kan bovendien helpen om mogelijke deelnamedrempels te identificeren. Indien bijvoorbeeld bij laaggeschoolden de idee leeft dat loopbaanbegeleiding vooral iets is voor hooggeschoolden, dan is dit tevens een indicatie van een mogelijk moeilijk te overwinnen deelnamedrempel (ook al vinden we met zijn allen dat ze wel baat zouden hebben bij deelname).

Vervolgens maken we een eerste inschatting van de behoefte aan en vraag naar loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. Dit zullen we doen door te kijken naar de gepercipieerde baat bij en de zelf ingeschatte kans op deelname aan loopbaanbegeleidingstrajecten. Op die manier proberen we zicht te krijgen op de deelname-intentie van de Vlaamse werknemers. We gaan ook na welke resultaten de Vlamingen verwachten van een deelname aan loopbaanbegeleiding.

In een derde stap betrekken we een reeks specifieke modaliteiten in onze ‘vraagprognose’. Onder meer in het rapport van de Task Force Loopbaanbegeleiding (Sels et al., 2002) werden tal van modaliteiten gespecificeerd in verband met kostprijs, minimale duurtijd, tijdstip en organisatie van dit type dienstverlening. We willen nagaan of die modaliteiten bijkomende drempels vormen voor een ruime vraag naar

loopbaanbegeleiding. Op die manier krijgen we tegelijk zicht op de preferenties van Vlaamse werknemers. Volgen ze liefst loopbaanbegeleiding tijdens of eerder na de werkuren? Hoe lang mag een begeleidingstraject duren? Hoeveel is de Vlaamse werknemer bereid te betalen? We zullen het antwoord op deze vragen tevens gebruiken om de potentiële doelgroep duidelijker af te bakenen.

1.2 | De houding ten aanzien van loopbaanbegeleiding

We legden de respondenten een aantal stellingen voor die peilen naar hun houding ten aanzien van loopbaanbegeleiding. De respondenten werd gevraagd op een vijfpuntenschaal aan te geven in welke mate ze met de stellingen akkoord gingen (1 = helemaal niet akkoord - 5 = helemaal akkoord). Alle stellingen waren negatief geformuleerd, zodat een hogere score overeenkomt met een meer negatieve houding ten aanzien van loopbaanbegeleiding.

Tabel 1 toont aan dat de respondenten over het algemeen eerder positief staan ten aanzien van loopbaanbegeleiding. Met uitzondering van de derde stelling ligt het gemiddelde steeds onder de neutrale '3'. Vooral de resultaten op de eerste stelling - "Deelnemen aan loopbaanbegeleiding is een teken van zwakte" - wijzen op een algemeen positieve houding. Maar liefst 53% van de respondenten ging helemaal niet akkoord met deze stelling en nog eens 27% ging er eerder niet mee akkoord. Slechts 3,7% ging akkoord met de stelling.

Tabel 1 Algemene houding ten aanzien van loopbaanbegeleiding (n=957)

	Helemaal niet ak- koord	Eerder niet ak- koord	Noch akkoord, noch niet akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord	Gemid- delde
1. Deelnemen aan loopbaan- begeleiding is een teken van zwakte	53,0%	27,3%	16,1%	2,4%	1,3%	1,72
2. Ik zie de voordelen van loopbaanbegeleiding voor mezelf niet in	12,3%	24,8%	28,5%	20,2%	14,2%	2,99
3. Ik wil mijn vrije tijd niet opofferen om aan loopbaan- begeleiding deel te nemen	13,0%	18,6%	21,0%	24,6%	22,9%	3,26
4. Ik heb geen hulp van der- den nodig, ik los mijn pro- blemen zelf wel op	12,6%	29,0%	32,9%	17,0%	8,4%	2,79

Stellingen 2, 3 en 4 (tabel 1) peilen naar de meer persoonlijke houding ten aanzien van loopbaanbegeleiding. Op deze uitspraken liggen de antwoorden meer gespreid. Ongeveer 34% gaat eerder tot helemaal akkoord met stelling 2. Dat betekent dat een aanzienlijk percentage van de respondenten voor zichzelf geen voordelen ziet in het volgen van een loopbaanbegeleidingstraject. Wel ligt het aandeel respondenten dat deze stelling negatief beantwoordt (eerder niet tot helemaal niet akkoord) met 37% iets hoger. Vooral de derde uitspraak - "Ik wil mijn vrije tijd niet opofferen om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen" -, wordt vaak bevestigd. 47,5% van de respondenten ging eerder tot helemaal akkoord met deze stelling. Het investeren van de eigen 'vrije' tijd lijkt moeilijk te liggen bij een groot deel van de Vlaamse werknemers. Met de vierde stelling - "ik heb geen hulp van derden nodig, ik los mijn problemen zelf wel op" -, werd vaker niet dan wel akkoord gegaan (41,6% versus 25,4%). Opvallend is dat ook een behoorlijk aandeel respondenten deze drie stellingen neutraal beantwoordt ('noch akkoord, noch niet akkoord'). Mogelijk is het antwoord op deze stellingen afhankelijk van het specifieke moment en de concrete situatie waarin men zich bevindt, waardoor respondenten het moeilijk hebben om er een algemene uitspraak over te doen. Ook de onbekendheid met de dienstverlening werkt zulk 'neutraal' antwoordpatroon in de hand.

Tabel 2 geeft voor de vier stellingen de gemiddelde score (5-puntenschaal), opgedeeld naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. We onderscheiden drie leeftijdsca-

tegorieën : de jongeren (20 tot 34 jaar), de middengroep (35 tot 44 jaar) en de ouderen (45 tot 64 jaar). We maken tevens het onderscheid tussen drie opleidingsniveaus : laag-, midden- en hooggeschoold. Laaggeschoolden hebben maximaal een diploma lager secundair onderwijs. Middengeschoolden hebben als hoogste diploma hoger secundair onderwijs. Hooggeschoolden hebben een diploma hoger onderwijs of universiteit.

Tabel 2 Houding ten aanzien van loopbaanbegeleiding, opgedeeld naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (gemiddelde scores)

	Geslacht		Leeftijd			Opleiding		
	M n=480	V n=477	L n=349	M n=308	H n=300	L n=256	M n=355	H n=346
1. Deelnemen aan loopbaanbegeleiding is een teken van zwakte	1,77	1,66	1,66	1,71	1,80	1,90	1,67	1,62
	M>V(*)		H>L(*)			L>M**; L>H***		
2. Ik zie de voordelen van loopbaanbegeleiding voor mezelf niet in	3,05	2,93	2,77	2,90	3,35	3,26	2,88	2,91
	/		H>L ***; H>M***			L>M***; L>H **		
3. Ik wil mijn vrije tijd niet opofferen om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen	3,27	3,24	3,15	3,19	3,45	3,59	3,23	3,04
	/		H>L**; H>M*			L>M**; L>H***; M>H*		
4. Ik heb geen hulp van derden nodig, ik los mijn problemen zelf wel op	2,88	2,71	2,66	2,74	3,01	3,05	2,71	2,69
	M>V*		H>L***; H>M**			L>M***; L>H***		

* Independent sample T-test; ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Vrouwen, jongeren en - op één stelling na - hooggeschoolden staan gemiddeld het meest positief ten aanzien van loopbaanbegeleiding in het algemeen en loopbaanbegeleiding voor zichzelf. De houding van mannen, ouderen en laaggeschoolden is het minst positief. Als we inzoomen op enkele verschillen, dan blijkt in de eerste plaats dat vrouwen het met alle stellingen iets vaker 'helemaal niet eens' en minder vaak 'helemaal eens' zijn dan mannen. Dit vertaalt zich in een wat meer positieve (want lagere) gemiddelde score voor de vrouwen. De verschillen zijn echter enkel significant voor de vierde stelling ("Ik heb geen hulp van derden nodig") en de eerste stelling ("Deelnemen aan loopbaanbegeleiding is een teken van zwakte"). Dat mannen ietwat meer terughoudend zijn ten aanzien van het zoeken naar externe hulp, ligt in de lijn van eerder onderzoek. Zo is bekend dat mannen zowel bij partner- en gezins-

als bij werkgerelateerde problemen minder snel externe hulp inroepen dan vrouwen (Shek, 1992; Greenglass et al., 1990; Vingerhoet & Van Heck, 1990).

Oudere werknemers gaan het vaakst (eerder tot helemaal) akkoord met de verschillende stellingen, wat in dit geval wijst op een gemiddeld minder positieve houding ten aanzien van loopbaanbegeleiding. Zo zeggen ouderen het vaakst de voordelen van loopbaanbegeleiding voor zichzelf niet in te zien (48,4%), hun vrije tijd niet te willen opofferen om eraan deel te nemen (53,4%) en geen hulp van derden nodig te hebben (32,0%). Het is precies op deze drie stellingen dat de gemiddelden van de oudere werknemers significant verschillen van die van de jongeren en de 'midden-groep'. Tussen de jongeren en 35-44-jarigen zijn geen significante verschillen.

Laaggeschoolden staan het minst positief ten opzichte van loopbaanbegeleiding. Laaggeschoolden bevestigen de stelling "deelnemen aan loopbaanbegeleiding is een teken van zwakte" meer dan twee maal zo vaak als de midden- en hogeschoolden. Ook de drie andere stellingen worden door de laaggeschoolden vaker bevestigd. Dit vertaalt zich in de tabel in statistisch betekenisvolle verschillen voor elk van de vier stellingen.

1.3 | Het nut voor specifieke groepen

Onder meer in de Task Force Loopbaanbegeleiding werd bijzondere aandacht besteed aan de 'toegankelijkheid' voor groepen die een zwakkere positie hebben op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld op het vlak van tewerkstellingsperspectief, opleidingsniveau of arbeidsmarktbescherming. Specifiek voor deze groepen wordt een recht op loopbaanbegeleiding gerelateerd aan versterking van de 'employability'. De term 'employability' verwijst naar de duurzame inzetbaarheid van werknemers op de arbeidsmarkt, ofwel het vermogen van werknemers om werk te behouden of te verkrijgen (Forrier & Sels, 2004). Externe loopbaanbegeleiding kan de inzetbaarheid en competentieontwikkeling van werknemers ondersteunen en zou daardoor zeker voor deze risico/kansengroepen een meerwaarde kunnen hebben. Een voorwaarde is vanzelfsprekend dat deze groepen zelf overtuigd zijn van die meerwaarde. We kijken daarom naar de opvattingen over het nut van loopbaanbegeleiding voor drie specifieke arbeidsmarktcategoryën : oudere werknemers, laaggeschoolden en arbeiders.

De 'samengebalde loopbanen' van vandaag hypothekeren de arbeidsmarktparticipatie van *oudere* werknemers en werkzoekenden. We zijn geëvolueerd naar een levensloop waarin de activiteit op de arbeidsmarkt wordt samengeperst op pakweg 25 jaar (Forrier & Sels, 2004). Mensen studeren langer, krijgen later kinderen én treden vroeger uit. De vroege transitie van werk naar (brug)pensioen resulteert in een erg lage werkzaamheidsgraad onder de oudere bevolkingsgroep. Zo werkte in 2002 nog slechts 51,7% van alle 45-plussers in Vlaanderen. Bij de werknemers ouder dan 50 lag dit percentage op slechts 40,6%. Vlaanderen ligt daarbij ver onder het Europese gemiddelde van 59%, respectievelijk 51% (NIS EAK - Bewerking Steunpunt WAV). De stap naar pensionering is bovendien voor velen niet vrijwillig. Oudere werknemers worden vaak opzij geschoven of verplicht om de arbeidsmarkt te verlaten. De oorzaken hiervan zijn gekend: de erg organisatiespecifieke en soms ook verouderde kwalificaties van oudere werknemers, de stereotype beelden over hun potentiële productiviteit, de hoge loonkost, de te korte terugverdienperiode voor investeringen in nieuwe kennis, etc. Ook krijgen oudere werknemers, onder andere omwille van die korte terugverdienperiode, minder kans om te participeren in opleidingen (Herremans, 1999).

Onder *laaggeschoolden* verstaan we iedereen met maximaal een diploma lager middelbaar onderwijs. Laaggeschoolden zijn een erg zwakke groep op de arbeidsmarkt. Dat blijkt onder andere uit de werkloosheidsgraad, die jaar na jaar steeds een stuk hoger ligt voor de laaggeschoolden dan voor diegenen met een hoger diploma (NIS EAK - Bewerking Steunpunt WAV). Het basisdiploma vormt voor heel wat werkgevers nog steeds een belangrijk selectiecriterium. Niet alleen de werkloosheidsgraad is hoog onder laaggeschoolden, hetzelfde geldt voor de inactiviteitsgraad. In 2002 was slechts 55% van de laaggeschoolden actief op de arbeidsmarkt. Bij de midden- en hooggeschoolden lag de activiteitsgraad boven 80% (NIS EAK - Bewerking Steunpunt WAV). Daarnaast is ook de deelnamekans aan opleiding voor laaggeschoolden aanzienlijk kleiner dan voor hoger geschoolden (Herremans, 1999).

Werknemers met een *arbeidersstatuut* staan vooral zwak op het vlak van arbeidsmarktbescherming. De zeer korte opzegperiode die voor hen geldt, staat in schril contrast met de lange opzegperiodes die van toepassing zijn voor bedienden (Sels & Van Hootegem, 2001). Dit resulteert onder andere in een groter werkloosheidsrisico voor arbeiders dan voor bedienden (Forrier, 2003). Ook hier zien we dat arbeiders gevoelig

minder kans krijgen om aan opleiding deel te nemen dan bedienden en kaderleden (Herremans, 1999).

De opvattingen over het nut van loopbaanbegeleiding voor oudere werknemers, laaggeschoolden en arbeiders staan weergegeven in tabel 3.

Tabel 3 Opvattingen over het nut van loopbaanbegeleiding voor een aantal specifieke groepen (n=957)

	Helemaal niet ak- koord	Eerder niet ak- koord	Noch akkoord, noch niet akkoord	Eerder akkoord	Helemaal akkoord	Gemid- delde
1. Voor oudere werknemers is loopbaanbegeleiding niet meer zinvol	20,0%	28,4%	19,9%	19,1%	12,6%	2,76
2. Loopbaanbegeleiding is iets voor mensen met een hoog diploma	35,4%	30,9%	20,3%	9,0%	4,4%	2,16
3. Een arbeider zal weinig baat hebben bij loopbaanbegeleiding	28,9%	31,6%	20,8%	11,4%	7,3%	2,37

Over de zinvolheid van de dienstverlening voor oudere werknemers zijn de meningen enigszins verdeeld. Het grootste deel van de respondenten is niet akkoord met deze stelling (48,4%). Toch is ook een relatief hoog percentage het er eerder wel (19,1%) tot helemaal (12,6%) mee eens. Over de uitspraak "Loopbaanbegeleiding is iets voor mensen met een hoog diploma", zijn de respondenten meer eensgezind. 66,3% is het niet eens met deze stelling, 13,4% gaat wel akkoord. Nemen we de totale populatie als referentie, dan lijkt loopbaanbegeleiding dus niet geassocieerd te worden met 'nog meer kansen' voor hooggeschoolden. De derde stelling - "Een arbeider zal weinig baat hebben bij een deelname aan loopbaanbegeleiding" -, werd vaker niet bevestigd dan wel. 60,5% is niet akkoord met de stelling, terwijl 18,7% het er wel mee eens is. Over het algemeen lijkt de Vlaamse werknemer dus eerder positief te staan ten opzichte van het nut van loopbaanbegeleiding voor laaggeschoolden, arbeiders en (in mindere mate) oudere werknemers.

In tabel 4 splitsen we ook deze opvattingen uit naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau.

Tabel 4 Opvatting over het nut van loopbaanbegeleiding voor specifieke groepen, naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (gemiddelde scores)

	Geslacht		Leeftijd			Opleiding		
	M n=480	V n=477	L n=349	M n=308	H n=300	L n=256	M n=355	H n=346
1. Voor oudere werknemers is loopbaanbegeleiding niet meer zinvol	2,88	2,64	2,54	2,63	3,15	3,08	2,71	2,58
	M>V**		H>L***; H>M***			L>M**; L>H***		
2. Loopbaanbegeleiding is iets voor mensen met een hoog diploma	2,24	2,08	2,15	2,12	2,21	2,43	2,14	1,98
	M>V*		/			L>M**; L>H***; M>H(*)		
3. Een arbeider zal weinig baat hebben bij loopbaanbegeleiding	2,48	2,25	2,28	2,33	2,51	2,61	2,38	2,16
	M>V**		H>L*			L>M*; L>H***; M>H*		

* Independent sample T-test; ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Gemiddeld genomen zijn het opnieuw de mannen, ouderen en laaggeschoolden die het minst positief staan ten opzichte van het nut van loopbaanbegeleiding voor ouderen, laaggeschoolden en arbeiders. De verschillen man en vrouw én tussen laaggeschoolden en hooggeschoolden zijn bovendien op alle stellingen significant. Opvallend is dat het vooral de groepen zijn op dewelke de stellingen betrekking hebben, die het meest negatief zijn over het nut van loopbaanbegeleiding voor de eigen categorie. Zo is het gemiddelde op de stelling over de zinvolheid van loopbaanbegeleiding voor oudere werknemers het hoogst, en dus de houding het meest negatief, bij de oudere werknemers zelf. Op de stelling dat loopbaanbegeleiding vooral iets is voor hooggeschoolden, scoren de laaggeschoolden ook beduidend hoger dan de hoger geschoolden. Tabel 5 splitst de gegevens uit naar de verschillende functieniveaus.

Tabel 5 Het nut van loopbaanbegeleiding voor arbeiders, uitgesplitst naar functieniveau

	Functieniveau 1						Functieniveau 2		
	OA n=135	GA n=205	UAB n=328	ZO n=120	PM n=83	KL n=53	A n=340	B n=531	M n=53
Deelnemen aan loopbaanbegeleiding is een teken van zwakte	2,74	2,40	2,30	2,17	2,10	2,26	2,54	2,24	2,26
	OA>GA*		OA>PM***		GA>ZO(*)		A>B**		
	OA>UAB**		OA>KL*		GA>PM*				
	OA>ZO***								

* Independent sample T-test; *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$, (*) $p < 0,10$

Legende: OA: ongeschoolde arbeider, GA: geschoolde arbeider, UAB: Uitvoerende of administratieve bediende, ZO: zorg- of onderwijsfunctie, PM: professionele medewerker, KL: kaderlid; A: arbeider (geschoold of ongeschoold), B: bediende (uitvoerend of administratief bediende, zorg- of onderwijsfunctie of professionele medewerker), M: management (kaderlid).

Uit die tabel leren we dat het vooral de arbeiders zelf zijn, en dan vooral de ongeschoolde arbeiders, die het meer eens zijn met de stelling dat arbeiders weinig baat hebben bij loopbaanbegeleiding.

1.4 | De deelnamekans ingeschat

De houding van Vlaamse werknemers over loopbaanbegeleiding is vrij positief. Een meerderheid lijkt voor de idee van externe loopbaanbegeleiding open te staan. Dat betekent echter niet noodzakelijk dat er ook een ruime behoefte is aan dit soort dienstverlening. Om hier meer zicht op te krijgen, kijken we in een eerste stap naar het aandeel respondenten dat stelt baat te hebben bij deelname aan loopbaanbegeleiding (tabel 6). De precieze vraag die voorgelegd werd was: "denkt u dat u op dit moment baat zou hebben bij een deelname aan loopbaanbegeleiding?"

Tabel 6 Aandeel van de populatie dat momenteel baat meent te hebben bij loopbaanbegeleiding (algemeen en uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau)

		Algemeen (n=956)	Geslacht		Leeftijd			Opleiding		
			M n=480	V n=476	L n=349	M n=307	H n=300	L n=255	M n=355	H n=346
Baat	Neen	57,3%	59,2	55,5	50,4	54,7	68,0	62,4	53,0	58,1
	Misschien	33,1%	32,7	33,4	35,8	34,5	28,3	29,8	35,2	33,2
	Ja, zeker weten	9,6%	8,1	11,1	13,8	10,7	3,7	7,8	11,8	8,7

Uit de tabel leren we dat 57,3% van de respondenten meent momenteel geen baat te hebben bij deelname aan loopbaanbegeleiding. 9,6% lijkt er zeker van wél baat te hebben bij deze dienstverlening. Dat is een aanzienlijk aandeel. Opvallend is verder dat vooral een groot aandeel oudere werknemers geen baat meent te hebben bij deelname aan loopbaanbegeleiding. Amper 3,7% van de 'oudere' werknemers meent zeker baat te hebben bij deelname aan loopbaanbegeleiding. Ook laaggeschoolden en mannen zeggen iets frequenter dan gemiddeld geen baat te hebben. Toch is opmerkelijk dat het aandeel laaggeschoolden dat meent zeker baat te hebben bij deelname aan loopbaanbegeleiding niet veel lager ligt dan het aandeel hooggeschoolden dat duidelijk op korte termijn voordelen ziet in deelname.

De baten van deelname inzien, betekent nog niet dat men, indien mogelijk, daadwerkelijk in een begeleidingstraject zou stappen. Om meer zicht te krijgen op de deelnamebereidheid, werd volgende vraag voorgelegd: "veronderstel dat de overheid de kost van loopbaanbegeleiding volledig op zich zou nemen, zou u er dan binnen dit en 5 jaar ook effectief aan deelnemen?". We beklemtonen dat deze vraag peilt naar de deelnamekansen in de loop van de volgende vijf jaar. Dit maakt de drempel naar een 'ja-woord' wat lager, het engagement is wat meer vrijblijvend. Dit kan zich vertalen in een zekere overschatting van de reële vraag. Het gaat bovendien om een vraag naar deelname aan een gratis aanbod, wat de drempel nog verder verlaagt.

Tabel 7 Veronderstel dat de overheid de kost van loopbaanbegeleiding volledig op zich zou nemen, zou u er dan binnen dit en 5 jaar ook effectief aan deelnemen? (%)

	Algemeen (n=957)
Ik kan daar momenteel onmogelijk een inschatting van maken	13,0
Die kans is onbestaand	9,2
Die kans is klein	30,0
Die kans is reëel	28,8
Die kans is zeer groot	19,0
Totaal	100

Van alle respondenten schat 19% de kans om tijdens de komende 5 jaar aan loopbaanbegeleiding deel te nemen, zeer hoog in (tabel 7). Stel dat deze groep zich min of meer gelijk spreidt over de projectieperiode van vijf jaren, dan zou dit resulteren in een waarschijnlijke deelname van 3,8% van de Vlaamse werknemers per jaar. Dit is meer dan 93.000 werknemers per jaar, wat een onrealistisch hoog aandeel lijkt. Ter vergelijking: in Frankrijk stapten in 2000 een kleine 80.000 mensen in een "Bilan de compétence"-traject, de Franse vorm van loopbaanbegeleiding. Van die 80.000 waren er slechts 20.000 actieve werknemers (Ministère de l'Emploi Française, 2002). Dat de vraagstelling uitging van een gratis aanbod, werkt een zekere inflatie vanzelfsprekend in de hand. Bovendien is het uiten van een intentie iets heel anders dan de stap naar gedrag (in dit geval deelname aan loopbaanbegeleiding). Een deel van de werknemers die de kans nu als zeer groot inschatten, zal vermoedelijk de stap naar deelname nooit zetten, bijvoorbeeld omdat er zich geen specifieke aanleiding in de vorm van een 'kritiek event' voordoet. Voor zover uit de aandelen een 'vraag naar loopbaanbegeleiding' kan afgeleid worden, gaat het met andere woorden eerder om een erg hoge bovengrens. Al moet er rekening mee gehouden worden dat werknemers die hun kans op deelname als 'onbestaande' omschrijven, toch de stap naar loopbaanbegeleiding zullen zetten wanneer ze wél met een kritiek 'event' geconfronteerd worden (bv. dreiging met ontslag). De hoge aandelen wijzen er in elk geval wél op dat de houding ten aanzien van loopbaanbegeleiding globaal positief is.

In tabel 8 gaan we na of diegenen die stellen baat te hebben bij een begeleidingstraject ook hun deelnamekans hoog inschatten.

Tabel 8 Samenhang tussen gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding en ingeschatte deelnamekans (%)

	Niet 'deelnamekans is zeer groot' (n=774)	Deelnamekans is zeer groot (n=182)	Totaal (n=956)
Niet 'zeker baat' (n=864)	86,2	13,8	100
	96,3	65,4	
Zeker baat (n=92)	31,5	68,5	100
	3,7	34,6	
Totaal (n=956)	100	100	

Van de individuen die menen op dit moment zeker baat te hebben bij loopbaanbegeleiding, behoren er 70% tot de potentiële vragers (kans op deelname in de komende vijf jaar is zeer groot). Bij diegenen die op dit moment niet zeker zijn van enige 'baat', bedraagt dit percentage slechts 14%. Een hoge gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding verhoogt dus ook de deelnamekans. Omgekeerd gaat een hoge deelnamekans niet altijd samen met een hoge gepercipieerde baat op korte termijn. Van al diegenen die de kans op deelname als zeer groot inschatten, meent slechts 34,6% op dit moment zeker baat te hebben bij de dienstverlening. Voor bijna twee derden van de potentiële deelnemers is dit niet het geval. Het verschil in tijdshorizon speelt hier ongetwijfeld een rol ('5 jaar' versus 'op dit moment'). Vermoedelijk ziet een groot deel van de respondenten in loopbaanbegeleiding een erg nuttige dienstverlening om op terug te vallen zodra de nood zich voordoet (ook al stelt die zich momenteel niet).

In tabel 9 bekijken we de deelnamekans opnieuw, maar dan uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.

Tabel 9 Inschatting van de kans op deelname aan loopbaanbegeleiding in de komende 5 jaar, naar geslacht, leeftijd en opleiding (%)

		Geslacht		Leeftijd			Opleiding		
		M n=480	V n=477	L n=349	M n=308	H n=300	L n=256	M n=355	H n=346
Deelname- kans	Geen inschatting	12,3	13,6	14,3	12,3	12,0	14,1	13,2	11,8
	Onbestaand	12,7	5,7	4,9	7,1	16,3	12,1	7,6	8,7
	Klein	27,9	32,1	26,9	30,2	33,3	33,2	29,3	28,3
	Reëel	28,3	29,4	31,2	32,1	22,7	23,8	29,9	31,5
	Zeer groot	18,8	19,3	22,6	18,2	15,7	16,8	20,0	19,7

Uit de verdelingen blijkt dat vrouwen, jongeren en middengeschoolden hun kans op deelname net iets vaker dan gemiddeld als 'zeer groot' inschatten. Het waren ook net deze groepen die iets vaker meenden zeker baat te hebben bij de dienstverlening. Jongeren lijken het meest open te staan voor deelname. Van hen schat 22,6% de deelname zeer groot in en meent amper 5% dat de kans onbestaande is. De ouderen zeggen dan weer het vaakst dat de kans onbestaande is (16,3%) en schatten de kans het minst vaak als zeer groot in (15,7%). De hoge interesse van jonge werknemers zou kunnen voortvloeien uit hun wens naar een meer accurate loopbaanoriëntatie, al is het niet uitgesloten dat ook de typische 'reality shocks' in het begin van de loopbaan deze vraag initiëren. Indien de vraag naar loopbaanoriëntatie primeert, moet eventueel doorverwezen worden arbeidsbemiddeling. Vooraleer hierover uitsluitsel te geven, moeten we meer zicht hebben op de verwachtingen die deze groep koestert ten aanzien van een deelname aan loopbaanbegeleiding.

We sluiten dit overzicht af met een overzicht van de sectorale verschillen en de verschillen naar grootteklasse van de organisatie. Tabel 10 geeft een ruw overzicht van de deelnamekans, uitgesplitst naar sector.

Tabel 10 Deelnamekans, uitgesplitst naar sector

	Geen inschatting	Onbestaand	Klein	Reëel	Zeer groot
Handel en horeca	13,5	9,8	27,8	25,6	23,3
Bouwsector	10,0	7,5	37,5	22,5	22,5
Financiële en zakelijke diensten	12,1	7,9	32,1	25,7	22,1
Transport en communicatie	13,1	10,1	21,2	35,4	20,2
Procesindustrie	10,0	11,7	26,7	31,7	20
Welzijnssector	14,5	6,1	31,3	30,5	17,6
Onderwijs en openbaar bestuur	12,1	11,1	29,5	30,9	16,4
Overige industrie en diensten	15,4	9,1	35,7	25,9	14,0

De belangrijkste vaststelling uit de tabel is dat de vraag naar loopbaanbegeleiding zich niet sterk concentreert in één bepaalde sector. De deelnamekans ligt – toch wel enigszins verrassend – het hoogst in de sectoren handel, horeca en bouw, op de voet gevolgd door financiële en zakelijke dienstverlening. Het is mogelijk dat deze cijfers in enige mate vertekend zijn door samenstellingseffecten (bv. verschillen in opleidingsniveau, in leeftijdsstructuur van de respons, etc.).

Tabel 11 geeft de verdeling naar grootteklasse weer. Ook hier is er relatief weinig differentiatie. Het is dus niet zo dat een extern systeem van loopbaanbegeleiding enkel werknemers uit relatief ‘HRM-arme’ kleinere organisaties zou aanspreken. De deelnamekans wijkt op het eerste zicht weinig af tussen de diverse dimensieklassen.

Tabel 11 Deelnamekans, uitgesplitst naar grootteklasse

	Geen inschatting	Onbestaan	Klein	Reëel	Zeer groot
1 - 9 werknemers	14,3	8,9	33,0	21,4	22,3
10 - 49 werknemers	12,6	8,6	35,1	27,6	16,1
50 - 99 werknemers	10,5	6,1	29,8	30,7	22,8
100 - 499 werknemers	16,0	6,7	32,5	27,8	17,0
500 werknemers of meer	11,9	11,6	25,4	31,8	19,3

1.5 | Het verwachtingspatroon

Een behoorlijk aandeel van de populatie meent zeker baat te hebben bij loopbaanbegeleiding. Een nog groter aandeel schat de deelnamekans behoorlijk hoog in. Blijft de vraag wat dan precies verwacht wordt van een deelname aan loopbaanbegeleiding. In tabel 12 wordt voor elke specifieke verwachting weergegeven welk aandeel van de respondenten deze verwachting als voornaamste aanduidde. Dit gebeurt eerst voor de totale populatie, vervolgens voor de groep die zegt momenteel zeker baat te hebben bij loopbaanbegeleiding (“baat-groep”), en tenslotte voor de groep die de deelnamekans als zeer groot inschat (hierna aangegeven met de “deelname-groep”).

Tabel 12 Verwachte resultaten van een deelname aan loopbaanbegeleiding (%)

	Algemeen (n=957)	“Zeker baat op dit moment” (n=92)	“Deelnamekans is zeer groot” (n=182)
MEER ARBEIDSMARKTKENNIS			
1. Meer zicht krijgen op mijn loopbaankansen in huidige organisatie	11,5	14,1	13,2
2. Meer zicht krijgen op mijn mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt	7,9	10,9	8,2
3. Zicht krijgen op wat ik kan doen als ik zonder werk val	9,8	2,2	7,1
4. Zicht krijgen op de beroepen en functies die bij me passen	10,1	10,9	11,5
HULP BIJ CONCRETE LOOPBAANSTAP			
5. Te weten komen welke stappen ik moet zetten om te bereiken wat ik wil in mijn loopbaan	7,7	12,0	9,9
6. Een andere job vinden	4,3	6,5	6,0
7. Een passende en interessante opleiding vinden	3,7	8,7	7,1
GROTERE WERKBAARHEID			
8. Mij beter voelen in mijn job	8,5	9,8	7,6
9. Mijn werk en mijn gezin beter met elkaar kunnen combineren	5,1	7,6	4,9
MEER ZELFKENNIS EN -ZEKERHEID			
10. Duidelijkheid over wat ik precies wil in mijn loopbaan en werk	4,5	6,5	7,1
11. Inzicht krijgen in mijn persoon, in mijn kennis en vaardigheden	6,1	6,5	8,8
12. Me zekerder voelen over mezelf en mijn kansen op de arbeidsmarkt	3,2	2,2	2,7
13. Het gevoel hebben dat ik mijn loopbaan in eigen handen heb	3,6	2,2	1,6
14. Niets	13,9	0	3,8

Ongeveer 14% van de respondenten zegt niets te verwachten van een deelname aan loopbaanbegeleiding. Iedereen die tot de ‘baat’-groep behoort heeft echter een verwachting gespecificeerd. In de ‘deelname’-groep zijn er echter zeven respondenten die zeggen ‘niets’ van een deelname te verwachten. Het is weinig waarschijnlijk dat

iemand die niets verwacht uiteindelijk toch zal deelnemen. Het beslag op tijd en energie is daarvoor te groot. We sluiten daarom alle respondenten die 'niets' van loopbaanbegeleiding verwachten, uit de potentiële doelgroep uit. De groep van potentiële vragers krimpt zo in tot 18%. Dit komt neer op een gemiddelde jaarlijkse vraag van 3,7%, wat nog steeds een totaal van 90.000 deelnemers per jaar zou impliceren.

Globaal valt op dat mensen die stellen baat te hebben bij loopbaanbegeleiding en hun deelnamekans hoog inschatten, tevens meer concrete en tastbare resultaten verwachten (bv. "een passende en interessante opleiding vinden", "een andere job vinden", etc.). De belangrijkste les die we echter uit tabel 12 kunnen trekken, is dat het verwachtingspatroon erg diffuus is, ook voor de 'baat'- en de 'deelname'-groepen. Er zit weinig vaste lijn in, wat alleen maar aangeeft dat werknemers erg uiteenlopende verwachtingen hebben ten aanzien van dit type dienstverlening. Elk van de 14 antwoordcategorieën wordt door een behoorlijk aandeel als 'voornaamste' verwachting (of doel) aangekruist. Dit gaat zowel voor de volledige populatie als voor de 'baat'-groep en de 'deelname'-groep op. Dat er weinig 'rode draad' zit in dit verwachtingspatroon, heeft gevolgen voor de uitbouw van de dienstverlening (het aanbod). Een divers en gevarieerd verwachtingspatroon vraagt om een voldoende breed en gedifferentieerd aanbod. Op dit moment is het aanbod in Vlaanderen, hoewel beperkt, reeds erg gevarieerd (Sels et al., 2002). De verschillende organisaties die actief zijn op het vlak van loopbaanbegeleiding hanteren heel verschillende technieken, instrumenten en begeleidingsmethoden. Ze richten zich ook veelal op verschillende doelgroepen. Gezien de grote variantie in de resultaatsverwachtingen, lijkt het aangewezen om de diversiteit van het huidige aanbod minstens te handhaven (wat dan weer niet betekent dat er geen ruimte is voor een 'grootst gemene deler', voor aansluiting bij een meer geüniformiseerd competentieprofiel voor begeleiders of voor een sterkere standaardisering in de na te leven spelregels).

Kijken we naar de concrete resultaatverwachtingen, dan zien we dat "zicht krijgen op de loopbaankansen in de huidige organisatie" het vaakst als voornaamste gewenste resultaat is aangeduid. Dit geldt zowel voor de volledige populatie, als voor de 'baat'- en 'deelname'-groepen. "Meer zicht op de externe loopbaankansen" is voor de drie groepen minder belangrijk (6^{de} plaats voor het totale bestand, 3^{de} plaats voor de 'baat'-groep en 5^{de} plaats voor de 'deelname'-groep). Hier kunnen twee conclusies aan verbonden worden. Vooreerst leren we uit deze data dat een behoefte aan loop-

baanbegeleiding niet te sterk geassocieerd mag worden met een wens tot externe loopbaanheroriëntatie of een intentie tot verloop. Ten tweede indiceren deze gegevens dat ook de stimulering van bedrijfsinterne systemen van loopbaanbegeleiding aandacht verdient. Interne loopbaanbegeleiding zal vermoedelijk sneller en met meer succes op vragen en problemen in verband met bedrijfsinterne loopbaanuitbouw kunnen inspelen. Externe loopbaanbegeleiding komt dan ‘bovenop’ interne begeleiding, in die zin dat van een recht op loopbaanbegeleiding maar gebruik zal worden gemaakt als de interne begeleiding geen soelaas brengt. Stimulering van interne loopbaanbegeleiding zou in die zin ook de financiële druk voor de overheid kunnen verlichten (met name de kost eigen aan de uitbouw van een extern en onafhankelijk recht op loopbaanbegeleiding).

Uit andere verwachtingen kan dan weer afgeleid worden dat systemen van interne loopbaanbegeleiding niet volstaan. Bedrijfsinterne loopbaanbegeleiding zal nooit op de volledige waaier van verwachtingen kunnen inspelen. Sommige verwachtingen vergen dat over de bedrijfsmuren heen gekeken kan worden of zelfs tegen de kortetermijn bedrijfsbelangen ingegaan wordt. Dit geldt voor sommige meer algemene verwachtingen zoals “zicht krijgen op de beroepen en functies die bij me passen”. Dat deze verwachting relatief hoog scoort, geeft aan dat nogal wat werknemers loopbaanbegeleiding zien als een middel voor afstemming tussen de job en de eigen persoonlijkheid en loopbaanaspiraties. Indien die afstemming ‘binnen’ de bedrijfsmuren niet haalbaar is, lijkt externe begeleiding de enige garantie op een meer neutrale ondersteuning te bieden. Een werknemer zal zich vermoedelijk minder geremd voelen om over zijn échte wensen en problemen te praten indien de dienstverlening onafhankelijk is van de eigen werkgever. Ook voor hulp bij heel concrete loopbaanstappen, zoals het vinden van een andere job of van een gepaste opleiding, is die externe begeleiding meer aangewezen.

In tabel 13 worden de verwachtingen gespecificeerd per geslacht, leeftijdscategorie en opleidingsniveau. We vertrekken daarbij van de volledige populatie.

Tabel 13 Verwachte resultaten van een deelname aan loopbaanbegeleiding, volgens geslacht, leeftijd en opleiding (volledige populatie)

	Geslacht		Leeftijd		Opleiding			
	M n=480	V n=477	L n=349	M n=308	H n=300	L n=256	M n=355	H n=346
MEER ARBEIDSMARKTKENNIS								
1. Meer zicht krijgen op mijn loopbaankansen in huidige organisatie	13,8	9,2	13,2	12,7	8,3	8,2	11,8	13,6
2. Meer zicht krijgen op mijn mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt	8,3	7,5	9,7	10,4	3,3	5,9	7,0	10,4
3. Zicht krijgen op wat ik kan doen als ik zonder werk val	9,6	10,1	6,9	10,7	12,3	12,5	11,8	5,8
4. Zicht krijgen op de beroepen en functies die bij me passen	9,8	10,5	12,3	8,8	9,0	9,0	8,5	12,7
HULP BIJ CONCRETE LOOPBAANSTAP								
5. Te weten komen welke stappen ik moet zetten om te bereiken wat ik wil in mijn loopbaan	7,1	8,4	11,2	4,9	6,7	5,9	10,5	6,4
6. Een andere job vinden	4,0	4,6	4,3	4,2	4,3	4,7	4,2	4,0
7. Een passende en interessante opleiding vinden	4,8	2,5	4,0	4,2	2,7	3,9	3,9	3,2
GROTERE WERKBAARHEID								
8. Mij beter voelen in mijn job	7,7	9,2	7,5	7,1	11,0	12,9	5,9	7,8
9. Mijn werk en mijn gezin beter met elkaar kunnen combineren	3,3	6,9	4,9	7,5	3,0	6,3	3,9	5,5
MEER ZELFKENNIS EN -ZEKERHEID								
10. Inzicht krijgen in mijn persoon, in mijn kennis en vaardigheden	5,6	6,5	5,4	6,2	6,7	5,1	5,9	6,9
11. Duidelijkheid over wat ik precies wil in mijn loopbaan en werk	4,2	4,8	5,7	3,2	4,3	3,1	3,1	6,9
12. Me zekerder voelen over mezelf en mijn kansen op de arbeidsmarkt	2,9	3,6	4,0	1,6	4,0	2,7	4,2	2,6
13. Het gevoel hebben dat ik mijn loopbaan in eigen handen heb	3,5	3,6	3,4	4,5	2,7	2,0	5,4	2,9
NIETS	15,2	12,6	7,4	13,6	21,7	17,6	13,8	11,3

Mannen, laaggeschoolden en vooral ouderen verwachten het vaakst 'niets' van een deelname aan loopbaanbegeleiding. Dat zal niet verbazen, gezien dezelfde groepen

het minst baat menen te hebben bij loopbaanbegeleiding en de kans op deelname ook lager inschatten. De jonge werknemers hebben daarentegen het vaakst een concrete verwachting ten aanzien van de dienstverlening.

Zowel mannen als vrouwen verwachten van een deelname aan loopbaanbegeleiding voornamelijk een verruiming van hun arbeidsmarktkennis. Mannen lijken daarbij vooral geïnteresseerd te zijn in hun interne loopbaankansen. Vrouwen wensen eerder meer zicht te krijgen op de beroepen en functies die bij hen passen. Daarnaast wensen vrouwen ook vaker een verbetering inzake de werkbaarheid van hun job dan mannen.

Jongeren hopen door loopbaanbegeleiding in hoofdzaak meer duidelijkheid te krijgen omtrent hun loopbaankansen in de huidige onderneming (13%), de beroepen en functies die bij hen passen (12%) en de stappen die nodig zijn om te bereiken wat ze willen in hun loopbaan (11%). Hun verwachtingen situeren zich dus voornamelijk op het vlak van arbeidsmarktverkenning en loopbaanuitbouw. De leeftijdsgroep tussen 35 en 44 jaar verwacht in hoofdzaak een verruiming van arbeidsmarktkennis.

Bij de oudere werknemers en bij de laaggeschoolden komt de verwachting “zicht krijgen op wat ik kan doen als ik zonder werk val” vaak voor. Deze groepen, die vaak als kansengroepen op de arbeidsmarkt worden beschouwd, lijken loopbaanbegeleiding dus als een instrument te zien om hun vaak zwakkere positie te versterken. Een andere belangrijke verwachting bij de oudere en laaggeschoolde werknemers is “me beter voelen in mijn job”. Dit kan wijzen op meer acute werkbaarheidsproblemen bij deze groepen. Opvallend is verder dat van alle groepen de laaggeschoolden en meer nog de ouderen het minst vaak geïnteresseerd zijn in hun externe arbeidsmarkt-kansen.

1.6 | De modaliteiten van loopbaanbegeleiding

Uit het voorgaande kunnen we afleiden dat de resultaten die de Vlaamse werknemers verwachten van een deelname aan loopbaanbegeleiding erg gevarieerd zijn. Dit wijst op een erg brede vraag. De voornaamste verwachtingen situeren zich op het vlak van arbeidsmarktkennis. De verwachte resultaten variëren lichtjes tussen de verschillende groepen. Vooral de oudere en de laaggeschoolde werknemers wijken in hun voornaamste verwachtingen af van de andere groepen.

Nog meer opvallend is dat de behoefte aan loopbaanbegeleiding erg groot lijkt. Het groot aandeel werknemers dat zijn deelnamekans hoog inschat, wordt mede verklaard door de erg 'open' formulering van de vraagstelling. In die vraagstelling werd uitgegaan van een gratis deelname, werd niet gewezen op het eventuele tijdsbeslag en werd bovendien uitgegaan van de foute veronderstelling dat iedereen weet wat loopbaanbegeleiding precies inhoudt. In wat volgt proberen we de vraag naar loopbaanbegeleiding verder af te bakenen door een aantal specifieke modaliteiten in rekening te brengen.

1.6.1 | Duurtijd

We kijken in de eerste plaats naar de maximale duurtijd van een loopbaanbegeleidingstraject. In de survey werd gevraagd hoeveel tijd een deelname aan loopbaanbegeleiding in totaal in beslag zou mogen nemen. Het resultaat is weergegeven in tabel 14.

Tabel 14 Hoeveel tijd zou een deelname aan loopbaanbegeleiding in totaal in beslag mogen nemen van u? (%)

	Algemeen (n=956)	Zeker baat bij loopbaanbegelei- ding (n=92)	Deelnamekans is zeer groot (n=182)
Maximum 2u	11,2	4,3	0,5
Meer dan 2u, maar maximum 6u	25,8	14,1	15,4
Meer dan 6u, maar maximum 12u	14,6	13,0	22,0
Meer dan 12u, maar maximum 18u	7,1	7,6	5,5
Meer dan 18u, maar maximum 24u	3,4	6,5	4,4
Meer dan 24u	4,9	9,8	8,2
De duurtijd maakt niet zoveel uit, als het probleem maar opgelost raakt	32,9	44,6	44,0
	100	100	100

Uit de verdeling kan afgeleid worden dat die duurtijd voor een groot deel van de respondenten (32,9%) niet uitmaakt, zolang het probleem maar opgelost raakt. Dit geldt het sterkst voor de respondenten die menen zeker baat te hebben bij een deelname (44,6%) en bij hen die hun deelnamekans zeer hoog inschatten (44%). Bij de respondenten die wel een maximale duurtijd specificeren, valt vooral de sterke voor-

keur voor korte trajecten van minder dan zes uur op (37% van de totale populatie). Voor de 'baat'-groep en de 'deelname'-groep geldt dat het begeleidingstraject veelal wat langer mag duren, al is 12 uur ook voor één derde van deze groepen het maximum.

Loopbaanbegeleiding is een intensief traject waarin meerdere fasen worden doorlopen. Veelal worden vier fasen onderscheiden: (1) het instapgesprek, waarin de verwachtingen en doelstellingen worden geëxpliciteerd, (2) de diagnose, met aandacht voor een analyse van de wensen, competenties en persoonlijkheid van de deelnemer, (3) het opstellen van een persoonlijk actieplan en tenslotte (4) de realisatie van dat actieplan (Sels et al., 2002). Om al die fasen tot een goed einde te brengen, is het noodzakelijk om over voldoende tijd te beschikken. Een grondig begeleidingstraject veronderstelt precies daarom een serieuze tijdsinvestering. In het 'Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening' worden onder 'loopbaandienstverlening' enkel die trajecten begrepen die minstens zes individuele contacturen omvatten. Kortere trajecten, waarin het vaak gaat om pure informatieverschaffing, worden niet als loopbaandienstverlening in de strikte betekenis beschouwd en bijgevolg niet gesubsidieerd. Wij volgen deze visie en beschouwen korte trajecten evenmin als échte loopbaanbegeleiding. Door onze specifieke vraagstelling kunnen we het criterium uit het ontwerp van besluit ('minstens 6 uur') niet volledig volgen. Wij spreken daarom van 'echte' loopbaanbegeleiding vanaf een duurtijd van méér dan 6 uur. We gebruiken dit criterium om de 'potentiële vraag' - in wat voorafging werd deze groep gedefinieerd als de werknemers die hun deelnamekans als zeer groot inschatten en tevens een concrete resultaatverwachting hebben - verder in te perken. Indien we potentiële vragers omschrijven als diegenen die bovenop de eerder aangehaalde criteria bereid zijn in een traject te stappen dat langer is dan zes uur, dan krimpt de potentiële vraag tot 15% van de Vlaamse werknemerspopulatie. Dit komt overeen met een gemiddelde jaarlijkse vraag van 3,1% of van 75.000 Vlaamse werknemers (wat nog steeds erg hoog ligt).

1.6.2 | Betalingsbereidheid

We stelden eerder dat de inschatting van de deelnamekans door de respondenten gebaseerd is op de veronderstelling dat deelname hen niets kost. Een gratis aanbod is echter noch financieel, noch motivationeel wenselijk. Een tussenkomst van het indi-

vidu werkt immers motiverend om het traject af te maken en voorkomt voortijdig afhaken. Het 'Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening' begrenst de tussenkomst van het individu evenwel op (maximum) 150 euro. Voor de kansengroepen werd een maximaal bedrag van 25 euro vastgelegd. Bovendien kunnen de opleidings- en loopbaancheques aangewend worden om 50% van de kost van loopbaanbegeleiding te compenseren. Dit betekent dat het individu voor een loopbaanbegeleidingstraject maximaal 75 euro (of 12,5 euro voor de kansengroepen) moet betalen.

Blijft de vraag hoeveel de Vlaamse werknemers bereid zijn te betalen. In de survey werd gevraagd hoeveel men bereid is te betalen voor een begeleidingstraject van 12 uur. We geven de resultaten weer in tabel 15.

Tabel 15 Hoeveel bent u maximaal bereid te betalen voor een loopbaanbegeleidingstraject van 12u? (%)

	Algemeen (n=957)	Zeker baat bij loopbaanbegelei- ding (n=92)	Deelnamekans is zeer groot (n=182)
Maximum 25 euro	23,7	34,8	28,0
Meer dan 25, maximum 50 euro	12,1	10,9	14,8
Meer dan 50, maximum 100 euro	8,0	16,3	16,5
Meer dan 100, maximum 150 euro	3,1	1,1	3,8
Meer dan 150, maximum 200	0,8	0	1,6
Meer dan 200	1,1	2,2	2,2
De kostprijs is niet zo belangrijk, als het probleem maar opgelost raakt	9,5	14,1	8,8
Als ik zelf moet betalen voor loop- baanbegeleiding, zal ik er niet aan deelnemen	30,3	20,7	23,1
Ik ben niet geïnteresseerd in een der- gelijk loopbaanbegeleidingstraject	11,2	0	1,1
	100	100	100

Uit de verdeling leren we dat 30% van alle respondenten en toch ook meer dan een vijfde van diegenen die behoren tot de 'baat'-groep en de 'deelname'-groep niet wil betalen voor een deelname aan loopbaanbegeleiding. Verder wenst bijna een kwart van de werknemers niet meer dan 25 euro aan loopbaanbegeleiding te besteden. Slechts 13% van alle respondenten is bereid meer dan 50 euro te besteden aan loopbaanbegeleiding. In de 'baat'-groep loopt dit aandeel op tot ongeveer 20%, in de

'deelname'-groep tot 24%. Verder beweert 14% van de 'baat'-groep en bijna 9% van de 'deelname'-groep dat de kostprijs niet belangrijk is, als het probleem maar opgelost raakt.

In tabel 16 splitsen we de gegevens in verband met betalingsbereidheid uit naar leeftijd en opleidingsniveau.

Tabel 16 Hoeveel bent u maximaal bereid te betalen voor een loopbaanbegeleidingstraject van 12u? (%), uitgesplitst naar leeftijd en opleidingsniveau)

	Leeftijd			Opleidingsniveau		
	L	M	H	L	M	H
Maximum 25 euro	23,5	23,4	24,3	21,1	29,3	19,9
Meer dan 25, maximum 50 euro	16,0	10,1	9,7	8,6	13,0	13,9
Meer dan 50, maximum 100 euro	10,3	7,5	6,0	5,9	6,8	11,0
Meer dan 100, maximum 150 euro	3,4	3,9	2,0	2,0	3,4	3,8
Meer dan 150, maximum 200	0,6	1,3	0,7	0,8	0,6	1,2
Meer dan 200	1,4	0,6	1,3	0,4	1,4	1,4
De kostprijs is niet zo belangrijk, als het probleem maar opgelost raakt	8,6	11,0	9,0	8,2	6,8	13,3
Als ik zelf moet betalen voor loopbaanbegeleiding, zal ik er niet aan deelnemen	26,4	31,2	34,0	41,8	29,0	23,1
Ik ben niet geïnteresseerd in een dergelijk loopbaanbegeleidingstraject	9,7	11,0	13,0	11,3	9,9	12,4

We kijken eerst naar de categorie 'als ik zelf moet betalen, zal ik niet deelnemen'. Hier zien we dat de betalingsbereidheid beduidend lager is bij lager geschoolden. Maar liefst 41,8% van de laaggeschoolden stelt niet in te gaan op een aanbod indien hiervoor betaald moet worden. Bij de hooggeschoolden is dit slechts 23,1%. Hier bestaat vermoedelijk een sterke samenhang met de inkomenspositie. Indien we kijken naar de omvang van de groep die bereid is meer dan 50 euro te betalen (inclusief degenen die stellen dat de kostprijs niet zo belangrijk is), dan komen we bij de hooggeschoolden bij 30,7% uit. Bij de laaggeschoolden bedraagt dit aandeel 'slechts' 17,3%. De verschillen tussen de leeftijdsklassen zijn wat minder uitgesproken, maar wijzen op een geringere betalingsbereidheid bij oudere werknemers. 34% van de oudere werknemers haakt af wanneer betaald moet worden, bij de jongeren is dit 26,4%.

Aangezien een gratis deelname niet realistisch is, verwijderden we alle respondenten die zeggen niet te willen betalen voor loopbaanbegeleiding, uit onze groep van potentiële vragers. Dit reduceert de potentiële vraag tot 11,7% van de populatie. Dat komt neer op een gemiddelde jaarlijkse deelname van 2,3% of toch nog steeds iets meer dan 57.000 Vlaamse werknemers per jaar.

1.6.3 | Tijdstip

Een mogelijke hinderpaal voor deelname aan loopbaanbegeleiding is het tijdstip waarop deze dienstverlening wordt georganiseerd. Daarbij is vooral de vraag van belang in welke mate dit wel/niet tijdens de werkuren kan. We vroegen de respondenten op welk tijdstip ze het liefst loopbaanbegeleiding zouden volgen. Daarbij lieten we hen de keuze tussen enerzijds ‘tijdens of buiten de werkuren’ en anderzijds ‘op avonden, tijdens een aantal halve dagen of tijdens een aantal hele dagen’. Daarnaast peilden we ook naar de bereidheid om verlof op te nemen voor een deelname aan loopbaanbegeleiding. De resultaten worden weergegeven in tabel 17.

Tabel 17 Voorkeuren met betrekking tot het tijdstip van de dienstverlening (%)

	Algemeen	Zeker baat bij loopbaanbegeleiding	Deelnamekans is zeer groot
1. Zou u het liefst loopbaanbegeleiding volgen...	N=956	N=92	N=182
▪ tijdens de werkuren?	72,9	67,4	68,7
▪ buiten de werkuren?	27,1	32,6	31,3
2. Zou u het liefst loopbaanbegeleiding volgen ...	N=955	N=92	N=182
▪ op avonden?	17,5	21,7	17,6
▪ tijdens halve dagen?	57,1	51,1	53,3
▪ tijdens hele dagen?	25,4	27,2	29,1
3. Veronderstel dat u verlof zou moeten opnemen om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen, zou dat voor u een belemmering zijn?	N=956	N=91	N=182
▪ ja	54,2	57,1	53,8
▪ nee	45,8	42,9	46,2

Uit deze analyse leren we dat bijna drie kwart van alle respondenten de voorkeur geeft aan loopbaanbegeleiding tijdens de werkuren. Bij de 'baat'-groep en de 'deelname'-groep is dit aandeel iets lager, maar ook daar ligt het hoger dan twee derden. Eenzelfde tendens komt naar voren in de antwoorden op de vraag of 'verlof moeten opnemen' een belemmering zou vormen om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Meer dan de helft van de respondenten beantwoordt deze vraag bevestigend. Ook uit eerdere analyses bleek al dat het opofferen van vrije tijd met het oog op deelname aan loopbaanbegeleiding erg gevoelig ligt. Uit tabel 17 blijkt verder dat meer dan de helft van de respondenten de voorkeur geeft aan het volgen van loopbaanbegeleiding tijdens een aantal halve dagen. Het volgen van loopbaanbegeleiding op avonden is het minst gewenst. Dit bevestigt nog maar eens dat slechts een minderheid van de Vlaamse werknemers vrije tijd wenst te besteden aan een begeleidingstraject.

In tabel 18 herhalen we deze analyse voor de groep die we in wat voorafging als 'potentiële vragers' hebben afgebakend : de respondenten die hun deelnamekans zeer groot inschatten, een concrete resultaatverwachting hebben, meer dan 6u in een deelname aan loopbaanbegeleiding willen investeren en bereid zijn ervoor te betalen.

Tabel 18 Voorkeuren van de groep potentiële vragers m.b.t. het tijdstip van loopbaanbegeleiding (%)

	Potentiële vragers
Zou u het liefst loopbaanbegeleiding volgen...	N=112
▪ tijdens de werkuren?	64,3
▪ buiten de werkuren?	35,7
Zou u het liefst loopbaanbegeleiding volgen...	N=112
▪ op avonden?	22,3
▪ tijdens halve dagen?	49,1
▪ tijdens hele dagen?	28,6
Veronderstel dat u verlof zou moeten opnemen om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen, zou dat voor u een belemmering zijn?	N=112
▪ ja	51,8
▪ nee	48,2

In vergelijking met de volledige populatie zien we bij de potentiële vragers een groter aandeel werknemers die loopbaanbegeleiding bij voorkeur buiten de werkuren volgen, het liefst op avonden zouden deelnemen en 'verlof moeten opnemen' geen belemmering vinden. Wie van plan is effectief deel te nemen aan loopbaanbegeleiding, lijkt dus ook méér over te hebben voor een deelname. Toch geeft ook de meerderheid van de potentiële vragers de voorkeur aan loopbaanbegeleiding tijdens de werkuren en tijdens een aantal halve dagen. Ook voor de meeste van hen zou 'verlof moeten opnemen' een belemmering vormen.

Bij een groot deel van de potentiële vragers leeft dus de wens om de werktijd te kunnen gebruiken voor deelname. Op dit moment bestaan dergelijke mogelijkheden niet. Zo is het bijvoorbeeld (nog) niet mogelijk om betaald educatief verlof op te nemen voor deelname aan loopbaanbegeleiding. Wie op dit moment aan externe loopbaanbegeleiding wenst deel te nemen, moet dit buiten de werkuren doen óf er verlof voor opnemen. Van de potentiële vragers is 66% hiertoe bereid. Als we aannemen dat dergelijke mogelijkheden er ook in de nabije toekomst niet zullen komen, kunnen we dit criterium gebruiken om de 'potentiële vraag' verder in te perken. Op die manier bekomen we een jaarlijkse vraag van 1,6% van de Vlaamse werknemers of ongeveer 39.000 werknemers per jaar.

1.6.4 | Bekendheid met loopbaanbegeleiding

Een marktstudie doet de realiteit altijd op één of andere manier geweld aan. Dat is ook met deze marktstudie het geval. Door de aard van de vraagstelling worden respondenten tegelijk ook een stuk 'gevormd' in hun kennis van wat loopbaanbegeleiding wel en niet inhoudt. Het worden op die manier 'geïnformeerde' respondenten. We mogen er niet van uit gaan dat de populatie op de arbeidsmarkt in dezelfde mate vertrouwd is met het concept loopbaanbegeleiding of het bestaan van een dienstverlening op dit domein. De 'potentiële vraag' zoals ze in wat vooraf ging ingeschat werd, is in die zin per definitie een sterk overschatte vraag. Het is een schatting van de vraag in een nogal artificiële context van informatiesymmetrie.

We hebben wel geprobeerd om het effect van deze informatievoorsprong te neutraliseren. Daartoe hebben we eerst volgende vraag voorgelegd aan de respondenten: 'weet u wat loopbaanbegeleiding is?'. Het antwoord op de vraag is weergegeven in volgende tabel.

Tabel 19 Weet u wat loopbaanbegeleiding is? (%)

	Algemeen n=955	Geslacht		Leeftijd			Opleiding		
		M n=479	V n=476	L n=349	M n=308	H n=298	L n=256	M n=354	H n=345
Ja	55,4	58,2	52,5	55,9	54,5	55,7	43,4	55,4	64,3
Nee	44,6	41,8	47,5	44,1	45,5	44,3	56,6	44,6	35,7

55,4% van de Vlaamse werknemers stelt loopbaanbegeleiding te kennen. Dit is een erg hoog aandeel, vermoedelijk deels toe te schrijven aan de erg open aard van de vraagstelling. Het is een vraag naar vertrouwdheid met het concept 'loopbaanbegeleiding' en niet naar specifieke kennis van initiatieven op het vlak van externe loopbaanbegeleiding. Bovendien werd de 'kennis' op geen enkele wijze gecontroleerd. Het is met andere woorden mogelijk dat een aantal respondenten de dienstverlening verwart met verwante praktijken zoals loopbaanmanagement of loopbaanadvies. Wel kunnen we uit de cijfers concluderen dat mannen en hooggeschoolden relatief meer vertrouwd zijn met het concept 'loopbaanbegeleiding'. Laaggeschoolden zijn hier het minst frequent van op de hoogte. Tussen de verschillende leeftijdscategorieën zijn er nauwelijks verschillen.

Indien we er van uit gaan dat enkel diegenen de stap naar loopbaanbegeleiding zullen zetten die er ook mee vertrouwd zijn (kennis als voorwaarde voor deelname), dan kunnen we op basis van de verdelingen uit tabel 19 de potentiële vraag verder afbakenen. Doen we dit, dan wordt de jaarlijkse vraag teruggebracht tot 0,8%, wat overeenkomt met een jaarlijkse deelname aan loopbaanbegeleiding van een kleine 20.000 werknemers.

Merken we nog op dat de respondenten direct na de algemene vraag naar vertrouwdheid met loopbaanbegeleiding en vooraf aan de specifieke vragen naar deelnamekans, een uitgebreide uitleg kregen over wat loopbaandienstverlening precies inhoudt (cfr. vragenlijst). In realiteit zal een soortgelijke situatie, waarin iedereen over een uitgebreide, correcte kennis van loopbaanbegeleiding beschikt, zich echter niet voordoen. Zelfs met grootse publiciteitscampagnes zullen er individuen blijven die nog nooit van loopbaanbegeleiding gehoord hebben of die het begrip geen (juiste) invulling kunnen geven.

1.7 | Conclusie

“Een recht op loopbaanbegeleiding in Vlaanderen”. Over de voordelen en de zinvolheid van een dergelijk recht bestaat zowel in beleidsmiddens als in academische kringen een behoorlijke consensus. Maar zal een dergelijk recht in Vlaanderen wel gedijen? Staan de Vlaamse werknemers open voor loopbaanbegeleiding? En meer nog: is in er Vlaanderen nood aan en vraag naar dergelijke dienstverlening? Op basis van de resultaten in dit hoofdstuk kunnen we deze vragen positief beantwoorden.

De opvattingen van de Vlaamse werknemers over loopbaanbegeleiding in het algemeen én over het nut van loopbaanbegeleiding voor verschillende werknemersgroepen stemmen optimistisch. Vlaanderen lijkt open te staan voor een recht op loopbaanbegeleiding. Toch is die openheid niet algemeen verspreid. Een punt van zorg is dat vooral ouderen, laaggeschoolden en arbeiders globaal minder positief staan ten aanzien van het nut van loopbaanbegeleiding voor de eigen arbeidsmarkt-categorie. Deze eerder negatieve opvattingen vertalen zich tevens in een lagere gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding en in een lagere deelnamebereidheid. Toch suggereren tal van arbeidsmarktstatistieken dat precies deze groepen objectief gezien baat zouden moeten hebben bij begeleidingstrajecten. In elk geval zal streng bewaakt

moeten worden dat een onevenredige deelname aan dit recht op loopbaanbegeleiding niet leidt tot een verdere scheeftrekking van de kansenstructuur op de arbeidsmarkt.

Maar liefst 9,7% van de Vlaamse werknemers geeft aan op dit moment zeker baat te hebben bij een deelname. Ook de vraag naar loopbaanbegeleiding is aanzienlijk. 11,7% van de Vlaamse werknemers (1) stelt dat de kans op deelname in de komende vijf jaar zeer groot is, (2) heeft bovendien een concrete resultaatsverwachting, (3) wil meer dan 6 uur besteden aan deze dienstverlening én (4) is bereid voor een deelname te betalen. Dit zou neerkomen op een gemiddelde deelname van 2,3% of meer dan 57.000 deelnemers per jaar. Dit is een (onrealistisch) hoog cijfer.

Men mag natuurlijk nooit uit het oog verliezen dat we enkel de uiting van een deelname-intentie opmeten. Een intentie uiten betekent nog niet dat men uiteindelijk het gedrag zal vertonen. Over deze relatie tussen 'intentie' en 'gedrag' bestaat behoorlijk wat onderzoek, meestal geïnspireerd door de 'theory of planned behavior' (die op haar beurt verder bouwt op de 'theory of reasoned action'). Het overgrote deel van dit onderzoek concentreert zich echter in de medische sfeer. Dat onderzoek wijst vooral uit dat de mate waarin intenties zich ook vertalen in gedrag, sterk afhangt van het specifieke gedrag dat men probeert te voorspellen. Zo wijst onderzoek van Godin (1996) uit dat de correlaties tussen intentie en gedrag variëren van 0.15 (op gezondheidscontrole gaan) tot 0.72 (gaan joggen). De gemiddelde correlatie tussen intentie en gedrag bedraagt voor de studies die hij rapporteert 0.46, wat behoorlijk hoog is. We zijn op de hoogte van één specifiek arbeidsmarktgerelateerd onderzoek, meer bepaald rond het actief zoeken naar werk (job search behavior). Deze studie van Van Hooft et al. (2004) wijst op een correlatie van 0.52 tussen intentie en gedrag (in dit geval het actief zoeken naar werk door werkenden en werkzoekenden).

Dat een groot aandeel Vlaamse werknemers een intentie uit, betekent dus lang niet dat het op korte termijn storm zal lopen voor loopbaanbegeleiding. Het hoge aandeel indiceert veeleer een uitgesproken positieve houding ten aanzien het nut van dit type dienstverlening. Verder mag men niet uit het oog verliezen dat het vooral de jongere werknemers zijn die wensen deel te nemen. Uit de verwachtingen van de jongeren blijkt dat een deel van hun 'vraag' beter opgevangen kan worden door specifieke stelsels van arbeidsbemiddeling en arbeidsmarktoriëntatie. Ook dit zal leiden tot een verdere inkrimping van de potentiële vraag van 2,3% per jaar.

De duurtijd en de kostprijs van een deelname aan loopbaanbegeleiding maken voor een groot deel van de potentiële gebruikers weinig uit, zolang het probleem maar opgelost raakt. Daarnaast zijn het vooral de korte trajecten (minder dan 12) en de laagste kostprijs (maximaal 25 euro) die aanspreken. Verder wenst de meerderheid van de 'potentiële vragers' loopbaanbegeleiding te volgen tijdens de werkuren en bij voorkeur tijdens een aantal halve dagen. Meer dan de helft van hen wil ook liever geen verlof opnemen om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Bij de potentiële vragers leeft dus de wens naar mogelijkheden om de werktijd te gebruiken om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Als deze mogelijkheden er niet komen, zou nog een derde van hen afvallen, wat de potentiële vraag zou terugbrengen tot 1,6% van de Vlaamse werknemers per jaar. Ook dat cijfer is 'overschat', in die zin dat het uitgaat van een situatie van 'perfecte informatie'. Wie in de realiteit niet op de hoogte is van het bestaan van (een recht op) loopbaanbegeleiding, kan ook niet deelnemen aan deze trajecten. Brengen we de 'kennis van loopbaanbegeleiding' mee in rekening, dan wordt de jaarlijkse vraag verder gereduceerd tot 0,8% van de Vlaamse werknemers.

In tabel 20 sluiten we af met een finale profielschets van de 11,7% Vlaamse werknemers die (1) stellen dat de kans op deelname in de komende vijf jaar zeer groot is, (2) een concrete resultaatsverwachting hebben, (3) meer dan 6 uur willen besteden aan de dienstverlening én (4) bereid zijn voor een deelname te betalen. Om het profiel (derde kolom) te verduidelijken, vergelijken we het met de kenmerken van de groep die de deelnamekans niet als zeer groot inschat.

Tabel 20 Finale profielschats potentiële deelnemers aan loopbaanbegeleiding.

	Groep die deelnamekans niet als 'zeer groot' inschat	Deelname-groep, strenge afbakening
Aandeel vrouwen	49,7	50,0
Aandeel laaggeschoolden	27,5	18,8
Aandeel hooggeschoolden	35,9	41,1
Aandeel arbeiders	37,0	31,1
Aandeel jongeren	34,8	46,4
Aandeel ouderen	32,6	25,0
Aandeel uit industrie	26,3	26,8
Aandeel uit dienstensector	36,0	37,5
Aandeel uit quartaire sector	37,5	35,7
Aandeel uit KMO's	30,1	21,4
Aandeel alleenstaanden	33,2	33,3
Aandeel met niet-werkende partner	13,9	11,6
Aandeel met > 2 kinderen	9,0	10,7

De grootste afwijking vinden we op leeftijd. Zo zien we dat het aandeel jongeren in de streng afgebakende 'deelname'-groep 45,3% bedraagt, terwijl die jongeren slechts een aandeel van 34,8% hebben in de groep die lang niet zeker is van deelname (of er helemaal niet in geïnteresseerd zijn. Voor de oudere werknemers merken we een sterke ondervertegenwoordiging in de 'deelname'-groep (22,7% tegenover 32,6% in de vergelijkingsgroep). Verder kan uit de tabel afgeleid worden dat ook de laaggeschoolden ondervertegenwoordigd zijn in de 'deelname'-groep (21,3% versus 27,5% in de vergelijkingsgroep). Verder zien we dat het aandeel werknemers uit KMO's (minder dan 50 werknemers) met 25% geringer vertegenwoordigd is in de 'deelname'-groep. Dit vloekt enigszins met onze verwachting, die precies uitging van de veronderstelling dat werknemers uit kleine organisaties meer aangewezen zijn op externe dienstverlening.

Hoofdstuk 2

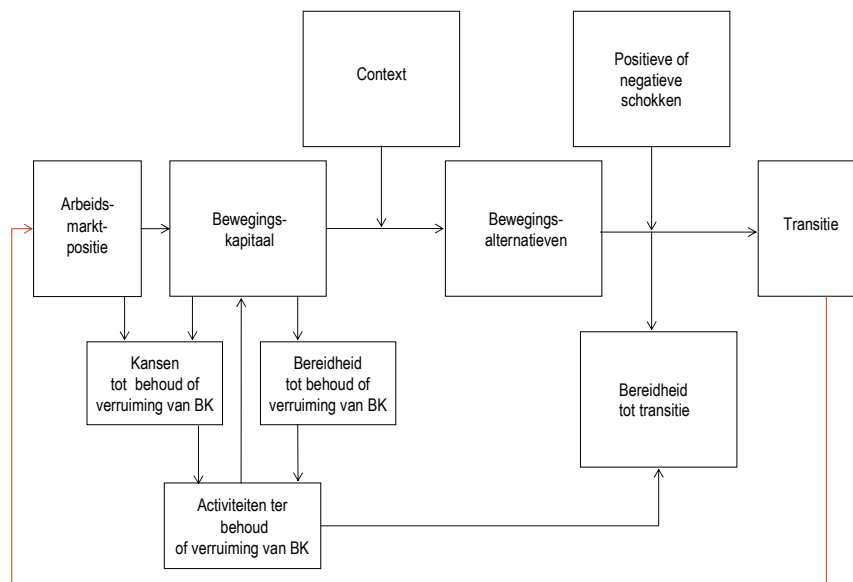
Determinanten van de vraag naar loopbaanbegeleiding

Een conceptueel kader

2.1 | Inleiding

De intentie tot deelname aan loopbaanbegeleiding kan door verschillende factoren worden beïnvloed. Om het complexe samenspel tussen deze factoren voldoende te kunnen duiden, doen we beroep op het 'employability procesmodel'. Dit model werd ontwikkeld door Forrier (2003) in het kader van haar onderzoek naar de employability van tijdelijke werknemers. Figuur 2.1 stelt het model schematisch voor.

Figuur 1 Het employability procesmodel



Het employability procesmodel brengt de verschillende factoren in kaart die een invloed kunnen uitoefenen op iemands kansen op een baan. Het toont tevens aan hoe die factoren op elkaar kunnen inspelen. Het model moet dus niet opgevat worden als een strikt causaal model waarin elke 'input' telkens dezelfde 'output' teweeg brengt. De concepten 'arbeidsmarktpositie', 'bewegingskapitaal', 'bewegingsalternatieven' en 'transitie' vormen bovendien één dynamische keten, waarbij elke transitie een nieuwe arbeidsmarktpositie betekent en zo een nieuwe procescyclus initieert. Hoewel het model ontwikkeld werd als conceptueel kader voor onderzoek naar employability, kan het ook in andere domeinen van het arbeidsmarktonderzoek zijn waarde bewijzen. Zo ook in onderzoek naar de antecedenten en consequenten van het volgen van loopbaanbegeleiding.

Een centraal concept in het employability procesmodel is het *bewegingskapitaal*. Onder bewegingskapitaal verstaan we iemands individuele kenmerken en competenties die de mobiliteitskansen op de arbeidsmarkt bepalen. Naast de vaardigheden, kennis en expertise van een individu (*knowing how*), omvat het bewegingskapitaal ook zijn/haar loopbaanverwachtingen (*knowing why*) en sociaal kapitaal (*knowing whom*). Loopbaanbegeleiding kan beschouwd worden als een activiteit die erop gericht is dit bewegingskapitaal op peil te houden of te verruimen. Loopbaanbegeleiding kan immers helpen de loopbaanverwachtingen helder te stellen (*knowing why*), het inzicht in de eigen vaardigheden, kennis en expertise te verhogen (*knowing how*) en de kennis van belangrijke spelers op de arbeidsmarkt te verruimen (*knowing whom*). Uit het procesmodel kan worden afgeleid welke factoren een (directe of indirecte) invloed kunnen uitoefenen op de bereidheid om aan een dergelijke activiteit deel te nemen. Dit maakt het model uitermate geschikt voor onderzoek naar de antecedenten van een deelname aan loopbaanbegeleiding.

In dit hoofdstuk bespreken we elke component van het employability procesmodel afzonderlijk. We geven telkens aan hoe de betreffende component de bereidheid tot deelname aan loopbaanbegeleiding kan beïnvloeden. We gaan eveneens dieper in op de operationalisering van de component in bestaand loopbaanonderzoek. 'Loopbaanonderzoek' wordt daarbij ruim geïnterpreteerd. Het omvat al het onderzoek naar opeenvolgingen van arbeidsmarktposities. Onder deze definitie valt bijvoorbeeld ook het onderzoek naar de antecedenten van vrijwillig verloop en studies in verband met zoekgedrag op de arbeidsmarkt.

2.2 | Arbeidsmarktpositie

2.2.1 | Betekenis

De arbeidsmarktpositie kan tal van vormen aannemen. In overeenstemming met het model van de transitionele arbeidsmarkt (Schmid, 1998) kunnen we een onderscheid maken tussen werk, werkloosheid, scholing, inactiviteit wegens zorgarbeid en pensioenering. Ook binnen deze segmenten kunnen de arbeidsmarktposities van individuen sterk verschillen. Zo is de arbeidsmarktpositie van een zelfstandige duidelijk verschillend van die van een werknemer, ook al zitten beiden in het 'werk'-segment.

Het employability procesmodel geeft aan dat de arbeidsmarktpositie waarin iemand zich bevindt, het bewegingskapitaal kan beïnvloeden. Arbeidsmarktposities verschillen immers van elkaar in termen van de kennis, vaardigheden en ervaring waartoe ze toegang bieden, het sociaal netwerk waarmee ze het individu in contact brengen en de mate waarin ze individuen helpen zicht te krijgen op hun loopbaanverwachtingen. De arbeidsmarktpositie kan eveneens de kansen beïnvloeden die iemand krijgt om zijn of haar bewegingskapitaal te behouden of te verruimen. Onderzoek toonde bijvoorbeeld aan dat flexibele werknemers minder opleidingsmogelijkheden krijgen dan vaste werknemers (Heery & Salmon, 2000).

Wij concentreren ons in dit onderzoek op het segment van de werknemers. Deze keuze is gebaseerd op de intentie van de Vlaamse Overheid om het geplande recht op loopbaanbegeleiding enkel toe te kennen aan werkenden met minstens één jaar ervaring (Besluit van de Vlaamse Regering betreffende erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening, 27 augustus 2004). Bovendien bestaan er voor bepaalde andere groepen reeds doelgroep-specifieke loopbaanbegeleidingsmogelijkheden. Zo is er de trajectbegeleiding voor de werklozen en zijn er allerlei diensten van studiebegeleiding en arbeidsmarktbemiddeling voor (af)studerende jongeren. Binnen het segment van de werknemers kunnen we tal van aanvullende kenmerken onderscheiden die maken dat de arbeidsmarktpositie van individuen van elkaar verschillen. Gedacht kan worden aan de aard en de duur van het contract, de anciënniteit, het niveau van de functie, etc.

We verwachten dat de bereidheid om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen afhankelijk is van de arbeidsmarktpositie waarin iemand zich bevindt. Zo zouden tijdelijke werknemers, die weinig zekerheid hebben omtrent hun toekomstig loopbaantra-

ject, een grotere bereidheid kunnen vertonen om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Verder zouden ook de verwachtingen ten aanzien van loopbaanbegeleiding kunnen variëren met de arbeidsmarktpositie. Een hooggeschoold kaderlid zal mogelijk andere resultaten verwachten van een deelname aan loopbaanbegeleiding dan een ongeschoolde arbeider.

2.2.2 | Operationalisering in loopbaanonderzoek

Sommige auteurs bestuderen de transitie tussen ruime segmenten, zoals de transitie tussen 'school' en 'werk' (McVicar & Anyadike-Danes, 2002) of tussen 'werk', 'werkloosheid' en 'inactiviteit' (Bradley et al, 2003; Urwin & Shackleton, 1999; Chalmers & Kalb, 2001). Ook transitie binnen het 'werk'-segment worden vaak onderzocht. Voorbeelden zijn onderzoek naar opwaartse mobiliteit binnen één organisatie (Matheson, 1999; Larkin, 1997), naar de transitie tussen vast en flexibel werk (Alba-Ramirez, 1998; Booth et al., 1999; Chalmers & Kalb, 2001) en naar de transitie tussen werk in loondienst en werk als zelfstandige (Moore & Mueller, 2002).

Sommige studies vergelijken de loopbaanuitkomsten van individuen met verschillende arbeidsmarktposities. Zo stelden Conway and Briner (2002) vast dat deeltijdse werknemers een hogere jobtevredenheid en een lagere verloopintentie hebben dan voltijdse werknemers. Deeltijdse zouden zich ook meer betrokken voelen bij hun job en een hogere bereidheid vertonen om te blijven werken in hun job. Gezien deze resultaten zouden deeltijdse wel eens minder geneigd kunnen zijn aan loopbaanbegeleiding deel te nemen dan voltijdse werknemers.

We nemen in dit onderzoek verschillende kenmerken van de arbeidsmarktpositie mee, zoals het functieniveau, de aard van het contract en de arbeidstijd. We willen nagaan in welke mate deze kenmerken gerelateerd zijn aan de bereidheid om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. De gerelateerde variabelen kunnen we vervolgens gebruiken om het profiel van groepen met een hoge participatiekans te beschrijven.

2.3 | Bewegingskapitaal

2.3.1 | Betekenis

Het bewegingskapitaal staat voor individuele kenmerken en competenties die de mobiliteitskansen op de arbeidsmarkt bepalen. Loopbaanbegeleiding bekijken we dan als één van de instrumenten die kunnen helpen om dit bewegingskapitaal te ‘onderhouden’ of te verruimen. Loopbaanbegeleiding kan immers inspelen op de drie dimensies van het bewegingskapitaal : ‘knowing how’, ‘knowing whom’ en ‘knowing why’.

1. Het bewegingskapitaal verwijst in de eerste plaats naar iemands *vermogen of knowing how* (Defilippi & Arthur, 1994). Thijssen (2001) verwijst in deze context meer specifiek naar het belang van beroeps- en leercompetenties. De beroepscompetenties zijn de competenties die iemand nodig heeft om te kunnen omgaan met kritieke incidenten of problemen in een bepaald beroepsdomein. Daarnaast zijn ook de leercompetenties van belang. Wie over onvoldoende leercompetenties beschikt, kan het moeilijk hebben om nieuwe arbeidsmarktkwalificaties te verwerven en bepaalde transitie op de arbeidsmarkt te maken. Loopbaanbegeleiding kan (en moet) op beide competenties inspelen. In de eerste plaats kan loopbaanbegeleiding individuen helpen een duidelijk beeld te krijgen van de aanwezige beroeps- en leercompetenties. Daarnaast kan loopbaanbegeleiding discrepanties aan het licht brengen tussen de feitelijke en de gewenste of benodigde competenties. Tenslotte kan in loopbaanbegeleiding worden aangegeven hoe met dergelijke discrepanties kan worden omgegaan of hoe ze kunnen worden verholpen.
2. Een tweede dimensie van het bewegingskapitaal is *knowing whom*. Deze dimensie komt overeen met wat Thijssen (2001) omschrijft als mobiliteits- of loopbaancompetenties. Deze competenties zijn van belang voor het verwerven van een gewenste arbeidsmarktpositie. Een belangrijke mobiliteitscompetentie is de arbeidsmarktkennis. Hieronder verstaan we de kennis over transitiemogelijkheden, over beschikbare jobs en de kanalen naar die jobs, over transitiebevorderende mechanismen (bv. arbeidsmarktbemiddeling, opleiding), etc. Voor het ontwikkelen van arbeidsmarktkennis is het sociaal kapitaal van een individu van cruciaal belang. Loopbaanbegeleiding kan op de mobiliteitscompetenties van een indivi-

du inspelen door de kennis van de arbeidsmarkt te verruimen of door de persoon in contact te brengen met de juiste netwerken.

3. Als derde dimensie van het bewegingskapitaal onderscheiden we de loopbaanverwachtingen of de *knowing why*. Loopbaanverwachtingen geven aan wat iemand wil bereiken in zijn of haar loopbaan en door welke motieven, waarden en gedragsintenties hij of zij zich daarbij laat leiden. Het gaat hier niet zozeer om de specifieke transitiewens op één bepaald moment, maar meer om de globale loopbaanvoorkeur of -verwachtingen van een individu. Schein (1978) ontwikkelde het concept 'loopbaananker' om de algemene loopbaanvoorkeur van een individu in kaart te brengen. Ieder individu zou volgens Schein één welbepaald loopbaananker hebben : één aspect dat hij of zij absoluut niet wil opgeven in de loopbaan. Zo zal iemand met het loopbaananker 'autonomie' niet de mogelijkheid willen opgeven om zelf te bepalen hoe en wanneer hij of zij werkt. Wie als loopbaananker 'algemeen-management' heeft, houdt van verantwoordelijkheid en wil bovenal leiding geven, coördineren en superviseren. Deze algemene loopbaanvoorkeur is voor individuen niet steeds duidelijk. Het gebeurt dat mensen transities maken die hen eerder verwijderden van hun globale loopbaandoel dan hen er dichterbij te brengen. Loopbaanbegeleiding kan helpen de loopbaanverwachtingen helder te stellen, waardoor transities bewuster kunnen worden gemaakt en verkeerde transities worden vermeden.

De relatie tussen loopbaanbegeleiding en bewegingskapitaal gaat in twee richtingen. Niet alleen kan door loopbaanbegeleiding het bewegingskapitaal worden verruimd of behouden, het aanwezige bewegingskapitaal kan ook een invloed hebben op de intentie om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Het is best denkbaar dat individuen met een specifiek profiel in termen van persoonlijkheidskenmerken of gedragscompetenties eerder bereid zijn om aan een activiteit als loopbaanbegeleiding deel te nemen. Denk aan kenmerken zoals ambitie en openheid voor verandering. Daarnaast kan een bepaalde toestand van het bewegingskapitaal de nood aan loopbaanbegeleiding doen toenemen. Wie niet weet hoe hij zijn loopbaandoelen kan realiseren of welke mogelijkheden de arbeidsmarkt biedt, wie geen idee heeft van wat hij wil bereiken in zijn loopbaan of wie grote discrepanties ervaart tussen de feitelijke en de gewenste beroeps- en leercompetenties, zal meer baat hebben bij en mogelijk een hogere bereidheid vertonen tot deelname aan loopbaanbegeleiding.

2.3.2 | Operationalisering in loopbaanonderzoek

Hoewel het bewegingskapitaal beschouwd kan worden als een centrale component van het employability procesmodel, laat het zich erg moeilijk meten. Scheins loopbaanankers (Schein, 1996) vormen een beproefde indicator van loopbaanverwachtingen. Het is echter moeilijker om accurate indicatoren voor 'vermogen' of 'knowing how' te vinden. Niet alleen is het een hele klus om uit te maken welke specifieke competenties van belang zijn, de waarde van deze competenties is bovendien vaak tijd- en plaatsgebonden. Daarom wordt in onderzoek vaak gebruik gemaakt van 'signalen' van iemands vermogen, bijvoorbeeld de loopbaan- of opleidingsgeschiedenis. Ook dit roept echter vragen op, aangezien de relatie tussen signalen en toekomstige arbeidsmarktposities niet steeds eenduidig is. Een andere oplossing bestaat erin individuen zelf een inschatting te laten maken van hun capaciteiten. Hier speelt dan weer het probleem van de sociale wenselijkheid. Individuen hebben soms de neiging antwoorden te geven waarvan zij vermoeden dat ze 'beter' of sociaal meer wenselijk zijn.

We gaan iets dieper in op de wijze waarin de beroeps- en leercompetenties (knowing how), de mobiliteitscompetenties (knowing whom) en de loopbaanverwachtingen (knowing why) in eerder loopbaanonderzoek gemeten zijn.

2.3.2.1 | Signalen van beroeps- en leercompetenties

Signaling theories gaan ervan uit dat iemands vermogen niet rechtstreeks gekend is maar enkel via 'signalen' kan worden geschat. Deze signalen zijn individuele kenmerken of activiteiten die informatie verschaffen over de competenties van individuen (Spence, 1973). Het loopbaanverleden, het opleidingsverleden en bepaalde biografische kenmerken worden in loopbaanonderzoek vaak als signalen van iemands beroeps- en leercompetenties gehanteerd.

a) *Loopbaanverleden.* Kenmerken van het loopbaanverleden die in loopbaan-gerelateerd onderzoek aan bod komen, zijn onder andere de gemiddelde anciënniteit per job (van der Heijden, 2002), de bedrijfsanciënniteit (van Dam, 1999; Melamed, 1995) en de anciënniteit in de huidige functie (de Grip et al., 1999). Deze anciënniteitgegevens geven een indicatie van de werkervaring die iemand heeft opgedaan. Over de richting waarin de loopbaangeschiedenis de toekomstige loopbaan kan beïnvloeden, bestaat echter geen eensgezindheid. Het afgelegde

loopbaanpad bepaalt iemands graad van specialisatie en diversiteit. Vaak wordt verondersteld dat naarmate iemand langer in eenzelfde functie blijft hangen, zijn loopbaankansen inkrimpen door ervaringsconcentratie (Thijssen, 1997). Andere auteurs benadrukken echter dat er enige tijd in de functie nodig is om de nodige expertise op te bouwen. Zo gaat Dewhirst (1991) ervan uit dat er voor elke functie een optimale anciënniteit bestaat. In het meeste onderzoek wordt simpelweg verondersteld dat anciënniteit in de job leidt tot ervaringsconcentratie en de toekomstige loopbaankansen negatief beïnvloedt. Er wordt dus aangenomen dat toekomstige werkgevers anciënniteit als een negatief signaal van ervaringsconcentratie interpreteren. Of anciënniteit nu juist weinig of veel vermogen indiceert, is echter moeilijk vast te stellen. In dit onderzoek zullen we de empirie laten antwoorden. We nemen het loopbaanverleden in elk geval mee als signaal voor het bewegingskapitaal. We kijken zowel naar de anciënniteit op de arbeidsmarkt, de anciënniteit bij de werkgever als de anciënniteit in de huidige functie. Meer bepaald zullen we onderzoeken of werknemers met een hoge anciënniteit meer of net minder bereid zijn deel te nemen aan loopbaanbegeleiding.

- b) *Opleidingsverleden.* Ook het opleidingsverleden kan gezien worden als signaal van iemands capaciteiten (Rosenbaum, 1989). Het opleidingsverleden geeft een beeld van de mogelijke activiteiten die iemand in het verleden heeft ondernomen om zijn/haar bewegingskapitaal te onderhouden en te verruimen. De belangrijkste opleidingskarakteristieken die in loopbaanonderzoek aan bod komen, zijn het opleidingsniveau (Dupray, 2001; de Feyter et al., 2001; de Grip et al., 1999; Sheridan et al., 1997; Judge & Cable, 1995) en de gevolgde bedrijfsopleiding (de Grip et al., 1999; de Feyter et al., 2001; Sheridan et al., 1997). Meestal wordt enkel gekeken naar het diplomaniveau en naar de duur van de gevolgde bedrijfsopleiding. Daarbij wordt er zonder meer van uitgegaan dat een hoger niveau en een langere opleidingsduur een gunstige invloed hebben op het bewegingskapitaal. Naast de duur van de opleiding kan echter ook de inhoud van de opleidingen die men heeft gevolgd een invloed hebben op het bewegingskapitaal. De Feyter et al. (2001) maken bij de genoten bedrijfsopleiding een onderscheid tussen algemene opleiding en functiegerichte opleiding. Wij zullen in dit verband onderzoeken of de bereidheid om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding groter dan wel kleiner is bij individuen die in het verleden opleiding volgden. We gaan tevens het effect

na van het type opleiding. Daarbij maken we een onderscheid tussen opleiding gevolgd met het oog op persoonlijke ontwikkeling, functiegerichte opleiding en loopbaangerichte opleiding. Verder zullen we onderzoeken in welke mate de duurtijd van de gevolgde opleidingen en de mate waarin men zelf initiatief heeft genomen om in opleiding te participeren, de deelnamebereidheid beïnvloeden.

- c) *Biografische kenmerken.* Werkgevers kunnen personen selecteren of uitsluiten op basis van individuele of groepskenmerken. Deze ‘stereotype’ signalen beïnvloeden beslissingen van werkgevers, ook al berusten ze soms op inaccuraten informatie. Dit is verwant met het proces van statistische discriminatie (Phelps, 1972). De theorie van de statistische discriminatie stelt dat werkgevers bij hun aanwervings- of promotiebeslissingen afgaan op kenmerken van personen, zoals geslacht of leeftijd, als ze iemands kwaliteiten niet voldoende kennen. Bepaalde biografische kenmerken kunnen zo de loopbaankansen beïnvloeden. De invloed van deze kenmerken op de loopbaan- of promotiekansen werd onder andere onderzocht voor de variabelen geslacht (Forret & Dougherty, 2004; Sumner & Fred, 2004; Lyness & Thompson, 2000; Melamed, 1995), etniciteit (Bradley et al., 2004; Greenhaus et al., 1990) en leeftijd (Wrenn & Maurer, 2004). Heel wat ander loopbaanonderzoek neemt biografische kenmerken mee als controlevariabelen. In dit onderzoek peilen we naar de biografische kenmerken ‘leeftijd’ en ‘geslacht’. We willen nagaan of de idee van loopbaanbegeleiding zowel mannen als vrouwen, zowel ouderen als jongeren aanspreekt. Verder besteden we aandacht aan de opvattingen van de Vlamingen over het nut van loopbaanbegeleiding voor bepaalde kansengroepen, zoals oudere werknemers.

2.3.2.2 | Andere indicatoren van beroeps- en leercompetenties

Bovenstaande ‘signalen’ worden vooral gebruikt als indicatoren van iemands vaktechnische en functiegerelateerde competenties. Vaak worden deze indicatoren aangevuld met variabelen die eerder *transversale gedragscompetenties* meten. Transversale gedragscompetenties verwijzen naar die vaardigheden (en hun grondslagen zoals motieven, persoonlijkheidskentrekken, etc.) die in sterk uiteenlopende werkcontexten hun waarde behouden. Voorbeelden van gedragscompetenties die in loopbaanonderzoek aan bod komen, zijn proactiviteit (Seibert et al., 2001), ambitie (Guthrie et al., 1998), flexibiliteit (van der Heijden, 2002) en locus of control (Turban & Dougherty,

1994). In loopbaanonderzoek wordt soms ook gebruik gemaakt van algemene persoonlijkheidsprofielen. Hiertoe gebruikt men algemene persoonlijkheidstesten, zoals de Big-Five (Barrick et al., 2003; Larson et al., 2002) of de MBTI (Nordvik, 1996).

In dit onderzoek nemen we zes deeldimensies van het Big-Five persoonlijkheidsprofiel mee, waarvan we vermoeden dat ze een invloed hebben op de bereidheid tot deelname aan loopbaanbegeleiding. De dimensies zijn angst, kwetsbaarheid, openstaan voor verandering, doelmatigheid, ambitie en zelfdiscipline. Zo zal een werknemer die erg ambitieus is, (*ceteris paribus*) wellicht eerder bereid zijn om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen, aangezien loopbaanbegeleiding kan helpen om de loopbaandoelen te bereiken. Iemand die totaal niet open staat voor verandering, zal vermoedelijk een erg lage deelname-intentie vertonen.

Een andere indicator die frequent gehanteerd wordt in dit type onderzoek, is *self-efficacy*. Het begrip 'self-efficacy' duidt op iemands geloof in zijn of haar mogelijkheden om bepaalde taken of gedragingen succesvol uit te voeren. Self-efficacy kan zodoende als indicator gebruikt worden voor iemands beroeps- en/of leercompetenties. In loopbaanonderzoek wordt gepeild naar 'career self-efficacy' (Lucas et al, 1997; Daniels et al., 1998), 'career decision making self-efficacy' (Creed et al., 2002) of 'job search self-efficacy' (Moynihan et al., 2003). Om het aantal variabelen enigszins te beperken, opteerden we ervoor om deze variabele in ons onderzoek niet mee te nemen.

Een indicator die we wel opnemen – vooral dan in relatie tot de leercompetenties – zijn de *leerdrempels*. Deelname aan opleiding is een belangrijke manier om leer- en beroepscompetenties te ontwikkelen. Individuen kunnen zich echter door allerlei factoren belemmerd voelen om aan opleiding deel te nemen. Van Damme & Legiest (1997) spreken van leerdrempels en delen deze in drie categorieën in: (1) leerdrempels die te maken hebben met de situatie waarin iemand zich op dat moment bevindt (situatieve leerdrempels), (2) leerdrempels die samenhangen met de kenmerken van de educatieve instituties (institutionele leerdrempels) en (3) leerdrempels die voortkomen uit de opvattingen van een persoon over zichzelf als lerende (dispositionele leerdrempels). De invloed van dergelijke, door het individu gepercipieerde leerdrempels op de deelname aan arbeidsmarktgerichte en professionele vorming werd onder andere onderzocht door Maurer e.a. (2003), Blais e.a. (1989) en Drake (1988). Ook wij nemen leerdrempels mee in ons onderzoek. We willen daarbij nagaan of leerdrempels ook de deelnamebereidheid aan loopbaanbegeleiding negatief beïnvloeden.

2.3.2.3 | Indicatoren van mobiliteitscompetenties

We gaven reeds aan dat de arbeidsmarktkennis een belangrijke mobiliteitscompetentie is. Vooral in onderzoek naar vrijwillig verloop en in studies naar zoekgedrag op de arbeidsmarkt wordt arbeidsmarktkennis als mobiliteitscompetenties van een individu meegenomen. Om deze kennis in kaart te brengen, wordt meestal beroep gedaan op signalen, zoals het actief zoekgedrag (Blau, 1993; Lee & Mitchel, 1994; Mau & Kopischke, 2001) of kennis van vacatures bij de huidige of bij andere werkgevers (Boom & Metselaar, 2001).

Ook het het sociaal netwerk of het sociaal kapitaal bepaalt de loopbaankansen van een individu en zodoende zijn of haar mobiliteitscompetenties. Een aantal studies neemt deze variabele dan ook mee om de loopbaankansen van individuen te bepalen (Tymon & Stumpf, 2003; Parks-Yancy, 2001; Guthrie et al., 2001). Veelal wordt het sociaal kapitaal gemeten door te vragen naar een persoonlijke inschatting van de grootte en de sterkte van het eigen netwerk (Marsden, 1987; Lin & Dumin, 1986).

We peilen in dit onderzoek zowel naar de algemene arbeidsmarktkennis als naar het sociaal kapitaal van een individu. We willen nagaan of vooral diegenen die over een ruime arbeidsmarktkennis of een uitgebreid sociaal kapitaal beschikken, interesse vertonen voor loopbaanbegeleiding.

2.3.2.4 | Loopbaanverwachtingen

De algemene loopbaanverwachtingen worden in heel wat loopbaanonderzoek meegenomen. Om deze loopbaanverwachtingen te operationaliseren, wordt vaak beroep gedaan op de loopbaanankers van Schein (1978). Voorbeelden zijn de studies van Mignonac & Herrbach (2003), Jiang & Klein (1999/2000) en Feldman & Bolino (2000). In ander onderzoek wordt gepeild naar de bereidheid tot geografische mobiliteit (Boom & Metselaar, 2001; van der Velde & van den Berg, 2000). Dit sluit sterk aan bij Scheins loopbaananker geografische zekerheid.

Ook in dit onderzoek wordt beroep gedaan op de loopbaanankers van Schein om loopbaanverwachtingen te operationaliseren. We nemen echter slechts die loopbaanankers mee waarvan we een sterke invloed verwachten op de deelnamebereidheid aan loopbaanbegeleiding. Deze loopbaanankers zijn algemeen management, autonomie, ondernemerschap, zekerheid en stabiliteit, geografische zekerheid en levensstijl. We illustreren het veronderstelde verband met de bereidheid tot deelname aan

loopbaanbegeleiding aan de hand van twee ankers. Van individuen die hoog scoren op het 'algemeen management'-anker verwachten we een hoge bereidheid om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Loopbaanbegeleiding zou hen immers kunnen helpen om de gewenste managementpositie te verwerven. Voor degenen die hoog scoren op het anker 'stabiliteit' verwachten we dan weer een lage deelname-intentie. Deelnemen aan loopbaanbegeleiding zou immers de gewenste stabiliteit kunnen verstoren.

2.3.3 | Bewegingskapitaal en loopbaanbegeleiding

In dit onderzoek gaan we na in welke mate het bewegingskapitaal in het algemeen en de verschillende dimensies ervan de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding beïnvloeden. Zijn het de zwakkere of net de sterkere groepen die de grootste deelnamebereidheid vertonen? Daarnaast willen we nagaan welke dimensies men precies denkt te versterken middels loopbaanbegeleiding: de knowing whom (sociaal kapitaal, netwerk), de knowing why (loopbaan- en levensthema's scherp stellen) of knowing how (competenties in kaart brengen).

2.4 | Activiteiten ter behoud of verruiming van bewegingskapitaal

Bewegingskapitaal kan onderhouden of verruimd worden door aan specifieke activiteiten deel te nemen. Loopbaanbegeleiding is zo'n activiteit. Het bewegingskapitaal kan uiteraard ook door andere activiteiten worden verruimd. Gedacht kan worden aan opleiding, taakverbreding, mentoring, etc. Of iemand aan dit soort activiteiten deelneemt, is deels afhankelijk van het initiatief dat hij of zij daar zelf toe neemt. Zo kan iemand zich, los van zijn werkgever, inschrijven voor een beroepsopleiding om de technische competenties te versterken. Of iemand kan contacten leggen met allerlei invloedrijke personen en zo zijn sociaal kapitaal verruimen. Het geheel van dit soort initiatieven die het bewegingskapitaal en de evolutie van de eigen loopbaan actief kunnen beïnvloeden, wordt vaak aangeduid met de term *individual career management* (ICM) (Orphan, 1994; Sturges et al., 2000; Sturges et al., 2001). ICM staat voor de mate waarin iemand zijn loopbaan zelf in handen neemt, bijvoorbeeld door het uitbouwen van een sociaal netwerk of door het volgen van opleidingen.

In dit onderzoek gaan we na of ICM een invloed heeft op de bereidheid om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding; en vooral of degenen die laag scoren op ICM wél bereikt kunnen worden met een recht op loopbaanbegeleiding. Een lage score op ICM betekent namelijk dat men tot hiertoe nauwelijks iets ondernam om het bewegingskapitaal te versterken. Deze groep heeft vermoedelijk veel baat bij een deelname aan loopbaanbegeleiding. Het is echter zeer de vraag of deze individuen, gezien hun gebrek aan initiatief in het verleden, deze stap willen zetten.

2.5 | Kansen tot behoud of verruiming van bewegingskapitaal

Of iemand deelneemt aan activiteiten ter behoud of verruiming van bewegingskapitaal, hangt niet alleen af van het initiatief dat hij/zij daar zelf toe neemt, maar eveneens van de kansen die men hiervoor krijgt. Zowel individuele organisaties, intermediaire organisaties, sociale partners als de overheid kunnen dergelijke kansen creëren. Zo kunnen organisaties hun werknemers de kans geven om deel te nemen aan HR-initiatieven zoals opleiding, interne loopbaanbegeleiding, jobrotatie, etc. Deze initiatieven kunnen open staan voor alle werknemers van een organisatie of slechts voor enkelen. Ook de overheid kan kansen creëren om het bewegingskapitaal te versterken. Een voorbeeld hiervan is het geplande recht op loopbaanbegeleiding.

Wij concentreren ons in dit onderzoek op het *organizational career management* of OCM: de kansen die een werknemer krijgt in zijn organisatie op opleiding, feedback en loopbaanontwikkeling (Pazy, 1988; Orphan, 1994; Sturges et al., 2000; Sturges et al., 2001). Wij willen daarbij onderzoeken of een extern recht op loopbaanbegeleiding vooral diegenen bereikt die in hun organisatie weinig kansen krijgen en, met andere woorden, laag scoren op OCM. Zo zouden werknemers die van hun werkgever bijvoorbeeld de minste opleidingskansen krijgen, mogelijk het meest baat hebben bij een deelname aan loopbaanbegeleiding. Toch zouden net zij het minst geïnteresseerd kunnen zijn, bijvoorbeeld uit angst voor het onbekende. Interessant is ook de relatie tussen interne en externe loopbaanbegeleiding. Sommige werkgevers bieden hun werknemers namelijk de kans om loopbaanbegeleiding te volgen (interne loopbaanbegeleiding). De vraag stelt zich of het net deze werknemers zijn, die al enigszins vertrouwd zijn met het concept, die geïnteresseerd zijn in externe loopbaanbegeleiding.

Dit zou kunnen wijzen op een zeker wantrouwen ten aanzien van interne loopbaanbegeleiding (loopbaanbegeleiding aangeboden door de werkgever).

2.6 | Bewegingsalternatieven

Het bewegingskapitaal bepaalt voor een groot deel de beschikbare alternatieven op de interne en externe arbeidsmarkt. We spreken van de *bewegingsalternatieven*. Deze term sluit nauw aan bij het concept 'perceived ease of movement' zoals March & Simon (1958) dit definieerden. Het gaat om de individuele perceptie van de beschikbare alternatieven op de interne en de externe arbeidsmarkt. Deze perceptie kan afwijken van de reële beschikbare alternatieven op de arbeidsmarkt. De werkelijke beschikbare bewegingsalternatieven zijn echter moeilijk exact te meten. Bovendien zijn individuele acties op de arbeidsmarkt vooral gedreven door de individuele perceptie van de arbeidsmarktalternatieven.

Nemen we werk als voorbeeld, dan kunnen we de bewegingsalternatieven indelen in drie categorieën: (1) de kansen op werk in het algemeen, (2) de kansen op passend werk (d.i. werk waarbij men tevreden is over het loon, de doorgroeimogelijkheden, het niveau van de functie, etc.) en (3) de kansen op gewenst werk (d.i. werk dat in overeenstemming is met de eigen loopbaanverwachtingen). De bewegingsalternatieven hoeven echter niet beperkt te blijven tot alternatieve werkarrangementen. Een individu beschikt immers ook over tal van andere mogelijkheden, zoals de transitie naar opleiding, zorg, pensionering, etc.

We vermoeden dat de relatie tussen bewegingsalternatieven en loopbaanbegeleiding in twee richtingen gaat. Enerzijds kan loopbaanbegeleiding door het verruimen van de arbeidsmarktkennis en het verduidelijken van de eigen kennis, vaardigheden en loopbaanverwachtingen individuen helpen om een realistischer beeld te krijgen van de bewegingsalternatieven. Anderzijds zouden individuen die zich geen beeld kunnen vormen van hun bewegingsalternatieven of individuen die hun bewegingsalternatieven als zeer beperkt percipiëren, wel eens een hogere bereidheid tot deelname aan loopbaanbegeleiding kunnen vertonen.

'Ease of movement', of bewegingsalternatieven, is een variabele die vaak wordt opgenomen in studies naar zoekgedrag op de arbeidsmarkt en in onderzoek naar vrijwillig personeelsverloop. Veelal gebeurt de operationalisering ervan in termen

van het aantal gepercipieerde jobalternatieven (Bretz & Boudreau, 1994; Hom & Griffeth, 1995; Jackofsky, 1984). Soms wordt ook gevraagd in te schatten hoe waarschijnlijk het is om een nieuwe job te vinden (Lee & Mowday, 1987; Mitchell et al., 2001) of wordt gevraagd een aantal uitspraken over het vinden van een nieuwe job te beoordelen op juistheid (Thatcher et al., 2002). Wij operationaliseren 'ease of movement' door te vragen naar de moeilijkheid van het vinden van een nieuwe job. Daarbij maken we het onderscheid tussen werk, passend werk en gewenst werk.

2.7 | Context

De verzameling van de door het individu bereikbare bewegingsalternatieven wordt beperkt door contextuele factoren. Op de interne arbeidsmarkt kan men hier denken aan de interne doorstromingskansen, die op hun beurt worden beïnvloed door onder andere de omvang van de organisatie, het aantal hiërarchische niveaus, de gemiddelde anciënniteit op die niveaus en de mate waarin interne werving voorrang krijgt op externe werving. Voor de transitiekansen op de externe arbeidsmarkt spelen heel andere factoren een rol. Daar worden de bewegingsalternatieven onder andere beïnvloed door de algemene beschikbaarheid van jobs (March & Simon, 1958; Trevor, 2001). Die beschikbaarheid van jobs is dan weer afhankelijk van de conjunctuur en varieert van sector tot sector. Ook de familiale situatie kan een invloed hebben op de bewegingsalternatieven. Zo zou het hebben van kinderen of van een werkende partner de mobiliteit van een individu kunnen beperken, waardoor het aantal bewegingsalternatieven daalt.

Hoe meer de context de bewegingsalternatieven van een individu beperkt, hoe moeilijker het zal zijn om de gewenste loopbaan uit te bouwen en hoe meer kans op discrepanties tussen de gewenste en de feitelijke situatie. Het ervaren van dergelijke discrepanties kan de bereidheid tot deelname aan loopbaanbegeleiding verhogen. In deze marktstudie zullen de contextdimensies slechts in beperkte mate aan bod komen. We nemen slechts één indicator voor de interne arbeidsmarkt (grootte van de organisatie) en één indicator voor de externe arbeidsmarkt (sector) mee. Daarnaast bevragen we ook de structuur van het huishouden, zoals het hebben van een werkende partner of van kinderen ten laste.

2.8 | Transities

Wie over de nodige bewegingsalternatieven beschikt en dit ook zo inschat, kan besluiten een arbeidsmarkttransitie te maken. Onder een 'transitie' verstaan we de overgang van de ene arbeidsmarktpositie naar de andere. De meeste individuen maken in hun loopbaan verschillende transities en doorlopen zo een specifiek arbeidsmarkttraject. Zo kan iemand belanden in een 'dysfunctional career spirals' (Bergmann et al., 2002) wanneer hij zich vastrijdt in een opeenvolging van 'kansarme' posities en niet over het bewegingskapitaal beschikt om zijn weg te banen naar andere, meer succesvolle posities. Anderen kunnen een heel turbulent traject kennen waarin periodes van werkloosheid afgewisseld worden met periodes van werk. Wij vermoeden dat het afgelegde arbeidsmarkttraject een invloed heeft op de intentie om te participeren in loopbaanbegeleiding. Een carrièremaker zal waarschijnlijk een andere intentie vertonen om in loopbaanbegeleiding te stappen dan een onthaaster. Een onthaaster zal dan weer verschillen in intentie van iemand in een dysfunctionele loopbaanspiraal. Ook de verwachtingen ten aanzien van de dienstverlening kunnen verschillen naargelang het loopbaanprofiel.

De intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding wordt vermoedelijk ook beïnvloed door de loopbaantevredenheid en de afstemming tussen het afgelegde traject en de loopbaanaspiraties. Grote ontevredenheid over de loopbaan of discrepanties tussen het feitelijke traject en de aspiraties, kunnen een drijfkracht vormen om in loopbaanbegeleiding te stappen. Tenslotte kunnen ook de in de toekomst gewenste transities de intentie om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen, beïnvloeden. Wie in de toekomst veel of ingrijpende transities wenst te maken, zou meer baat kunnen hebben bij loopbaanbegeleiding en vertoont daarom mogelijk een hogere deelnamebereidheid.

2.9 | Bereidheid tot transitie

Of een individu daadwerkelijk zal overgaan tot een arbeidsmarkttransitie, hangt niet alleen af van de beschikbare bewegingsalternatieven of 'the ease of movement'. Ook de bereidheid tot transitie of 'desirability to move' (March & Simon, 1958) speelt een rol. Het gaat hier om een specifieke bereidheid, gekoppeld aan een concrete situatie op een bepaald ogenblik. Deze bereidheid verschilt van de algemene loopbaanver-

wachtingen ('knowing why' als aspect van het bewegingskapitaal), wat een generische variabele is die de specifieke situatie overstijgt.

De 'desirability to move' of bereidheid tot transitie is een variabele die vaak wordt opgenomen in literatuur over vrijwillig verloop. In dergelijk onderzoek verstaat men onder 'desirability to move' veelal de motivatie om de organisatie te verlaten. Wij bekijken het begrip ruimer en verstaan er de bereidheid onder om om het even welke transitie te maken. Deze bereidheid tot transitie wordt beïnvloed door de soort alternatieven en door de mate waarin de huidige arbeidsmarktpositie beantwoordt aan de algemene loopbaanverwachtingen. Aangezien loopbaanbegeleiding individuen helpt om de kennis van de arbeidsmarkt te verruimen en de loopbaanverwachtingen helder te stellen, zal deze dienstverlening naar verwachting ook inwerken op de bereidheid om een arbeidsmarkttransitie te maken.

In de meeste studies wordt de 'desirability to move' uitsluitend geoperationaliseerd door middel van jobtevredenheidsindicatoren (Lee et al., 1994). Om deze operationaliseringswijze te verantwoorden, wordt teruggegrepen naar het werk van March and Simon (1958). Deze auteurs identificeerden jobtevredenheid immers als een belangrijke determinant van de transitiebereidheid. Hoe lager de jobtevredenheid, hoe meer wenselijk het zal zijn om een transitie te maken en dus hoe hoger de bereidheid tot transitie. Enkele auteurs gaan in hun operationalisering van het begrip verder. Norman et al. (1981) bijvoorbeeld meten de 'desirability to move' aan de hand van verschillende aspecten van de werkomstandigheden, zoals indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid.

Wij kozen er in dit onderzoek voor om de bereidheid tot transitie op verschillende manieren te operationaliseren. Ten eerste pogen we een beeld te krijgen van de bereidheid tot transitie door rechtstreeks te vragen naar de aantrekkelijkheid van bepaalde arbeidsmarkttransities, zoals het veranderen van werkgever of het opnemen van tijdskrediet. Ten tweede nemen we de job- en loopbaan(on)tevredenheid mee, twee elementen die een motivatie kunnen vormen om een transitie te maken. We vermoeden niet alleen dat een grote ontevredenheid met de job of met de loopbaan een motivatie kan vormen om een transitie te maken, maar eveneens om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Ten derde nemen we verschillende indicatoren van werkbaarheid of welzijn bij de arbeid op, zo onder meer de graad van psychische vermoeidheid, het plezier in het werk en conflicten tussen werk en privéleven. Voor

de operationalisering doen we beroep op enkele schalen uit de werkbaarheidsmonitor die uitgezet wordt door de Stichting Technologie Vlaanderen.

2.10 | Schokken

Het beslissingsproces om een transitie te maken, kan geïnitieerd worden door een positieve of een negatieve schok. Allen & Griffith (1999) definiëren schokken als “events which lead an individual to make deliberate judgments about remaining with or leaving their job” (Allen & Griffith, 1999, p. 542). Nemen we de transitie van de ene baan naar de andere als voorbeeld, dan kunnen we de volgende soorten schokken onderscheiden:

- Persoonlijke werkgerelateerde gebeurtenissen (bv. een conflict op het werk, het niet krijgen van promotie, ontslag, etc.);
- Gebeurtenissen op het niveau van het bedrijf (bv. een reorganisatie, een fusie, een faillissement, etc.)
- Gebeurtenissen buiten de baan (bv. partner krijgt een baan in een andere regio, de geboorte van een kindje, etc.)

Ook andere transities, bijvoorbeeld de transitie naar zorg of naar scholing, kunnen door schokken geïnitieerd worden. Deze schokken kunnen mensen ertoe aanzetten of dwingen om van arbeidsmarktpositie te veranderen. Dergelijke ingrijpende gebeurtenissen met implicaties voor de loopbaan zullen vermoedelijk de bereidheid beïnvloeden om in loopbaanbegeleiding te participeren.

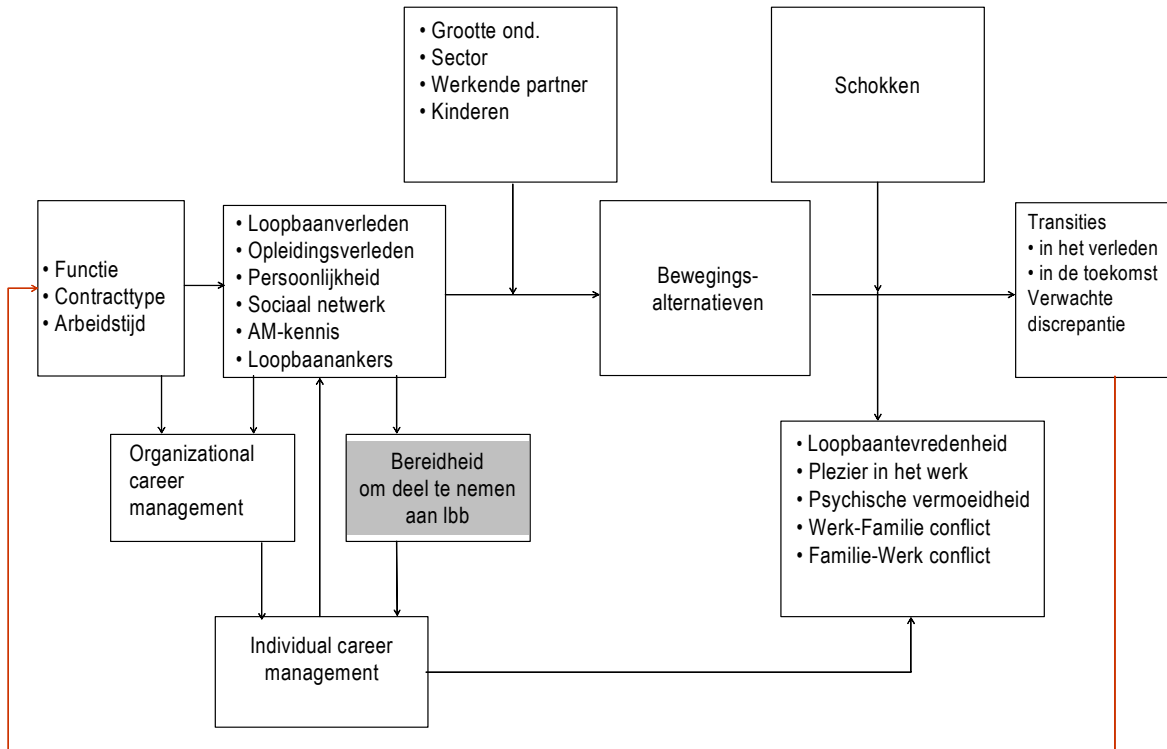
Forrier (2003) benadrukte dat de termen ‘bewegingsalternatieven’, ‘bereidheid tot transitie’ en ‘positieve of negatieve schokken’ steeds in samenhang moeten bestudeerd worden indien men het wel of niet maken van een transitie wil verklaren. Wij vermoeden dat dit eveneens het geval is bij het verklaren van de bereidheid tot deelname aan loopbaanbegeleiding. Zo zal de deelnamebereidheid van iemand die zich erg ontevreden voelt over zijn job (jobontevredenheid als indicator voor bereidheid tot transitie) waarschijnlijk lager zijn als die persoon net een onverwachte, aantrekkelijke jobaanbieding gekregen heeft (positieve schok). Ook zal iemand die net zijn ontslag heeft gekregen (negatieve schok), vermoedelijk een grotere bereidheid vertonen om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen als hij zijn bewegingsalternatieven erg laag inschat. ‘Bereidheid tot transitie’, ‘positieve of negatieve schokken’ en ‘bewe-

gingsalternatieven' lijken aldus elkaars effecten op de bereidheid tot deelname aan loopbaanbegeleiding te beïnvloeden.

Net als bewegingsalternatieven en de 'bereidheid tot transitie' komen ook schokken voornamelijk aan bod in literatuur over vrijwillig verloop (Allen & Griffith, 1999; Lee & Mitchell, 1994). Het voorkomen van schokken bleef tot nu toe echter vooral beperkt tot de theoretische literatuur. Een uitzondering hierop is het onderzoek van Lee and Mitchell (1999). Zij operationaliseerden 'schokken' door te vragen naar het voorkomen van 'events that caused you to think about leaving'. Ze lieten de respondenten daarbij een onderscheid maken tussen positieve, negatieve en neutrale schokken, tussen verwachte en onverwachte schokken en tussen persoonlijke, werkgerelateerde en bedrijfsgerelateerde schokken. Wij bevragen in dit onderzoek eveneens het voorkomen van schokken, maar maken daarbij enkel het onderscheid tussen persoonlijke, werkgerelateerde en bedrijfsgerelateerde schokken. Door schokken in onze analyses te betrekken, willen we nagaan in welke mate de vraag naar loopbaanbegeleiding geïnitieerd wordt door een concrete aanleiding.

2.11 | Conclusie

In dit hoofdstuk bepaalden we verschillende potentiële determinanten van de vraag naar loopbaanbegeleiding. Hiervoor baseerden we ons op het employabilityprocesmodel van Forrier (2003). In onderstaande figuur herhalen we dit model en vullen het aan met de variabelen die we als indicator voor de verschillende componenten hebben afgeleid. In de volgende hoofdstukken zullen we nagaan of deze variabelen de vraag naar loopbaanbegeleiding daadwerkelijk beïnvloeden.

Figuur 2 Het employability procesmodel

Hoofdstuk 3

Loopbaantrajecten en loopbaanbegeleiding

3.1 | Loopbaanbegeleiding op een transitionele arbeidsmarkt

Het concept van de transitionele arbeidsmarkt staat sinds enkele jaren vrij centraal op de beleids- en de onderzoeksagenda. De belangrijke impact van de ‘doelstellingen van Lissabon’ op het werkgelegenheidsbeleid in de Europese landen heeft deze interesse enkel aangewakkerd. Tijdens de top van Lissabon werd een strategie ontwikkeld die in de Europese Unie zou moeten leiden tot volledige werkgelegenheid en een sterkere sociale cohesie. De belangrijkste doelstelling was 70% van de Europeanen aan de slag te krijgen tegen 2010 (European Commission, 2000). De transitionele arbeidsmarkt lijkt nu net voor deze doelstelling een geschikt recept, aldus Günter Schmid, de auteur die het concept lanceerde.

Schmid benadrukt dat de inhoud van ‘volledige werkgelegenheid’ moet aangepast worden aan de actuele arbeidsmarktsituatie. Volledige werkgelegenheid in de klassieke betekenis is in de huidige welvaartsstaat mogelijk noch wenselijk. Die klassieke invulling houdt in dat ieder gezinshoofd gedurende de hele loopbaan een ononderbroken periode van voltijdse arbeid meemaakt. Dit betekent dat deze man vijf of zes dagen per week acht uur werkt gedurende een periode van 45 tot 50 jaar. De nieuwe norm is volgens Schmid een flexibele 30-urenweek, een ‘soepel evenwicht’ rond een gemiddelde van 30 uur per week, berekend over de levensloop (Schmid, 2003).

Schmid's model mag echter niet gelezen worden als een pleidooi voor het verder doortrekken van de quasi-lineaire arbeidsduurvermindering zoals we die tijdens de twintigste eeuw hebben gekend. Een transitionele arbeidsmarkt legt minder de nadruk op de arbeidsduurvermindering tot ‘30 uur’, maar eerder op een ‘flexibele’ invulling van de arbeidstijd. Er moet in hoofdzaak meer ruimte komen voor een grotere diversiteit in arbeidsrelaties en de mogelijkheid om vrij te kiezen tussen deze relaties.

Deze flexibele 30-urenweek komt in dit concept dus niet overeen met een wekelijkse arbeidsduur. De 30 uren wijzen veeleer op de gemiddelde arbeidsduur van een man of vrouw, berekend over de hele levensloop. Door die 30 uren als een gemiddelde over een lange periode te profileren, bestaat de mogelijkheid om in te spelen op wisselende behoeften van individuen in verschillende levensfasen. Schmid stelt met andere woorden eerder dat een individu volgens de nieuwe norm een 50.000-tal uren over de loopbaan heen zal werken. Afhankelijk van de tijd die individuen spenderen aan het gezinsleven, aan persoonlijke plannen, aan het aanpassen aan nieuwe technologieën of economische eisen, wordt de arbeidsinzet aangepast (Forrier et al., 2004).

Het concept van de transitionele arbeidsmarkt verruimt dus het vizier. Waar traditioneel arbeidsmarktbeleid vooral aandacht schenkt aan de overgang van inactiviteit naar betaald werk, wordt op een transitionele arbeidsmarkt gezocht naar het versoepelen van meerdere types overgangen: naar en van werk, vanuit en naar onderwijs, zorg, sociale zekerheid. Het doel moet dan zijn om individuen beter in staat te stellen om – rond dat gemiddelde van 30 uur - de optimale combinatie te vinden van betaald werk, zorg, scholing en vrije tijd. Die combinatie zal per persoon en per levensfase verschillen. Een belangrijke randvoorwaarde waar beleidsmatig aandacht aan moet worden besteed is dat er voldoende ‘interfaces’ zijn tussen de arbeidsmarkt en belerende activiteiten zoals onderwijs en opleiding of zorgtaken. De theorie van de transitionele arbeidsmarkt benadrukt dat deze ‘bruggen van en naar werk’ een institutionele ondersteuning verdienen. Deze stutten moeten transitieën en combinaties faciliteren over de levensloop heen op een dergelijke manier dat zowel de blijvende inzetbaarheid als de sociale zekerheid verzekerd blijven (Forrier et al., 2004).

Een recht op loopbaanbegeleiding lijkt vanuit deze redenering een geschikt instrument om transitieën te bevorderen, en op langere termijn de werkzaamheid van de bevolking op te krikken. In het model van de transitionele arbeidsmarkt wordt van individuen verwacht dat ze, afhankelijk van de economische condities of de fase in de levensloop, steeds een weloverwogen keuze kunnen maken voor veranderende combinaties van betaald werk, scholing, zorg en vrije tijd. Loopbaanbegeleiding wordt hier aangereikt als een verkeersregelaar, een instrumentarium dat individuen ondersteunt in hun keuzeproces en bij de feitelijke realisatie van transitieën. Een recht op loopbaanbegeleiding dient daarbij als ‘smeerolie’, als een stevige ondersteuning van het keuzegedrag van werknemers en huishoudens. Ze moet jong en oud ondersteu-

nen in de zoektocht naar een nieuwe balans tussen werk, zorg, privéleven en participatie in de vrijetijdscultuur.

Loopbaanbegeleiding kan deze functie van 'smeerolie' maar opnemen wanneer mensen met een transitiewens ook bereid zijn zich te laten ondersteunen in deze zoektocht naar een nieuwe 'best fit' door een externe dienst als loopbaanbegeleiding. Wanneer dit gerealiseerd kan worden, krijgt de transitionele arbeidsmarkt verder vorm, en kan dit volgens de theorie ook indirect leiden tot een hogere werkzaamheid. In dit hoofdstuk willen we een indruk krijgen in welke mate loopbaanbegeleiding smeerolie kan zijn bij loopbaankeuzes wanneer deze dienst op grotere schaal zou bekend gemaakt en uitgebouwd worden.

3.2 | De centrale vragen

In de eerste plaats onderzoeken we in welke mate het loopbaanverleden een invloed heeft op de gepercipieerde baat bij en de intentie om deel te nemen aan externe loopbaandienstverlening. We vermoeden dat wie recent transitie heeft meegemaakt een meer positieve houding heeft ten opzichte van loopbaanbegeleiding dan wie een stabiele loopbaan had in het recente verleden. Tijdens het doormaken van een transitie zullen personen sneller geconfronteerd worden met gevoelens van onzekerheid die met de verandering gepaard gaan. Wanneer gevraagd wordt naar de houding tegenover een instantie die tijdens dergelijke verandering oriëntatie en steun kan bieden, zal deze groep dan ook geneigd zijn positiever te antwoorden dan wie niets veranderde aan de arbeidspositie tijdens de afgelopen periode.

- *Hypothese 1a: Wie de afgelopen 5 jaar een arbeidsmarkttransitie heeft meegemaakt, zal voor zichzelf meer baat zien bij het volgen van een loopbaanbegeleidingstraject.*
- *Hypothese 1b: Wie de afgelopen 5 jaar een arbeidsmarkttransitie heeft meegemaakt, zal een hogere intentie hebben om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen.*

Niet enkel het recente verleden is van belang. Minstens even relevant zijn de toekomstverwachtingen met betrekking tot de loopbaan. We vermoeden dat personen die in de nabije toekomst een transitie voorzien of verwachten, meer aandacht zullen besteden aan loopbaanopportuniteiten dan wie verwacht binnen vijf jaar nog steeds

de huidige arbeidsmarktpositie te bekleden. De eerste groep zal meer open staan voor een externe dienst als loopbaanbegeleiding dan de tweede, stabiele groep. Vandaar de tweede hypothese.

- *Hypothese 2a: Wie de komende 5 jaar een arbeidsmarkttransitie verwacht, zal een grotere gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding hebben.*
- *Hypothese 2b: Wie de komende 5 jaar een arbeidsmarkttransitie verwacht, zal een hogere intentie hebben om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen.*

De houding tegenover loopbaanbegeleiding zal verder beïnvloed worden door de bewegingsalternatieven die respondenten menen te hebben. Wie meent dat hij bij het eventuele verlies van zijn baan gemakkelijk een nieuwe job zal kunnen vinden, zal minder behoefte hebben aan externe hulp bij het oriënteren van zijn loopbaan.

- *Hypothese 2c: Wie bij het verlies van de huidige job meent gemakkelijk een nieuwe baan te kunnen vinden, zal een lagere gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding hebben.*
- *Hypothese 2d: Wie bij het verlies van de huidige job meent gemakkelijk een nieuwe baan te kunnen vinden, zal een lagere intentie hebben om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen.*

Ten slotte kan loopbaanbegeleiding in het bijzonder mensen helpen die in de knoop zitten met hun huidige loopbaan. Sommige personen willen wel veranderen van baan, maar weten niet hoe dat te realiseren. Anderen vrezen net dat ze zullen moeten op zoek gaan naar een nieuwe baan, terwijl ze liever bij de huidige werkgever zouden blijven. We vermoeden dat personen die met een dergelijke loopbaandiscrepantie worstelen, positiever zullen staan ten opzichte van loopbaanbegeleiding, dan personen bij wie de gewenste en verwachte loopbaan samenvallen.

- *Hypothese 3a: Wie met een discrepantie worstelt tussen de verwachte transitie en een aantrekkelijke transitie, zal voor zichzelf meer baat zien bij het volgen van loopbaanbegeleiding.*
- *Hypothese 3b: Wie met een discrepantie worstelt tussen de verwachte transitie en een aantrekkelijke transitie, zal ook een hogere deelname-intentie vertonen.*

We sluiten dit hoofdstuk af met de vraag naar de algemene tevredenheid ten aanzien van de loopbaan. We vermoeden dat mensen die ontevreden zijn over de huidige loopbaan voor zichzelf meer baat zien bij en ook meer bereid zijn om deel te nemen aan begeleidingstrajecten. In de omschrijving van loopbaandienstverlening schuilt immers een belofte dat naar een uitweg wordt gezocht voor een loopbaan die op een dood spoor zit. Een ontevreden werknemer zal sterker worden aangesproken door een dienst die impliciet een nieuwe uitdaging op professioneel gebied belooft.

Hypothese 4a: Hoe hoger de tevredenheid over de huidige loopbaan, hoe lager de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding.

Hypothese 4b: Hoe hoger de tevredenheid over de huidige loopbaan, hoe lager de intentie om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen.

Deze analyse vormt een mooie opstap naar het volgende hoofdstuk, dat werkbaarheidsproblemen centraal plaatst. Respondenten die tevreden zijn over de huidige loopbaan, zullen vermoedelijk tevreden zijn over de huidige arbeidssituatie en ook van oordeel zijn dat de kwaliteit van de huidige job voldoende hoog is. De mate waarin objectief goed werk ook effectief beter is, kan immers enkel worden afgeleid uit de (subjectieve) consequenties van dit werk voor de werknemers die het uitvoeren. Werk waarvan men claimt dat het kwaliteit weerspiegelt, moet zich weerspiegelen in een kwalitatief hoger welzijn van werknemers. Het omgekeerde is natuurlijk ook waar: enkel de arbeidstevredenheid analyseren is even eenzijdig en onvolledig (De Witte, 2001).

3.3 | Loopbaanverleden en loopbaanbegeleiding

Een aantal vragen uit het onderzoek polsen naar het loopbaanverleden van de respondent. Telkens wordt hierbij geïnformeerd naar eventuele transitie uit de jongste 5 jaar. Weerhouden transitie in de vragenlijst zijn de verandering van functie, de verandering van werkgever, het uitoefenen van een activiteit als zelfstandige, periodes van werkloosheid, het volgen van opleiding en het onderbreken van de loopbaan omwille van persoonlijke redenen.

In tabel 21 geven we weer welk aandeel van de steekproef deze verschillende transitie meemaakte.

Tabel 21 Transitie van werknemers gedurende de afgelopen 5 jaar, naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (%)

	Algemeen	Geslacht		Leeftijd			Opleiding		
		M	V	L	M	H	L	M	H
Van job veranderd	32,9	33,1	32,7	43,8	30,5	22,7	25,8	38,3	32,7
		/		L>M***; L>H***; M>H*			M>L**, H>L(*)		
Van werkgever veranderd	29,6	29,6	29,6	44,1	25,3	17,0	28,1	33,5	26,6
		/		L>M***; L>H***; M>H*			M>H*		
Als zelfstandige gewerkt	4,1	4,6	3,6	4,3	4,5	3,3	5,5	3,4	3,8
		/		/			/		
Werkloos geweest	14,0	11,3	16,8	19,5	13,0	8,7	14,5	17,2	10,4
		V>M*		L>M*; L>H***; M>H(*)			M>H**		
Loopbaan onderbroken om opleiding te volgen	4,6	3,5	5,7	4,9	4,5	4,3	5,1	4,5	4,3
		/		/			/		
Loopbaan onderbroken om persoonlijke redenen	6,4	1,5	11,3	7,4	8,4	3,0	2,7	4,2	11,3
		V>M***		L>H**, M>H**			H>L***; H>M***		

* Independent sample T-test; ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Iets minder dan 30% van de respondenten verklaart de afgelopen 5 jaar van werkgever te zijn veranderd. Dit is in lijn met mobiliteitsgegevens uit andere bronnen. In de Enquête Arbeidskrachten lag het jaarlijks aandeel mobiele werknemers de afgelopen jaren op 6,5% (Tielens, 2003; Vandenbrande, 2000), wat mooi aansluit bij het aandeel dat we in dit onderzoek terugvinden voor veranderingen over vijf jaar tijd.

Uit eerder onderzoek blijkt dat van werkgever veranderen sterk leeftijdsgebonden is. Vooral jongeren veranderen vaak van werkgever. Naarmate de leeftijd stijgt, neemt de mobiliteit af. In tegenstelling tot de leeftijd, hebben geslacht en onderwijsniveau weinig invloed op het mobiliteitsgedrag. Mannen en vrouwen kennen een nagenoeg identieke jobmobiliteitsgraad. Laaggeschoolde werknemers zijn doorgaans iets minder mobiel dan gemiddeld en middengeschoolden zijn het meest mobiel. Maar de verschillen zijn veel kleiner dan die tussen de leeftijdsgroepen (Tielens, 2003). Het mobiliteitspatroon van de respondenten van deze enquête ligt helemaal in de lijn van deze vaststellingen.

Het aandeel respondenten dat verklaart van job te zijn veranderd (33%) ligt nog iets hoger dan het aandeel dat van werkgever veranderde. Merken we hierbij op dat verandering van werkgever vaak gepaard met het uitoefenen van een nieuwe job. Drie kwart van wie veranderde van werkgever had ook een nieuwe job. Slechts één zesde van de groep die de afgelopen 5 jaar bij dezelfde werkgever bleef, kreeg in die periode een andere job bij die werkgever.

De andere arbeidsmarkttransities komen veel minder frequent voor. 4% van de respondenten was tijdens de afgelopen 5 jaar ooit zelfstandige, 14% kende een periode van werkloosheid, 5% heeft de loopbaan onderbroken om een opleiding te volgen, en 6% onderbrak de loopbaan omwille van persoonlijke redenen. Deze aandelen liggen min of meer in lijn met de mobiliteitsgegevens in het Datawarehouse Arbeidsmarkt voor de periode 1999-2000 (eigen analyses, uitgevoerd op basistoepassing 8 van Datawarehouse Arbeidsmarkt, KSZ). Van alle Vlamingen die eind 2000 in loondienst waren had iets minder dan 1% het afgelopen jaar een zelfstandige activiteit uitgeoefend en 3% was even werkloos geweest. Enkel het aandeel loopbaanonderbrekers (0,5%) lag in verhouding veel lager dan wat de respondenten in dit onderzoek aangeven voor de afgelopen 5 jaar. Merken we daarbij wel op dat de referentieperiode in dit onderzoek beduidend recenter is dan deze gehanteerd in het Datawarehouse.

3.3.1 | Loopbaanverleden en baat bij loopbaanbegeleiding

Om de relatie tussen het doormaken van een transitie en de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding te testen, voerden we verschillende logistische regressies uit. De afhankelijke variabele is hierbij het 'wel/niet behoren tot de 'baat'-groep', zijnde de groep die stelt zeker baat te hebben bij het volgen van loopbaanbegeleiding. In elk model werd naast de drie controlevariabelen leeftijd, geslacht en opleidingsniveau telkens één transitievariabele opgenomen. Onderstaande tabel geeft de odd's ratio's van de verschillende regressies weer. Een odds ratio groter dan 1 betekent dat de variabele een positief effect heeft op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding. Is de odds ratio kleiner dan 1 geldt het omgekeerde.

Tabel 22 De invloed van doorgemaakte arbeidsmarkttransities op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding (logistische regressie, weergave van odds-ratio's)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Intercept	0,108***	0,102***	0,115***	0,120***	0,129***	0,130***
Geslacht	1,305	1,308	1,346	1,270	1,292	1,314
Leeftijd						
- 35-44	0,801	0,835	0,753	0,783	0,759	0,760
- 45-64	0,270***	0,283***	0,250***	0,259***	0,247***	0,246***
Opleiding						
- Midden	1,216	1,269	1,342	1,256	1,272	1,271
- Hoog	0,875	0,917	0,915	0,904	0,882	0,892
Van job Δ	1,524(*)	-	-	-	-	-
Van werkgever Δ	-	1,586*	-	-	-	-
Zelfst. geweest	-	-	3,153**	-	-	-
Werkl. Geweest	-	-	-	1,487	-	-
Lb. ond. (opleiding)	-	-	-	-	1,160	-
Lb. ond. (pers. red.)	-	-	-	-	-	0,850
Nagelkerke R ²	0,064	0,065	0,071	0,061	0,057	0,057

* ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

In elk van de zes modellen zien we dat oudere werknemers zich significant minder frequent tot de 'baat'-groep rekenen dan jongeren. De verschillen tussen de opleidingsniveaus zijn niet significant.

Uit de transitie-specifieke resultaten kunnen we afleiden dat de groepen die veranderden van werk meer dan anderen geloven dat ze baat kunnen hebben bij loopbaanbegeleiding. Degenen die veranderden van job, veranderden van werkgever of een tijdje een zelfstandige activiteit uitoefenden, rekenen zich significant vaker tot de 'baat'-groep. Wie de afgelopen jaren zijn carrière (op eigen kracht?) heroriënteerde, heeft dus het gevoel dat het niet onzinnig zou zijn om bij dergelijke transities externe hulp te krijgen. Wie niet-werkende periodes meemaakte heeft niet meteen deze mening, en de groep die tijdens de voorbije vijf jaar een opleiding heeft gevolgd evenmin. De ratio van 1,487 geeft weliswaar aan dat diegenen die in de afgelopen vijf jaar periodes van werkloosheid hebben meegemaakt zich frequenter tot de 'baat'-groep rekenen. Het verschil is echter statistisch niet significant.

3.3.2 | Loopbaanverleden en deelnamebereidheid

In een volgende analyse gaan we na of het recent doormaken van transities een invloed heeft op de zelf ingeschatte deelnamekans. We maken daarbij een onderscheid tussen drie scenario's. In een eerste scenario beschouwen we iedereen die zijn kans op deelname aan loopbaanbegeleiding in de komende vijf jaar als zeer groot inschat, als potentiële deelnemer aan loopbaanbegeleiding. De resultaten worden weergegeven in tabel 23 (logistische regressie).

Tabel 23 Scenario 1. De invloed van doorgemaakte arbeidsmarkttransities op de deelname-bereidheid aan loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	SCENARIO 1					
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Intercept	0,212***	0,198***	0,250***	0,240***	0,259***	0,264***
Geslacht	1,002	0,999	0,999	0,966	0,980	0,968
Leeftijd						
- 35-44	0,819	0,857	0,768	0,794	0,771	0,767
- 45-64	0,720	0,763	0,656*	0,684(*)	0,651*	0,654*
Opleiding						
- Midden	1,102	1,151	1,180	1,152	1,161	1,157
- Hoog	1,110	1,175	1,147	1,165	1,134	1,110
Van job Δ	1,648**	-	-	-	-	-
Van werkgever Δ	-	1,746**	-	-	-	-
Zelfstandig geweest	-	-	1,967(*)	-	-	-
Werkloos Geweest	-	-	-	1,545*	-	-
Lb. ond. (opleiding)	-	-	-	-	1,445	-
Lb. ond. (persoonl. reden)	-	-	-	-	-	1,240
Nagelkerke R ²	0,023	0,026	0,015	0,016	0,011	0,010

* ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Volgens dit eerste scenario heeft iedereen die van job, van werkgever of statuut veranderde, evenals de groep die werkloos is geweest, een grotere bereidheid om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen.

In een tweede, strenger scenario zijn de potentiële deelnemers diegenen die hun deelnamekans zeer groot inschatten, een concrete resultaatverwachting hebben, meer dan 6 uur aan loopbaanbegeleiding willen besteden en voor een deelname willen betalen.

Tabel 24 Scenario 2. De invloed van doorgemaakte arbeidsmarkttransities op de deelname-bereidheid aan loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	SCENARIO 2					
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Intercept	0,101***	0,099***	0,115***	0,120***	0,125***	0,125***
Geslacht	0,943	0,938	0,948	0,920	0,930	0,894
Leeftijd						
- 35-44	0,729	0,752	0,686	0,700	0,690	0,685
- 45-64	0,693	0,716	0,637(*)	0,644(*)	0,629(*)	0,636(*)
Opleiding						
- Midden	1,453	1,513	1,568	1,514	1,519	1,521
- Hoog	1,582	1,661(*)	1,645(*)	1,624(*)	1,601(*)	1,557
Van job Δ	1,618*	-	-	-	-	-
Van werkgever Δ	-	2,584*	-	-	-	-
Zelfstandig geweest	-	-	2,472*	-	-	-
Werkloos geweest	-	-	-	1,230	-	-
Lb. ond. (opleiding)	-	-	-	-	0,972	-
Lb. ond. (persoonl. Reden)	-	-	-	-	-	1,442
Nagelkerke R ²	0,028	0,026	0,027	0,019	0,018	0,019

* ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

In dit strengere tweede scenario houden de resultaten grotendeels stand. De odds ratio's voor degenen die van werkgever zijn veranderd en degenen die zelfstandig zijn geweest, zijn bovendien een stuk groter geworden. Dit geeft aan dat ze hun deelnamekans onder dit strenger scenario beduidend hoger inschatten dan de respondenten die dit type transities niet hebben doorgemaakt. Voor de groep die de laatste vijf jaar periodes van werkloosheid heeft meegemaakt, daalt de deelnamebereidheid echter sterk onder dit strengere scenario. Hun bereidheid daalt met andere woorden wanneer geëxpliciteerd wordt dat loopbaanbegeleiding tijd en geld kost. Mogelijk be-

schouwt deze groep loopbaanbegeleiding eerder als een soort extra vorm van arbeidsbemiddeling, en veel minder als een intensieve persoonlijke dienstverlening.

In een derde scenario wordt de lat nog wat hoger gelegd. In dit scenario wordt een respondent maar beschouwd als potentiële deelnemer als hij/zij bovendien bereid is eigen vrije tijd te spenderen aan de loopbaanbegeleiding.

Tabel 25 Scenario 3. De invloed van doorgemaakte arbeidsmarkttransities op de deelname-bereidheid aan loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	SCENARIO 3					
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Intercept	0,074***	0,085***	0,087***	0,093***	0,092***	0,095***
Geslacht	0,872	0,865	0,878	0,858	0,853	0,816
Leeftijd						
- 35-44	0,858	0,834	0,798	0,806	0,804	0,792
- 45-64	0,641	0,607	0,581(*)	0,578(*)	0,574(*)	0,580(*)
Opleiding						
- Midden	1,322	1,390	1,428	1,390	1,398	1,392
- Hoog	1,169	1,208	1,215	1,196	1,198	1,141
Van job Δ	1,720*	-	-	-	-	-
Van werkgever Δ	-	1,226	-	-	-	-
Zelfstandig geweest	-	-	2,240(*)	-	-	-
Werkloos geweest	-	-	-	1,094	-	-
Lb. ond. (opleiding)	-	-	-	-	1,564	-
Lb. ond. (persoonl. Reden)	-	-	-	-	-	1,633
Nagelkerke R ²	0,024	0,014	0,019	0,013	0,015	0,015

* ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

De derde en strengste voorwaarde, vrije tijd of verlof investeren in loopbaanbegeleiding, kan nog voor wie van job veranderde of wie een zelfstandige activiteit heeft ontplooid. Wie de afgelopen vijf jaar voor een andere werkgever heeft gewerkt, is niet bereid zijn eigen vrije tijd te investeren in een eventuele loopbaanbegeleiding.

3.4 | **Verwachte transities en loopbaanbegeleiding**

In wat vooraf ging zoomden we in op de houding ten opzichte van loopbaanbegeleiding bij personen die de afgelopen vijf jaar één of meerdere loopbaantransities hebben doorgemaakt. Hun doorgaans grotere openheid ten aanzien van deelname aan loopbaanbegeleiding vindt mogelijk haar oorsprong in ervaren fricties bij die vroegere transities. Het is echter ook mogelijk dat ze zich in de toekomst aan soortgelijke of andere transities verwachten en bijgevolg de eventuele deelname aan loopbaanbegeleiding in het licht van mogelijke toekomstige transities geëvalueerd hebben. De groep die de jongste vijf jaar een transitie doormaakte, is echter niet noodzakelijk dezelfde als de groep die in de nabije toekomst een (gewenste of ongewenste) transitie verwacht. Voor beleidsplanning is het in elk geval relevanter om te kijken naar de rol die loopbaanbegeleiding kan spelen ten aanzien van nog te verwachten transities.

In wat volgt gaan we na in welke mate personen die de komende 5 jaar een transitie verwachten, denken baat te hebben bij en/of gebruik te maken van een recht op loopbaanbegeleiding. Deze analyses maken een inschatting van de mate waarin het instrument van loopbaanbegeleiding een kans maakt om de transities op de arbeidsmarkt mee te helpen sturen.

3.4.1 | **Verwachte transities**

We geven eerst aan hoe de respondenten hun toekomst op de arbeidsmarkt inschatten. We geven de voornaamste resultaten weer in volgende tabel.

Tabel 26 Verwachte transitie van werknemers gedurende de komende 5 jaar, naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (%)

	Algemeen	Geslacht		Leeftijd			Opleiding		
		M	V	L	M	H	L	M	H
Van job veranderen	27,4	33,1	21,6	40,1	24,7	15,3	20,7	27,9	31,8
		M>V***		L>M***; L>H***; M>H**			M>L*; H>L**		
Van werkgever veranderen	17,9	17,5	18,3	29,6	16,7	8,7	16,9	20,0	16,5
		/		L>M***; L>H***; M>H*			/		
Als zelfstandige beginnen	5,3	6,5	4,2	8,0	5,2	2,3	6,3	4,8	5,2
		/		L>H**; M>H(*)			/		
Werkloos worden	5,8	4,2	7,4	6,6	5,6	5,0	5,9	7,9	3,5
		V>M*		/			M>H*		
Met pensioen te gaan	7,6	10,0	5,3	0	0,6	23,7	11,4	5,4	7,2
		M>V**		H>L***; H>M***			L>M*; L>H(*)		
Loopbaan onderbreken om opleiding te volgen	8,8	8,8	8,8	13,8	5,9	6,0	7,5	10,4	8,1
		/		L>M**; L>H**			/		
Loopbaan onderbreken om persoonlijke redenen	10,2	4,4	16,3	14,7	7,8	7,7	3,6	12,1	13,4
		V>M***		L>M**; L>H**			M>L***; H>L***		

* Independent sample T-test; ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

De meest aangehaalde transitie is het veranderen van job of van werkgever. Gemiddeld verwacht 27,4% van de werknemers de komende 5 jaar van 'job' te veranderen. 17,9% verwacht van werkgever te veranderen. Het aandeel dat verwacht zelfstandig te worden ligt met 5,3% een heel stuk lager. Het aandeel dat verwacht werkloos te worden ligt met 5,8% al bij al (gegeven de arbeidsmarktcontext) laag. Opvallend is dan weer wel het relatief hoge aandeel werknemers dat blijkbaar denkt de loopbaan te onderbreken om opleiding te volgen (8,8%) of om persoonlijke redenen (10,2%).

Het zijn vooral de jongeren die transitie plannen, overwegen of verwachten. In de jongste leeftijdscategorie verwacht maar liefst 40,1% een verandering van job en 29,6% een verandering van werkgever. Opvallend zijn hier vooral de scores voor loopbaanonderbreking. Die liggen beduidend hoger in de jongste leeftijdscategorie dan in de middencategorie. Kijken we eerst naar de onderbreking voor het volgen

van opleiding. 13,8% van de werknemers uit de jongste leeftijdscategorie overweegt in de komende vijf jaar de loopbaan te onderbreken voor opleiding. Die jongste leeftijdscategorie is weliswaar ruim gedefinieerd, namelijk tot en met 34 jaar. Toch associëren we opfrisverloven spontaan eerder met 'midlife' dan met de eerste loopbaanjarren. Kwalificaties hebben een vervaldatum (Geldof, 1999), de 'houdbaarheidsperiode' wordt weliswaar steeds korter, maar toch lijkt het onwaarschijnlijk dat die houdbaarheidsdatum al na pakweg 5 of 6 jaar arbeidsmarktervaring verstreken zou zijn. Dat vooral de jongeren hier hogere scores laten optekenen, heeft mogelijk te maken met de ervaring van competentiefricties bij de overgang van school naar werk en met het mogelijk sterkere gevoel dat men op die leeftijd de loopbaan nog actief een andere wending kan geven. Dat de onderbreking van de loopbaan voor opleiding erg laag scoort in de leeftijdscategorie 35-44 jaar, geeft dan weer te denken over de mate waarin stelsels zoals tijdskrediet een sleutelrol kunnen spelen in het actief ondersteunen van het levenslang leren en het op die wijze in versterken van de inzetbaarheid en werkzaamheid op oudere leeftijden. Voor het onderbreken van de loopbaan omwille van persoonlijke redenen zien we een soortgelijk patroon. Dat de jongste leeftijdscategorie hier hoger scoort, heeft vermoedelijk vooral te maken met de fase van gezinsuitbreiding. Met name voor deze transitie zien we ook een veel hogere score voor de vrouwen (16,3% tegenover 4,4% bij de mannen).

Mannen voorzien meer dan vrouwen een verandering van hun functie bij de huidige werkgever, en bereiden zich vaker voor op het pensioen. Deze laatste vaststelling hangt vanzelfsprekend samen met de oververtegenwoordiging van mannen bij de werknemers ouder dan 50 jaar. Vrouwen schatten hun kansen op werkloosheid iets hoger in dan mannen, wat gezien de huidige arbeidsmarkt vermoedelijk een realistische inschatting is. Laaggeschoolden ten slotte verwachten zich minder aan een functieverandering bij de huidige werkgever, en gaan ook minder uit van een loopbaanonderbreking om persoonlijke redenen. Middengeschoolde werknemers voorzien vaker dan hooggeschoolden dat ze de komende 5 jaar gedurende een zekere periode werkloos zullen zijn.

3.4.2 | Verwachte transities en baat bij loopbaanbegeleiding

Centrale vraag is natuurlijk of en in welke mate loopbaanbegeleiding gezien wordt als een hulpmiddel voor deze transities. Om dit te achterhalen gaan we na of degenen

die een transitie plannen of verwachten, voor zichzelf meer baat zien bij het volgen van een begeleidingstraject. Dit gebeurt met behulp van 7 logistische regressies.

Tabel 27 De invloed van verwachte arbeidsmarkttransities op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
Intercept	0,018***	0,013***	0,095***	0,032***	0,104	0,020***	0,063***
Geslacht	1,570(*)	1,325	1,313	1,229	1,368	1,332	1,176
Leeftijd							
- 35-44	0,941	1,052	0,762	0,778	-	0,913	0,801
- 45-64	0,358**	0,374**	0,251***	0,250***	-	0,288***	0,256***
Opleiding							
- Midden	1,218	1,302	1,285	1,219	1,480	1,228	1,168
- Hoog	0,813	0,973	0,884	0,924	1,044	0,921	0,809
Van job veranderen	3,595***	-	-	-	-	-	-
Van werkgever veranderen	-	4,883***	-	-	-	-	-
Als zelfstandige beginnen	-	-	1,324	-	-	-	-
Werkloos worden	-	-	-	3,705***	-	-	-
Met pensioen gaan	-	-	-	-	0,743	-	-
Lb. ond. (opleiding)	-	-	-	-	-	4,627***	-
Lb. ond. (pers. reden)	-	-	-	-	-	-	2,058*
Nagelkerke R ²	0,119	0,145	0,058	0,084	0,013	0,112	0,067

* ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Bijna alle groepen die een transitie in de loopbaan voorzien of verwachten, rekenen zich significant vaker tot de 'baat'-groep. Vooral degenen die verwachten van job of van werkgever te veranderen, een loopbaanonderbreking met het oog op opleiding overwegen of vrezend werkloos te worden, menen beduidend vaker baat te hebben bij het volgen van een begeleidingstraject. Hier kan uit afgeleid worden dat een recht op loopbaanbegeleiding vermoedelijk die groepen zal bereiken die beoogd worden. Degenen die met pensioen zullen gaan rekenen zich – om evidente redenen – veel minder tot de 'baat'-groep. Hetzelfde geldt voor degenen die plannen zelfstandig te worden. Zij hebben vermoedelijk ook baat bij andere, meer gerichte vormen van adviesverlening, verbonden aan de opstart van een eigen zaak (cfr. DNA-cheques).

3.4.3 | Verwachte transitie en deelnamebereidheid

De respondenten die de komende vijf jaar transitie verwachten, menen niet enkel baat te hebben bij loopbaanbegeleiding, ze willen er ook effectief in investeren. We bekijken onmiddellijk de deelnamekansen onder het eerder genoemde 'tweede scenario'. Dat betekent concreet dat we kijken naar de groep die de deelnamekansen als zeer groot omschrijft, tevens een concrete resultaatverwachting heeft en bovendien tijd en geld wil investeren in een begeleidingstraject.

Tabel 28 Scenario 2. De invloed van geplande arbeidsmarkttransities op de deelnamebereidheid aan loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	SCENARIO 2						
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
Intercept	0,011***	0,023***	0,040***	0,046***	0,138***	0,033***	0,075***
Geslacht	1,230	0,936	0,971	0,898	0,939	0,939	0,866
Leeftijd							
- 35-44	0,868	0,865	0,710	0,703	-	0,775	0,710
- 45-64	0,983	0,865	0,679	0,642(*)	-	0,699	0,645(*)
Opleiding							
- Midden	1,402	1,540	1,576	1,489	1,606(*)	1,470	1,444
- Hoog	1,399	1,731(*)	1,648(*)	1,667(*)	1,703(*)	1,627(*)	1,534
Van job veranderen	4,752***	-	-	-	-	-	-
Van werkgever veranderen	-	3,351***	-	-	-	-	-
Als zelfstandige beginnen	-	-	2,664**	-	-	-	-
Werkloos worden	-	-	-	2,551**	-	-	-
Met pensioen gaan	-	-	-	-	0,690	-	-
Lb. ond. (opleiding)	-	-	-	-	-	3,092***	-
Lb. ond. (persoonlijke reden)	-	-	-	-	-	-	1,667(*)
Nagelkerke R ²	0,118	0,071	0,032	0,031	0,011	0,047	0,023

* ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

De analyses verduidelijken dat transitieverwachtingen de gepercipieerde kans op deelname aan een begeleidingstraject sterk verhogen (ook onder het strengere scenario 2, dat uitgaat van betaling en opoffering van tijd). Dit geldt voor nagenoeg alle

transitieverwachtingen. Zowel wie verwacht van job of werkgever te veranderen, wie denkt zelfstandige te worden, als wie een periode van werkloosheid of loopbaanonderbreking voorziet, vertoont een beduidend grotere bereidheid om in dit type loopbaandienstverlening te investeren. Enkel voor degenen die een transitie naar pensioen verwachten, ligt dat duidelijk anders. Vooral bij de werknemers die verwachten van job of van werkgever te (moeten) veranderen en de werknemers die een onderbreking van de loopbaan met het oog op opleiding plannen of overwegen, ligt de gemiddelde deelnamebereidheid blijkbaar veel hoger (afgaande op de hoge odds-ratio's). Dit beklemtoont het belang van de integratie van loopbaanoriëntatie en leertrajectbegeleiding in een recht op loopbaanbegeleiding.

De opgetekende relaties blijven geldig als we kijken naar het nog strengere derde scenario. Hier bekijken we een werknemer maar als potentiële deelnemer als hij of zij ook bereid is vrije tijd te investeren of verlof op te nemen voor deelname aan loopbaanbegeleiding.

Tabel 29 Scenario 3. De invloed van geplande arbeidsmarkttransities op de deelnamebereidheid aan loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	SCENARIO 3						
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6	Model 7
Intercept	0,007***	0,019***	0,039***	0,043***	0,241(*)	0,020***	0,116***
Geslacht	1,130	0,864	0,890	0,840	0,863	0,871	0,883
Leeftijd							
- 35-44	1,052	1,003	0,821	0,815	-	0,936	0,791
- 45-64	0,937	0,771	0,608	0,582(*)	-	0,660	0,569(*)
Opleiding							
- Midden	1,273	1,409	1,428	1,368	1,450	1,340	1,387
- Hoog	1,004	1,269	1,209	1,223	1,253	1,211	1,198
Van job veranderen	5,249***	-	-	-	-	-	-
Van werkgever veranderen	-	3,111***	-	-	-	-	-
Als zelfstandige beginnen	-	-	2,139(*)	-	-	-	-
Werkloos worden	-	-	-	2,082(*)	-	-	-
Met pensioen gaan	-	-	-	-	0,319	-	-
Lb. ond. (opleiding)	-	-	-	-	-	3,665***	-
Lb. ond. (persoonlijke reden)	-	-	-	-	-	-	0,827
Nagelkerke R ²	0,111	0,054	0,020	0,019	0,013	0,050	0,013

* ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Enkel voor de groep die verwacht de loopbaan te onderbreken omwille van een 'persoonlijke reden' ligt de deelnamekans onder dit strengere scenario (met opoffering van 'eigen tijd') niet meer significant hoger. Mogelijk zijn werknemers die de loopbaan willen onderbreken voor persoonlijke redenen juist op zoek naar 'meer tijd' (vermoedelijk vooral voor het gezin, gezien de sterke overheersing van eerder jonge vrouwen in deze groep) en ligt het opofferen van eigen, vrije tijd vanuit dat perspectief precies bij deze groep gevoelig. Het zijn met andere woorden vooral degenen die een transitie 'buiten de arbeidsmarkt' voorzien (pensioen, loopbaanonderbreking om persoonlijke redenen), die in dit derde scenario weer afhaken.

De hier toegelichte resultaten vormen een krachtige ondersteuning voor de uitbouw van een recht op loopbaanbegeleiding als arbeidsmarktinstrument. Wie zich aan een arbeidsmarktgerichte transitie verwacht, meent immers beduidend frequen-

ter dan mensen die geen dergelijke transitie verwachten, baat te hebben bij externe begeleiding. Ook de deelnamekans ligt voor deze groepen significant hoger. Loopbaanbegeleiding kan hier dus de functie van ‘smeerolie’ op de arbeidsmarkt uitoefenen.

3.4.4 | Invloed van bewegingsalternatieven en schokken

Een transitie verwachten is één zaak, verwachten dat die transitie succesvol zal zijn een hele andere. Specifiek voor de werknemers die verwachten in de volgende vijf jaren van werkgever te veranderen of werkloos te worden, gingen we na of hun baat bij of deelname aan loopbaanbegeleiding beïnvloed wordt door de gepercipieerde ‘bewegingsalternatieven’ op de arbeidsmarkt. In de enquête werd daartoe gevraagd: “stel dat u uw huidige job zou verliezen, hoe moeilijk denkt u dat het voor u zou zijn om een nieuwe job te vinden, een nieuwe job op uw niveau te vinden resp. een nieuwe job te vinden die u voldoening geeft?” In volgende analyse nemen we de schaal ‘bewegingsalternatieven’ op, berekend op basis van deze items. Hoe hoger de score, hoe meer de respondent zich verzekerd ziet van alternatieven bij vertrek of jobverlies.

Tabel 30 Invloed van bewegingsalternatieven op de baat bij loopbaanbegeleiding resp. deelnamebereidheid. Berekening voor degenen die een verandering van werkgever of werkloosheid verwachten (logistische regressie; odds ratio’s)

	Baat bij loopbaanbegeleiding (n=191)	Deelnamebereidheid		
		Scenario 1 (n=191)	Scenario 2 (n=191)	Scenario 3 (n=191)
Intercept	0,663	1,151	0,404	0,198*
Geslacht	3,557**	0,873	1,214	1,008
Leeftijd				
- 35-44	0,661	1,215	0,984	1,042
- 45-64	0,103**	0,600	0,657	0,509
Opleiding				
- Midden	0,601	1,146	1,640	2,196
- Hoog	0,583	0,629	1,139	1,061
Bewegingsalternatieven	0,767(*)	0,806(*)	0,796(*)	0,844
Nagelkerke R ²	0,189	0,054	0,041	0,051

* ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

De gegevens leren ons dat wie meent bij het verlies van zijn/haar baan gemakkelijk een andere baan te vinden, minder baat meent te hebben bij loopbaanbegeleiding dan wie weinig alternatieven ziet. Degenen die veel 'bewegingsalternatieven' zien, vertonen ook een significant lagere deelnamebereidheid dan degenen die weinig alternatieven zien. Omgekeerd geformuleerd: onder degenen die transitie verwachten, zijn het vooral degenen die weinig alternatieven zien die een grotere deelnamebereidheid rapporteren. In het meest restrictieve scenario 3 verdwijnt dit verschil echter. Dit kan er op duiden dat vooral voor werknemers die bijvoorbeeld ten gevolge van herstructureringen hun job verliezen (en daarbij vaak weinig alternatieven zien) zo weinig mogelijk drempels (in termen van tijd of geld) mogen ingebouwd worden.

We hebben niet alleen gekeken naar de bewegingsalternatieven, maar ook naar 'schokken' die zich eventueel in het recente verleden hebben voorgedaan. In de enquête werd hiertoe volgende vraag opgenomen: "is er de afgelopen 3 maand iets gebeurd waardoor u er bewust over bent beginnen nadenken om weg te gaan bij uw huidige organisatie?". Uit volgende tabel blijkt dat het voorkomen van dergelijke schokken de gepercipieerde baat versterkt en ook de deelnamekans substantieel verhoogt.

Tabel 31 De invloed van schokken op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding en op de deelnamebereidheid (logistische regressie; odds ratio's)

	Baat bij loopbaanbegeleiding (n=956)	Deelname-bereidheid aan lbb		
		Scenario 1 (n=957)	Scenario 2 (n=957)	Scenario 3 (n=957)
Intercept	0,015***	0,071***	0,035***	0,039***
Geslacht	1,245	0,961	0,902	0,844
Leeftijd				
- 35-44	0,860	0,819	0,730	0,835
- 45-64	0,275***	0,704(*)	0,682	0,605
Opleiding				
- Midden	1,298	1,162	1,532	1,395
- Hoog	0,785	1,073	1,535	1,148
Schokken	5,571***	2,965***	2,804***	2,072**
Nagelkerke R ²	0,156	0,056	0,054	0,028

* ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Hoewel de odds ratio's wel wat in omvang afnemen naargelang naar meer stringente scenario's wordt overgegaan, merken we toch dat werknemers die met 'schokken' geconfronteerd worden significant vaker stellen deel te zullen nemen aan loopbaanbegeleiding.

Bijkomende analyses tonen aan dat de aard van de schok weinig verandert aan deze houding. Werknemers nemen dezelfde houding in wanneer deze recente gebeurtenis samenhangt met de job (bv. een conflict op het werk), met de organisatie (bv. een fusie) of met het privéleven (bv. de geboorte van een kind, een andere baan voor de partner in andere regio). Deze bevindingen zijn voor de uitbouw van een algemeen recht op loopbaanbegeleiding niet onbelangrijk. Ze impliceren immers dat de interesse voor loopbaanbegeleiding negatief zal samenhangen met de conjunctuur. Deze data suggereren dat de vraag naar loopbaanbegeleiding zal toenemen met het aantal herstructureringen of faillissementen. Vraag is daar hoe precies de scheiding gemaakt zal worden tussen outplacementtrajecten en loopbaanbegeleidingstrajecten.

3.5 | Loopbaandiscrepanties en loopbaanbegeleiding

Bij een aantal werknemers bestaat onvrede over de loopbaanperspectieven. Ze willen een andere job, maar denken de gewenste job niet te kunnen vinden. Sommigen kunnen niet eens die ideale job omschrijven. Anderen willen al jaren hun eigen zaak opzetten, maar durven om één of andere reden de stap niet te zetten. Voor de groep die zulke discrepantie ervaart tussen de gewenste loopbaan en de realiteit kan loopbaandienstverlening een hulpmiddel zijn. Ofwel door aan te geven dat de loopbaanwens niet realistisch is – bijvoorbeeld te weinig aansluit bij de eigen sterkten –, ofwel door mensen aan te moedigen en te helpen hun ambitie te realiseren. Een voorwaarde is natuurlijk dat degenen die een discrepantie ervaren, zelf baat denken te hebben bij loopbaanbegeleiding en ook bereid zijn beroep te doen op deze dienstverlening.

We starten in volgende tabel met een overzicht van de diverse discrepanties en geven telkens aan door welke groepen ze vooral gesignaleerd worden.

Tabel 32 Aandeel werknemers dat een discrepantie ervaart tussen aantrekkelijke en verwachte transitie, naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (%)

	Algemeen	Geslacht		Leeftijd			Opleiding		
		M	V	L	M	H	L	M	H
Het aantrekkelijk vinden om bij de werkgever te blijven werken, maar denken van werkgever te moeten veranderen	10,1	9,6	10,7	17,5	7,1	4,7	7,8	12,1	9,8
		/		L>M***; L>H***			M>L(*)		
Het aantrekkelijk vinden om te veranderen van werkgever, maar denken niet van werkgever te kunnen veranderen	12,6	12,3	13,0	11,7	14,9	11,3	11,7	12,4	13,6
		/		/			/		
Het aantrekkelijk vinden om als zelfstandige te beginnen, maar denken het niet te doen	12,1	13,1	11,1	16,9	10,7	8,0	11,3	13,5	11,3
		/		L>M*; L>H**			/		
Het aantrekkelijk vinden om de loopbaan te onderbreken voor opleiding, maar denken het niet te doen	21,7	19,2	24,3	22,1	26,9	16,0	18,0	23,1	23,1
		V>M(*)		L>H*; M>H**			/		
Het aantrekkelijk vinden om de loopbaan te onderbreken om persoonlijke redenen, maar denken het niet te doen	14,6	12,5	16,8	13,8	14,9	15,3	19,9	15,8	9,5
		V>M(*)		/			L>H***; M>H*		
Het niet aantrekkelijk vinden om te stoppen met werken en van een uitkering te leven, maar denken werkloos te worden	4,5	3,1	5,9	5,4	4,5	3,3	4,3	6,2	2,9
		V>M*		/			M>H*		

* Independent sample T-test; ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Een eerste discrepantie situeert zich bij de groep die het erg aantrekkelijk vindt om bij de huidige werkgever te blijven, maar tevens vreest dat dit in de komende 5 jaar moeilijk realiseerbaar is. Ongeveer één tiende van de respondenten signaleert deze verwachte discrepantie - vermoedelijk geworteld in een dieper gevoel van jobonzekerheid. Het zijn vooral jongeren en eerder middengeschoolden die deze discrepantie signaleren. Een ongeveer even groot aandeel van de respondenten signaleert een 'inverse' loopbaandiscrepantie: het aantrekkelijk vinden om bij een andere werkgever aan de slag te gaan, maar inschatten dat daar de komende 5 jaar weinig kans op is. Een derde groep zou graag beginnen als zelfstandige, maar denkt dat niet te zullen/kunnen doen. Het gaat hier om een opmerkelijk omvangrijke groep, namelijk zo'n 12% van de respondenten - een belangrijke vaststelling gegeven het huidige de-

bat over (het gebrek aan) ondernemerschap in Vlaanderen (cfr. beleidsbrief minister Moerman; 'durven starten'). Deze discrepantie wordt vooral ervaren door jongeren.

De twee volgende discrepanties zijn in omvang de belangrijkste. 21,7% van de respondenten zou wel wensen de loopbaan te kunnen onderbreken voor het volgen van opleiding, maar vreest tevens dat dit de komende 5 jaar niet zal lukken. Mannen en ouderen scoren hier lager dan vrouwen en jongeren. Nog eens 14,6% van de respondenten vindt het perspectief op een loopbaanonderbreking om persoonlijke redenen erg aantrekkelijk, maar schat de kans erg laag dat daar de nodige ruimte voor zal komen. Deze discrepantie wordt relatief meer ervaren door vrouwen en laaggeschoolden. Vooral dit laatste is zorgwekkend. Het indiceert dat met name bij laaggeschoolden de interesse zeker niet kleiner is, maar de drempels wel beduidend hoger zijn. De arbeidsmarkt is dus lang niet voor iedereen even 'transitioneel'. Maar globaal kan uit de hoge aandelen wél afgeleid worden dat met de uitbreiding van het stelsel van loopbaanonderbreking via het tijdskrediet (en het relatief grote succes ervan), bij een grote groep mensen duidelijke wensen en verwachtingen zijn ontstaan.

Bij een relatief kleine groep tenslotte leeft de vrees werkloos te worden, terwijl ze het niet aantrekkelijk vinden om van een uitkering te moeten leven. Vrouwen en middengeschoolden hebben dit vaker dan mannen en hooggeschoolden.

3.5.1 | Loopbaandiscrepanties en baat bij loopbaanbegeleiding

Elk van de aangehaalde groepen leeft met het gevoel dat de loopbaan de komende vijf jaar niet in de gewenste richting zal evolueren. Het is niet verwonderlijk dat wie één of meerdere van deze discrepanties ervaart, meer frequent denkt baat te hebben bij een extern advies zoals dat van een loopbaanbegeleider. Hypothese 3a vindt over de hele lijn bevestiging.

Tabel 33 De invloed van ervaring van loopbaandiscrepanties op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding (logistische regressie; odds ratio's)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Intercept	0,108***	0,119***	0,113***	0,114***	0,118***	0,121***
Geslacht	1,288	1,291	1,329	1,263	1,260	1,237
Leeftijd						
- 35-44	0,850	0,737	0,797	0,728	0,755	0,771
- 45-64	0,285***	0,247***	0,265***	0,255***	0,245***	0,253***
Opleiding						
- Midden	1,229	1,267	1,243	1,236	1,319	1,222
- Hoog	0,880	0,873	0,879	0,853	0,940	0,910
Discrepantie 1	2,482**	-	-	-	-	-
Discrepantie 2	-	1,939*	-	-	-	-
Discrepantie 3	-	-	1,963*	-	-	-
Discrepantie 4	-	-	-	1,920**	-	-
Discrepantie 5	-	-	-	-	1,607(*)	-
Discrepantie 6	-	-	-	-	-	3,549**
Nagelkerke R ²	0,076	0,067	0,068	0,072	0,062	0,078

***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Voor elk van de gerapporteerde discrepanties merken we dat ze gepaard gaan met een significant hoger gepercipieerde baat bij gebruik van het recht op loopbaanbegeleiding.

3.5.2 | Loopbaandiscrepanties en deelnamebereidheid

Minstens even relevant is de vraag of de groepen die een loopbaandiscrepantie ervaren, ook meer bereid zijn in loopbaanbegeleiding te investeren. Het antwoord komt in volgende tabel. We gaan hier weer uit van scenario 2. We onderzoeken met andere woorden of degenen die een loopbaandiscrepantie ervaren, frequenter behoren tot de groep die de deelnamekans als zeer groot omschrijft, tevens een concrete resultaatverwachting heeft en bovendien tijd en geld wil investeren in een begeleidingstraject. Voor de meeste discrepanties is het antwoord 'ja'.

Tabel 34 Scenario 2. De invloed van loopbaandiscrepanties op de deelnamebereidheid (logistische regressie; odds ratio's)

	SCENARIO 2					
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Intercept	0,112***	0,115***	0,113***	0,107***	0,120***	0,118***
Geslacht	0,926	0,931	0,942	0,897	0,920	0,895
Leeftijd						
- 35-44	0,738	0,671(*)	0,709	0,654(*)	0,689	0,698
- 45-64	0,684	0,628(*)	0,660	0,652(*)	0,627(*)	0,645(*)
Opleiding						
- Midden	1,498	1,512	1,511	1,473	1,536	1,488
- Hoog	1,606(*)	1,583	1,614(*)	1,561	1,639(*)	1,652(*)
Discrepantie 1	1,784*	-	-	-	-	-
Discrepantie 2	-	1,857*	-	-	-	-
Discrepantie 3	-	-	1,583(*)	-	-	-
Discrepantie 4	-	-	-	2,118**	-	-
Discrepantie 5	-	-	-	-	1,223	-
Discrepantie 6	-	-	-	-	-	2,768**
Nagelkerke R ²	0,025	0,028	0,023	0,040	0,019	0,031

* ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Op één na rapporteren we voor elk van de onderscheiden loopbaandiscrepanties een hogere deelnamekans onder scenario 2. De ratio's zijn daarbij duidelijk hoger voor de discrepanties 4 (i.v.m. kans op loopbaanonderbreking met het oog op opleiding) en 6 (i.v.m. kans op werkloosheid). Het zijn hier dus vooral degenen die met mogelijk onbeantwoorde leerbehoeften geconfronteerd worden en degenen die werkloosheid vrezen, die een beduidend hogere deelnamekans rapporteren.

Enkel discrepantie 5 resulteert niet in een significant hogere deelnamekans onder dit scenario. Het gaat hier om de groep respondenten die de loopbaan wensen te onderbreken omwille van persoonlijke redenen, maar de kans daartoe laag inschatten. Zij zijn niet significant meer bereid om van deze dienst gebruik te maken.

In volgende tabel schetsen we de deelnamekans onder het strengere scenario 3, waarin iemand maar als potentiële deelnemer omschreven wordt als hij/zij ook bereid is begeleiding te volgen in de eigen 'vrije' tijd.

Tabel 35 Scenario 3. De invloed van loopbaandiscrepanties op de deelnamebereidheid (logistische regressie; odds ratio's)

	SCENARIO 3					
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Intercept	0,091***	0,088***	0,089***	0,079***	0,094***	0,090***
Geslacht	0,860	0,861	0,868	0,828	0,860	0,835
Leeftijd						
- 35-44	0,819	0,784	0,814	0,759	0,800	0,810
- 45-64	0,589(*)	0,572(*)	0,588(*)	0,598	0,572(*)	0,586(*)
Opleiding						
- Midden	1,385	1,383	1,385	1,342	1,395	1,367
- Hoog	1,190	1,175	1,192	1,151	1,195	1,218
Discrepantie 1	1,232	-	-	-	-	-
Discrepantie 2	-	1,661	-	-	-	-
Discrepantie 3	-	-	1,304	-	-	-
Discrepantie 4	-	-	-	2,281**	-	-
Discrepantie 5	-	-	-	-	1,043	-
Discrepantie 6	-	-	-	-	-	2,338(*)
Nagelkerke R ²	0,013	0,019	0,014	0,036	0,013	0,021

* ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

De odds-ratio's blijven ook in deze analyse allemaal groter dan 1, wat aangeeft dat de deelnamebereidheid hoger blijft voor wie een discrepantie ervaart. Kijken we echter naar de statistische relevantie van de gevonden verschillen, dat zien we dat slechts twee groepen nog een significant hogere deelnamekans laten registreren onder dit meest restrictieve scenario, namelijk degenen die de loopbaan zouden willen onderbreken voor het volgen van een opleiding (discrepantie 4) en degenen die werkloosheid willen vermijden (discrepantie 6). Voor de andere groepen zien we dat de deelname-intentie afzwakt wanneer de begeleiding georganiseerd moet worden tijdens vrije tijd of verlof (scenario 3). Als loopbaanbegeleiding er inderdaad moet voor zorgen dat transitie op de arbeidsmarkt meer kans maken, dan zal blijkbaar vooral gezocht moeten worden naar formules die het volgen van loopbaanbegeleiding tijdens de werkuren vergemakkelijken. Denk in dit verband aan de versoepeling van de regeling inzake betaald educatief verlof. Dit blijkt vooral van belang te zijn voor de werknemers die een transitie verwachten tijdens de komende vijf jaar, maar eigenlijk

verkiezen bij de huidige werkgever aan de slag te blijven; en ook voor de werknemers die denken niet van werkgever te kunnen veranderen, maar dat wél zouden willen.

Uit de verschillende analyses komen alvast de grenzen van een recht op loopbaanbegeleiding naar voor. De bevindingen waarschuwen voor vermoedelijke deadweight effecten wat betreft het stimuleren van arbeidsmarktmobiliteit middels loopbaanbegeleiding. Immers, wie een transitie voorziet in de komende jaren, is ook bereid om in een externe arbeidsoriëntatie vrije tijd en geld te investeren (zie eerdere analyses). Echter, voor wie een transitie wel wenselijk is maar naar eigen inschatting onwaarschijnlijk is (of omgekeerd), lijkt de bereidheid om naar een loopbaanbegeleider te stappen minder groot. Hieruit kunnen we concluderen dat loopbaanbegeleiding onder deze modaliteiten de transitionele arbeidsmarkt zal helpen sturen en oliën, maar dat hierbij een aantal groepen niet aan bod zullen komen. Wie een fatalistisch beeld heeft over het vervolg van zijn loopbaan, lijkt niet bereid om een externe consultant aan te spreken die hem/haar kan helpen deze loopbaan te heroriënteren.

3.6 | Loopbaantevredenheid en loopbaanbegeleiding

In de enquête werd gepeild naar de globale loopbaantevredenheid. Volgende tabel geeft weer in welke mate de respondenten tevreden zijn over hun loopbaan.

Tabel 36 Gemiddelde loopbaantevredenheid (schaal van 1= helemaal niet akkoord tot 7 = helemaal akkoord)

	Algemeen	Geslacht		Leeftijd			Opleiding		
		M	V	L	M	H	L	M	H
Over het algemeen ben ik tevreden met mijn loopbaan	5,50	5,54	5,47	5,53	5,43	5,55	5,34	5,49	5,63
		/		/			H>L*		

* Independent Sample T-test; ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

De tevredenheid van de respondenten over de loopbaan blijkt globaal goed mee te vallen. De gemiddelde score op de vraag “over het algemeen ben ik tevreden over mijn loopbaan” bedraagt 5,50 (op een 7-puntenschaal). Er bestaan geen betekenisvolle verschillen tussen mannen en vrouwen, noch naar leeftijd. Hooggeschoolden zijn iets meer tevreden over hun loopbaan dan laaggeschoolden.

In volgende tabel verduidelijken we de relatie met gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding en met de deelnamebereidheid.

Tabel 37 De invloed van de loopbaantevredenheid op gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding en op deelnamebereidheid (logistische regressie, odds ratio's)

	Baat bij loopbaanbegeleiding (n=956)	Deelname-bereidheid aan lbb		
		Scenario 1 (n=957)	Scenario 2 (n=957)	Scenario 3 (n=957)
Intercept	0,921	1,076	0,497	0,328*
Geslacht	1,261	0,963	0,910	0,844
Leeftijd				
- 35-44	0,732	0,749	0,670	0,785
- 45-64	0,239***	0,650*	0,629(*)	0,574(*)
Opleiding				
- Midden	1,486	1,241	1,637(*)	1,485
- Hoog	1,080	1,261	1,806*	1,318
Tevredenheid loopbaan	0,672***	0,762***	0,763***	0,783**
Nagelkerke R ²	0,117	0,047	0,048	0,034

* ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

De verbanden liggen in lijn met wat er in hypothesen 4a en 4b werd vooropgesteld. Voor elk model ligt de ratio voor loopbaantevredenheid lager dan 1. Dit betekent dat wie tevreden is met zijn loopbaan minder baat denkt te hebben bij loopbaanbegeleiding. Hij/zij zal ook minder bereid zijn om deel te nemen aan een begeleidingstraject. Een ontevreden werknemer toont een grotere bereidheid, ook wanneer verwacht wordt dat geld en eigen tijd gespendeerd worden aan deze dienst. Toch moeten we opmerken dat de totale verklaarde variantie niet heel hoog ligt. Dit geeft aan dat ontevredenheid met de huidige loopbaan lang geen noodzakelijke voorwaarde is om een deelname aan loopbaanbegeleiding te overwegen. Het is dus niet noodzakelijk een 'dienst voor de ontevreden'

3.7 | Conclusie

Het bevorderen van transities op de arbeidsmarkt wordt in beleidskringen vaak gezien als een recept dat de werkzaamheid van de bevolking moet opkrikken. Er wordt

daarbij vlot gerefereerd aan het model van de transitionele arbeidsmarkt. Een van dit model afgeleid doel is het verbeteren van de capaciteiten van individuen om in hun inkomen te voorzien en hun loopbaan zelfstandig te beheren. Mechanismen die werknemers hierbij kunnen helpen zijn bijvoorbeeld een recht op permanente vorming, een recht op betaald verlof in specifieke omstandigheden of een recht terug te kunnen vallen op een aantal opportuniteiten wanneer men werkloos wordt. Voor de werknemer staat daar de plicht tegenover om tijds zelf zorg te dragen voor de blijvende inzetbaarheid onder veranderende arbeidsmarktcondities (Schmid, 2002). Loopbaanbegeleiding kan in principe deze verschillende transitievoorberedende acties versterken. Wanneer werknemers op regelmatige basis een check-up laten maken van hun huidige en hun ideale arbeidsmarktpositie, kunnen transities op de arbeidsmarkt vermoedelijk vlotter en in minder kritieke omstandigheden plaatsvinden. In dit hoofdstuk gingen we na in welke mate de houding van werknemers ten aanzien van loopbaanbegeleiding gerelateerd is met de mate waarin zij vermoeden transities door te maken.

Een belangrijke vaststelling is dat werknemers die in een recent verleden transities doormaakten, of in een nabije toekomst een verandering in de loopbaan verwachten, meer dan andere werknemers loopbaanbegeleiding genegen zijn. Ze verwachten meer dan anderen baat te hebben bij deze dienstverlening, en zijn ook bereid om zelf tijd en geld te investeren in een externe begeleiding van de loopbaan. Dit is een vaststelling die in het voordeel pleit van een recht op loopbaanbegeleiding. Dat vooral werknemers die een transitie verwachten bereid zijn deel te nemen aan loopbaanbegeleiding, geeft aan dat het openstellen van deze dienst voor een breed publiek ervoor kan zorgen dat geplande en/of voorziene transities meer geolied verlopen, veeleer dan dat zulk recht het totaal aantal bewegingen op de arbeidsmarkt zou doen toenemen.

De specifieke modaliteiten van een recht op loopbaanbegeleiding kunnen er anderzijds wel voor zorgen dat een aantal doelgroepen afhaken. Het betreft bijvoorbeeld werknemers die met een zeker ongenoegen vaststellen dat ze niet over voldoende competenties beschikken om de loopbaan in de gewenste richting te laten evolueren. Zo zijn er werknemers die het liefst bij de huidige werkgever zouden blijven, maar tevens vermoeden dat dit niet meer het geval zal zijn binnen enkele jaren. Anderen willen veranderen van werkgever, maar geloven dat ze binnen vijf jaar nog

steeds in dezelfde baan zullen werken. Of willen zich als zelfstandige vestigen, maar denken niet dat dit zal gebeuren. Wanneer loopbaanbegeleiding op grote schaal wordt ondersteund, lijkt het in ieder geval zinvol om deze welomschreven doelgroepen te bereiken. Wanneer echter verwacht wordt dat deelnemers een deel van de kosten op zich nemen, en de sessies volgen tijdens hun vrije tijd, dan haken ze enigszins af.

■ Hoofdstuk 4

Loopbaanbegeleiding als antwoord op werkbaarheidsproblemen

4.1 | Inleiding

‘Werken is gezond’, zo luidt een oud gezegde. Dat dit niet steeds het geval is, zal wellicht niemand betwisten. Werken gaat immers niet zelden gepaard met een aantal belastende factoren (zoals beperkte taakvariatie, hoge werkdruk, etc.), die het welzijn en het welbevinden van de werknemer kunnen bedreigen. Wanneer dit het geval is, spreken we van een werkbaarheidsprobleem.

In het eerste hoofdstuk is gebleken dat enkele belangrijke resultaatverwachtingen ten aanzien van loopbaanbegeleiding zich situeren op het vlak van werkbaarheid. Zo verwacht 8,5% van de respondenten zich na een deelname aan loopbaanbegeleiding beter te voelen in zijn job. Dit is de vierde meest voorkomende concrete resultaatverwachting. Daarnaast hoopt nog eens meer dan 5% van de respondenten dat loopbaanbegeleiding zal leiden tot een betere combinatie tussen werk en gezin. Een aanzienlijk deel van de Vlaamse werknemers lijkt dus niet optimaal tevreden met de werkbaarheid van zijn job en ziet loopbaanbegeleiding als een instrument dat hier iets aan kan veranderen.

Dat er zich op het vlak van werkbaarheid problemen voordoen in Vlaanderen, werd recent aangetoond door SERV-STV. Zij kwamen in hun onderzoek naar de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen tot de vaststelling dat bijna de helft van de Vlaamse werknemers kampt met één of meerdere werkbaarheidsproblemen. Knelpunten op het vlak van ‘werkbaar werk’ blijven bovendien niet zonder gevolgen. Werkbaarheidsproblemen vormen volgens het onderzoek een ernstig risico voor de

gezondheid van de betrokken werknemers en voor hun functioneren in de onderneming (meer werkverzuim en verloop) en op de arbeidsmarkt (verlaagde haalbaarheid pensioenleeftijd) (Bourdeaud'hui et al., 2004). Het is dus in het belang van de werknemer, de werkgever én de maatschappij dat werkbaarheidsproblemen worden (h)erkend en aangepakt. Loopbaanbegeleiding zou daar een rol in kunnen spelen. Via loopbaanbegeleiding kan worden uitgezocht waar de precieze oorzaak van het werkbaarheidsprobleem zich situeert en op welke manier het probleem het best kan worden aangepakt. Wie met een werkbaarheidsprobleem geconfronteerd wordt, zou zodoende baat kunnen hebben bij een deelname aan loopbaanbegeleiding.

In dit hoofdstuk onderzoeken we de relatie tussen werkbaarheid en loopbaanbegeleiding. Meer in het bijzonder buigen we ons over de vraag of een lage werkbaarheid de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding en de intentie om aan de dienstverlening deel te nemen beïnvloedt. We gaan tevens na of werkbaarheidsproblemen een invloed uitoefenen op de resultaatsverwachtingen ten aanzien van loopbaanbegeleiding. In een eerste paragraaf bekijken we het concept werkbaarheid van naderbij. We geven aan wat het concept betekent en hoe de term is ontstaan. Vervolgens gaan we na hoe het volgens ons onderzoek gesteld is met de werkbaarheid in Vlaanderen. Waar mogelijk vergelijken we onze resultaten met het recente onderzoek van SERV-STV. In paragraaf 2.3 formuleren we onze hypothesen over het verband tussen werkbaarheid en loopbaanbegeleiding. Tenslotte worden in de vierde paragraaf de hypothesen getest. In die paragraaf gaan we ook na óf en in welke mate loopbaanbegeleiding de werknemers met een werkbaarheidsprobleem bereikt.

4.2 | **Werkbaarheid: een begripssituering**

Werkbaarheid is een concept dat vele ladingen dekt en vele labels krijgt opgeplakt. In wezen slaat het begrip op niets meer of niets anders dan 'kwaliteit van de arbeid' of 'welzijn in het werk'. Conceptueel moet de term beschouwd worden als een koepelbegrip: werkbaarheid kan zowel slaan op verschillende belastende aspecten van de arbeidssituatie (zoals gebrek aan autonomie, weinig taakvariatie, etc.), als op de vele mogelijke gevolgen daarvan voor de werknemer (bijvoorbeeld stress, gezondheidsklachten, verloopintentie, etc.) (Van Ruysseveldt et al., 2002). De oorzaken worden ook wel de 'werkbaarheidsrisico's' genoemd. Het geheel van gevolgen duidt men aan

met de term 'werkbaarheidsgevolgen' (Van Ruysseveld et al, 2002). De werkbaarheidsgevolgen worden soms nog opgesplitst in de meer directe gevolgen van de belastende situatie voor de werknemer, ook wel de werkbaarheidsindicatoren genoemd (bijvoorbeeld nood aan recuperatie en geen plezier in het werk) en de minder directe uitkomsten, zoals de intentie om de onderneming te verlaten. In dit onderzoek beperken wij de invulling van het begrip tot enkele werkbaarheidsindicatoren.

'Werkbaarheid' is als term relatief nieuw. Het neologisme ontstond in de discussie rond de verhoging van de 'werkzaamheidsgraad', die momenteel op verschillende beleidsniveaus actueel is. Op Europees niveau werd tijdens de Top van Lissabon (2000) een ambitieuze wergelegenheidsstrategie uitgewerkt, met als één van de doelstellingen: het halen van een werkzaamheidsgraad van 70% in 2010. In het Pact van Vilvoorde (november 2001) kwamen ook de Vlaamse overheid en de Vlaamse sociale partners overeen te streven naar een werkzaamheidsgraad van 70% tegen 2010. In datzelfde Pact werd erkend dat deze doelstelling slechts haalbaar is, indien het voor de werknemers ook aantrekkelijk is om werkzaam te worden en te blijven. Hiertoe, zo stelt doelstelling 4 van het Pact, moeten de kwaliteit van de arbeid, de kwaliteit van de arbeidsorganisatie en de kwaliteit van de loopbaan eveneens verbeteren. Met andere woorden: de werkbaarheid van de Vlaamse jobs moet omhoog.

Om die doelstelling te kunnen opvolgen, moest eerst de werkbaarheidsgraad op de Vlaamse arbeidsmarkt in kaart worden gebracht. Daartoe voerde SERV-STV in februari 2004 een grootschalig werkbaarheidsonderzoek uit bij een representatief staal van 20.000 Vlaamse werknemers. Er werden vier facetten van 'werkbaar werk' onder de loep genomen: psychische vermoeidheid of werkstress, plezier in het werk, de leermogelijkheden en de balans werk-privé. Met psychische vermoeidheid wordt de nood aan recuperatie bedoeld die een werknemer ondervindt ten gevolge van de arbeidsprestaties. Plezier (of welbevinden) in het werk slaat op de werkmotivatie. Wie plezier heeft in zijn werk, ervaart zijn werk als boeiend en is intrinsiek gemotiveerd om zijn taken uit te voeren. Uit de resultaten van het SERV-STV-onderzoek blijkt dat het niet zo goed gesteld is met de werkbaarheid van de Vlaamse jobs. Bijna de helft van de Vlaamse werknemers heeft met één of meerdere werkbaarheidsproblemen te kampen. Vooral psychische vermoeidheid komt onder de Vlamingen frequent voor: bijna 30% van de Vlaamse werknemers heeft er last van. De leermogelijkheden zijn bijna 23% van de gevallen problematisch. Verder ervaart 18,7% van de Vlamingen

zijn job niet langer als boeiend en kampt met motivatieproblemen. Combinatieproblemen tussen werk en privé-leven komen minder vaak voor. Toch heeft iets meer dan één op tien Vlaamse werknemers hier last van.

4.3 | Werkbaarheid in Vlaanderen

Ook wij namen een aantal werkbaarheidsindicatoren mee in dit onderzoek. We baseerden ons daarvoor op de operationalisering van het begrip door SERV-STV en weerhielden volgende drie aspecten van werkbaarheid: psychische vermoeidheid, (geen) plezier in het werk en de werk-privé-balans. Om 'psychische vermoeidheid' en 'geen plezier in het werk' te meten, maakten we net als SERV-STV gebruik van twee schalen uit de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA - Van Veldhoven & Meijman, 1994). Psychische vermoeidheid werd gemeten aan de hand van 11 stellingen, met telkens twee antwoordmogelijkheden. De schaal bevat onder andere volgende items: 'Aan het einde van een werkdag ben ik echt op' en 'Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust'. Voor de variabele 'geen plezier in het werk' werd gebruik gemaakt van 9 stellingen met opnieuw telkens twee antwoordmogelijkheden. Voorbeelditems van deze schaal zijn: 'Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie' en 'Het idee dat ik dit werk tot mijn pensioen moet doen, benauwt me'. Voor het meten van de werk-privé-balans werd gekozen voor de schaal van Gutek, Searle & Klepa (1991). In tegenstelling tot het meetinstrument van SERV-STV meet de schaal van Gutek en zijn collega's niet alleen de invloed die het werk uitoefent op het privéleven (verder aangeduid als 'werk-familie conflict' of 'WFC'), maar ook de negatieve invloed van het privéleven op het werk (hierna: 'familie-werk conflict' of 'FWC'). De respondenten moesten voor beide variabelen telkens 4 stellingen beantwoorden met 5 antwoordmogelijkheden. In de WFC-schaal zitten items als 'Mijn gezin en/of vrienden vinden dat ik thuis te veel met mijn werk bezig ben'. Een voorbeelditem van de FWC-schaal 'Op het werk ben ik vaak te moe omwille van de dingen die ik thuis moet doen'.

Voor elk van de vier werkbaarheidsvariabelen werden de antwoorden op de stellingen omgezet naar één cijfer (tussen 0 en 10) dat een algemene indicatie geeft van het betreffende werkbaarheidsprobleem. Hogere cijfers wijzen daarbij op een groter werkbaarheidsprobleem, respectievelijk: een grotere psychische vermoeidheid, min-

der plezier in het werk, een grotere werk-familie conflict en een groter familie-werk conflict. Omwille van de verschillende berekeningswijzen kunnen we enkel de eerste twee en de laatste twee werkbaarheidsproblemen onderling vergelijken.

De gemiddelde werkbaarheidsproblemen bij onze respondenten lijken niet al te ernstig. De gemiddelde score ligt op alle werkbaarheidsindicatoren laag (zie tabel 38). Psychische vermoeidheid scoort gemiddeld iets hoger dan problemen op het vlak van welbevinden en het werk-familie conflict is gemiddeld iets sterker dan het familie-werk conflict. Dit komt overeen met de gangbare resultaten in de literatuur (onder andere: Carlson et al., 2000; Notelaers & Van Veldhoven, 2001; Rotondo et al., 2003; Bourdeaud'hui et al., 2004).

Independent sample T-testen tonen aan dat de psychische vermoeidheid het grootst is bij de 35-plussers. Jongere werknemers hebben er significant minder last van. Het plezier in het werk stijgt duidelijk met het opleidingsniveau: hoe hoger geschoold, hoe meer plezier men heeft in zijn werk. Dit hoeft niet te verbazen. De scholingsgraad versterkt immers de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt, waardoor hoger geschoolden meer kans hebben om in meer interessante, meer 'plezierige' jobs terecht te komen. Toch is het gemiddeld welbevinden ook bij de laaggeschoolden 'ok' (gemiddelde op 'geen plezier in het werk': 2,27/10). Het conflict tussen werk en familie komt het vaakst voor bij werknemers tussen 35 en 44 jaar. Op die leeftijd zitten de meeste werknemers met kinderen, wat de grotere conflicten zou kunnen verklaren. Ook bij de hooggeschoolden komt een WF-conflict vaker voor. Familie-werk conflicten zijn relatief beperkt. Ze zijn iets sterker bij vrouwen en laaggeschoolden.

Tabel 38 Werkbaarheidsindicatoren, naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (gemiddelde scores op 10)

	Algemeen n=957	Geslacht		Leeftijd			Opleiding		
		M n=480	V n=477	L n=349	M n=308	H n=300	L n=256	M n=355	H n=346
Psychische vermoeidheid	2,58	2,47	2,69	2,06	2,80	2,97	2,75	2,38	2,67
		/		M>L**; H>L***			/		
Geen plezier in het werk	1,55	1,60	1,50	1,41	1,58	1,68	2,27	1,52	1,04
		/		/			L>M***; L>H***; M>H**		
Werk-Familie Conflict	3,26	3,21	3,30	3,01	3,44	3,36	3,13	3,00	3,61
		/		M>L*; H>L*			H>L*; H>M***		
Familie-Werk Conflict	1,24	1,12	1,37	1,24	1,30	1,18	1,39	1,17	1,21
		V>M(*)		/			L>M(*)		

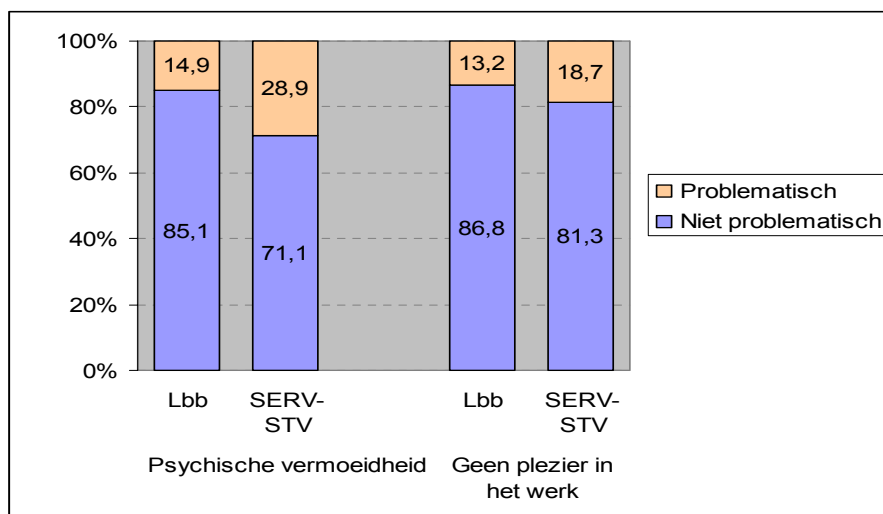
* Independent sample T-test; ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Figuur 3 geeft het aantal problematische en niet-problematische gevallen op het vlak van 'psychische vermoeidheid' en 'welbevinden in het werk' weer. Het classificeren als 'problematisch' gebeurde op gelijke wijze als in het onderzoek van SERV-STV, waardoor vergelijkingen mogelijk zijn. We zien dat de werkbaarheidsproblemen bij onze respondenten minder ernstig zijn dan in het onderzoek van SERV-STV. Waar in het onderzoek van SERV-STV bijna 30% van de Vlamingen last had van problematische psychische vermoeidheid, is dit bij ons slechts een kleine 15%. Verder kampt bij ons slechts 13% van de respondenten met een problematisch motivatieprobleem, in tegenstelling tot de 18,7% in het SERV-STV onderzoek.

Een verklaring voor het geconstateerde verschil zou de bevragsmethode kunnen zijn. In beide onderzoeken werd gebruik gemaakt van een gestandaardiseerde vragenlijst. SERV-STV verstuurde de vragenlijst echter per post naar de potentiële respondenten, die hem vervolgens schriftelijk konden invullen. Wij opteerden daarentegen voor een face-to-face-afname van de enquête door een interviewer. Hoewel face-to-face interviews heel wat voordelen bieden (bijvoorbeeld een betere respons in de lagere sociale klassen, minder afhankelijkheid van de lees- en schrijfvaardigheden van de respondent, etc.), bestaat bij deze methode het gevaar dat de respondent zich door de aanwezigheid van de interviewer bij het antwoorden geremd voelt. Zo constateerden Piscavet, van Gils en Schouten (2000) bij een vergelijking van hun eigen schriftelijke bevraging met een vergelijkbaar face-to-face onderzoek dat de respon-

denten bij de interviewmethode positievere antwoorden gaven dan bij de schriftelijke bevraging. Wel werd vastgesteld dat het percentage extreme klachten niet varieerde naargelang de bevragingmethode (face-to-face versus schriftelijke vragenlijst). We vermoeden daarom dat het percentage werkbaarheidsproblemen in ons onderzoek ook zeker de echt acute probleemgevallen bevat. We vermoeden tevens dat het net deze acute problemen zijn die het meest de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding beïnvloeden.

Figuur 3 Werkbaarheidsproblemen: vergelijking met de resultaten van SERV-STV (Bourdeaud'hui et al., 2004)



Voor de combinatieproblemen tussen werk en privé-leven kunnen we geen vergelijking maken met de resultaten van het SERV-STV-onderzoek. We beschikken evenmin over een wetenschappelijk onderbouwde regel om te bepalen wanneer een conflict als problematisch beschouwd moet worden. We hanteren daarom een ietwat arbitraire maatstaf en classificeren alle WFC- en FWC-scores hoger dan de derde kwartielwaarde als problematisch. Op die manier komen we tot 19,0% problematische werk-familie conflicten en 13,2% problematische familie-werk conflicten.

4.4 | De centrale vragen

Het fenomeen 'werkbaarheid' of, zoals het in de literatuur meestal wordt genoemd, 'stress' is reeds veelvuldig onderzocht. Het onderzoek concentreert zich zowel op het

ontwikkelen van adequate meetinstrumenten, als op het achterhalen van de antecedenten en de gevolgen van het fenomeen. Daarnaast werden reeds heel wat theoretische raamwerken ontwikkeld die het ontstaan van stress proberen te verklaren. Een aantal van die theorieën zoekt de verklaring van stress in de afstemming tussen de persoon en de omgeving. Dit is onder andere het geval in het Michigan model, in het vitamine-model van Warr en in het model van Beehr en Newman (Van Veldhoven, 1996). Eenvoudig gesteld zou stress volgens deze modellen ontstaan als de belasting die uitgeoefend wordt door de werkomgeving groter is dan de belasting die de betreffende werknemer, met zijn specifieke eigenschappen en capaciteiten, maximaal aankan. Met andere woorden: stress is een gevolg van een slechte afstemming tussen werknemer en werkomgeving. Bij dergelijke afstemmingsproblemen kan loopbaanbegeleiding een hulp bieden. Tijdens een loopbaanbegeleidingstraject zal de deelnemer immers op zoek gaan naar de oorzaak van de gebrekkige fit en zal een stappenplan worden uitgewerkt om het probleem effectief aan te pakken. Wie dus met een afstemmingsprobleem, in casu een werkbaarheidsprobleem, geconfronteerd wordt, zou bij een deelname aan loopbaanbegeleiding baat kunnen hebben. Daarom formuleren we volgende hypothesen:

- *Hypothese 1a: Hoe hoger de psychische vermoeidheid, hoe groter de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding.*
- *Hypothese 1b: Hoe minder plezier in het werk, hoe groter de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding.*
- *Hypothese 1c: Hoe groter het werk-familie conflict, hoe groter de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding.*
- *Hypothese 1d: Hoe groter het familie-werk conflict, hoe groter de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding.*

We vermoeden niet alleen dat werkbaarheidsproblemen positief gerelateerd zijn aan de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding, maar ook aan de intentie om aan de dienstverlening deel te nemen. We baseren ons hiervoor in de eerste plaats op het rapport 'Naar een recht op loopbaanbegeleiding' van de Koning Boudewijnstichting (2002). In dat rapport werd gesteld dat een loopbaanbegeleidingscyclus steeds start

met een of ander werkgerelateerd 'spanningssignaal', zoals stress of ongenoegen in de werkomgeving. Ook werkbaarheidsproblemen zijn werkgerelateerde spanningsignalen en zouden dus een loopbaanbegeleidingsproces kunnen initiëren.

Verder vinden we ook in het aanbodluik van dit onderzoek argumentatie voor ons vermoeden. In dat luik kwam naar voren dat 7% van de deelnemers aan loopbaanbegeleiding de stap naar loopbaanbegeleiding zet naar aanleiding van een depressie of burn-out, twee problemen die sterk aanleunen bij de werkbaarheidsknelpunten 'geen plezier in het werk' en 'psychische vermoeidheid'. Bovendien stelde de Task Force Loopbaanbegeleiding in haar rapport 'Naar een recht op loopbaanbegeleiding' (2002) dat het loopbaanbegeleidingsproces

We hebben nog een derde reden voor de vermoede relatie. Eerder onderzoek heeft namelijk uitgewezen dat problemen op het vlak van werkbaarheid vaak gepaard gaan met de intentie om iets aan de loopbaan te veranderen, zoals de intentie om de onderneming te verlaten. Zo zouden zowel een gebrekkig welbevinden als werk-familie- en familie-werk-conflicten de verloopintentie van werknemers verhogen (Anderson et al., 2002; Boyar et al., 2003; Netemeyer et al., 1996; Bourdeaud'hui et al., 2004). Ook onrechtstreeks kunnen knelpunten op het vlak van werkbaarheid tot verloopintentie leiden. Wie te kampen heeft met een werkbaarheidsprobleem, is namelijk minder tevreden met zijn job (Begley & Czajka, 1993; Grandley & Cropanzano, 1998) en een lage jobtevredenheid zou de verloopintentie verhogen (Siegall & McDonald, 1995). Aangezien een deelname aan loopbaanbegeleiding net als verloop de mogelijkheid biedt om iets aan de loopbaan te veranderen, vermoeden we dat werkbaarheidsproblemen ook de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding zal beïnvloeden. Vandaar de volgende hypothesen:

- *Hypothese 2a: Hoe hoger de psychische vermoeidheid, hoe groter de intentie tot deelname aan loopbaanbegeleiding.*
- *Hypothese 2b: Hoe minder plezier in het werk, hoe groter de intentie tot deelname aan loopbaanbegeleiding.*
- *Hypothese 2c: Hoe groter het werk-familie conflict, hoe groter de intentie tot deelname aan loopbaanbegeleiding.*

- *Hypothese 2d: Hoe groter het familie-werk conflict, hoe groter de intentie tot deelname aan loopbaanbegeleiding.*

We vermoeden tenslotte dat werkbaarheidsproblemen ook een invloed hebben op de resultaten die werknemers verwachten van een deelname aan loopbaanbegeleiding. Zo lijkt het logisch dat werknemers die hoog scoren op de verschillende werkbaarheidsindicatoren, van loopbaanbegeleiding vaker een verbetering inzake hun werkbaarheid zullen verwachten dan werknemers met lage werkbaarheidsscores.

- *Hypothese 3a: Hoe hoger de psychische vermoeidheid, hoe meer kans dat men van loopbaanbegeleiding een resultaat op het vlak van werkbaarheid verwacht.*
- *Hypothese 3b: Hoe minder plezier in het werk, hoe meer kans dat men van loopbaanbegeleiding een resultaat op het vlak van werkbaarheid verwacht.*
- *Hypothese 3c: Hoe groter het werk-familie conflict, hoe meer kans dat men van loopbaanbegeleiding een resultaat op het vlak van werkbaarheid verwacht.*
- *Hypothese 3d: Hoe groter het familie-werk conflict, hoe meer kans dat men van loopbaanbegeleiding een resultaat op het vlak van werkbaarheid verwacht.*

4.5 | Werkbaarheid en loopbaanbegeleiding

In paragraaf 4.5.1 onderzoeken we de relatie tussen werkbaarheid en baat bij loopbaanbegeleiding. Vervolgens wordt het verband met de deelname-intentie onder de loep genomen. In paragraaf 4.5.3 staan we even stil bij de vraag óf en in welke mate mensen met een werkbaarheidsprobleem zich aangesproken voelen tot loopbaanbegeleiding. Met andere woorden: bereikt loopbaanbegeleiding de werknemers met een werkbaarheidsprobleem? In de laatste paragraaf worden tenslotte de hypothesen met betrekking tot de resultaatsverwachtingen getest.

4.5.1 | Werkbaarheid en baat bij loopbaanbegeleiding

We bekijken de relatie tussen werkbaarheid en baat bij loopbaanbegeleiding eerst descriptief. Daartoe vergelijken we de gemiddelden op de verschillende werkbaarheids-

indicatoren volgens het antwoord op de vraag “Denkt u dat u op dit moment baat zou hebben bij een deelname aan loopbaanbegeleiding?”. Tabel 39 toont de resultaten. Werknemers die zeggen ‘zeker’ baat te hebben en zij die denken ‘misschien’ baat te hebben bij een deelname aan loopbaanbegeleiding scoren significant hoger op de verschillende werkbaarheidsindicatoren dan werknemers die zeggen ‘geen’ baat bij een deelname te hebben. Bij ‘geen plezier in het werk’ zien we tevens een significant verschil tussen de werknemers die zeggen ‘misschien’ en zij die menen ‘zeker’ baat te hebben.

Tabel 39 Werkbaarheid volgens ingeschatte baat bij loopbaanbegeleiding (gemiddelde scores)

	Baat bij loopbaanbegeleiding		
	Geen baat (GB) n=548	Misschien baat (MB) n=316	Zeker baat (ZB) n=92
Psychische vermoeidheid	2,21	2,98	3,49
	ZB>GB**; MB>GB***		
Geen plezier in het werk	1,17	1,71	3,18
	ZB>GB***; MB>GB**; ZB>MB***		
Conflict werk-privé	2,97	3,55	4,00
	ZB>GB**; MB>GB***		
Conflict privé-werk	1,12	1,36	1,58
	ZB>GB**; MB>GB*		

* Independent sample T-test; ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Om de relatie tussen werkbaarheid en de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding statistisch te testen, voerden we vier logistische regressies uit. Als afhankelijke variabele kozen we voor: ‘behorende tot de baatgroep’. Deze variabele is 1 indien de werknemer zeker baat denkt te hebben bij een deelname aan loopbaanbegeleiding (n=92). In elk model namen we één werkbaarheidsknelpunt als verklarende variabele op en drie controlevariabelen: geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.

We vinden voor alle werkbaarheidsindicatoren een sterk significante, positieve relatie met de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding (tabel 40). Hoe groter de psychische vermoeidheid, hoe minder plezier in het werk, hoe groter het werk-familie conflict en hoe groter het familie-werk conflict, des te groter de kans dat men

meent zeker baat te hebben bij loopbaanbegeleiding. We kunnen dus de eerste vier hypothesen (1a-1d) bevestigen.

Verder tonen de resultaten aan dat ouderen significant minder vaak behoren tot de baatgroep dan jongeren. Het verschil tussen ouderen en jongeren is in alle modellen erg sterk. Dat ouderen hun baat bij loopbaanbegeleiding laag inschatten, bleek ook reeds uit de beschrijvende statistieken van het vorige hoofdstuk. In het tweede model blijken ook de midden- en laaggeschoolden significant van elkaar te verschillen. Ook dit bevestigt de beschrijvende statistieken uit het vorige hoofdstuk. We merken tenslotte op dat de verklarende waarde van de modellen beperkt is. De Nagelkerke R^2 is nooit hoger dan 0,150.

Tabel 40 Invloed van werkbaarheid op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	Model 1 (n=956)	Model 2 (n=956)	Model 3 (n=955)	Model 4 (n=955)
Intercept	0,091***	0,055***	0,075***	0,104***
Geslacht ⁽¹⁾	1,239	1,310	1,268	1,256
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,670	0,727	0,683	0,750
- 45-64	0,206***	0,212***	0,222***	0,248***
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,379	1,763(*)	1,303	1,337
- Hoog	0,898	1,462	0,806	0,924
Vermoeidheid	1,153***	-	-	-
Geen plezier	-	1,310***	-	-
WF-conflict	-	-	1,199***	-
FW-conflict	-	-	-	1,161*
Nagelkerke R^2	0,087	0,150	0,087	0,066

* *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$, (*) $p < 0,10$

(1) Referentiecategorie: mannen; (2) Referentiecategorie: 20-34-jarigen; (3) Referentiecategorie: laaggeschoolden

4.5.2 | Werkbaarheid en deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding

In deze paragraaf gaan we na of werkbaarheid een invloed heeft op de potentiële deelname aan loopbaanbegeleiding. We bekijken daartoe drie scenario's. In het eerste scenario beschouwen we iedereen die zijn kans op deelname aan loopbaanbegelei-

ding in de komende vijf jaar als zeer groot inschat, als 'deelnemer' aan loopbaanbegeleiding. In het tweede scenario hanteren we iets strengere criteria. In dat scenario zijn de 'deelnemers' diegenen die hun deelnamekans zeer hoog inschatten, een concrete resultaatverwachting hebben, meer dan 6u aan loopbaanbegeleiding willen besteden en voor een deelname willen betalen. In het derde scenario tenslotte moeten de deelnemers daarbovenop hun eigen, vrije tijd aan loopbaanbegeleiding willen besteden door ófwel loopbaanbegeleiding buiten de werkuren te willen volgen, ófwel verlof te willen opnemen om aan de dienstverlening deel te nemen.

Tabel 41 geeft de gemiddelden op de vier werkbaarheidsindicatoren voor de deelnemers en de niet-deelnemers volgens de drie scenario's. In het eerste scenario scoren de potentiële deelnemers significant hoger dan de niet-deelnemers voor 'psychische vermoeidheid', 'geen plezier in het werk' en 'werk-familie conflict'. Ook de negatieve invloed van privé-leven naar werk ligt hoger bij de deelnemers, maar dat verschil is klein en niet significant. Hetzelfde geldt voor het tweede scenario. Ook daar blijken de eerste drie werkbaarheidsproblemen significant groter bij de deelnemers dan bij de niet-deelnemers. De concrete resultaatsverwachting, de minimumduurtijd van 6 uur en de betalingsbereidheid lijken dus niet veel effect te hebben. In het derde scenario verschillen de deelnemers en de niet-deelnemers enkel van elkaar op het vlak van plezier in het werk. Wie weinig plezier heeft in zijn werk, vertoont niet alleen een grotere intentie om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen, maar lijkt ook bereid zijn vrije tijd voor die deelname op te offeren. Werknemers die lijden onder psychische vermoeidheid of conflicten tussen werk en gezin hebben een dergelijke tijdsopoffering voor loopbaanbegeleiding blijkbaar niet over. Dit lijkt logisch: psychische vermoeide werknemers hebben hun eigen, vrije tijd broodnodig om te recupereren van hun arbeidsprestaties en bij conflicten tussen werk en privé-leven zou een dergelijke tijdsopoffering de conflicten nog kunnen vergroten.

Tabel 41 Werkbaarheid volgens de 3 deelname-scenario's (gemiddelde scores)

	Scenario 1		Scenario 2		Scenario 3	
	ND n=775	D n=182	ND n=845	D n=112	ND n=882	D n=75
Psychische vermoeidheid	2,46	3,11	2,51	3,10	2,56	2,81
	D>ND**		D>ND*		/	
Geen plezier in het werk	1,36	2,34	1,43	2,45	1,47	2,44
	D>ND***		D>ND**		D>ND**	
Conflict werk-privé	3,15	3,69	3,20	3,67	3,23	3,62
	D>ND**		D>ND(*)		/	
Conflict privé-werk	1,21	1,37	1,23	1,32	1,24	1,25
	/		/		/	

* Independent sample T-test; *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$, (*) $p < 0,10$

Legende: ND: niet-deelnemer, D: deelnemer

Ook hier testen we de hypothesen via logistische regressie. Als controlevariabelen nemen we opnieuw geslacht, leeftijd en opleidingsniveau mee. De verklarende waarde van de drie modellen is uitermate beperkt, gezien de erg lage Nagelkerke R^2 .

Van de vier werkbaarheidsindicatoren, blijken er in scenario 1 en 2 drie significant. Hoe groter de psychische vermoeidheid, hoe minder plezier in het werk en hoe groter het werk-familie conflict des te groter de kans dat de werknemer bereid is om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Het familie-werk conflict heeft geen significante invloed op de deelname-intentie. We kunnen dus hypothesen 2a, 2b en 2c aanvaarden. De variabele 'geen plezier in het werk' blijft bovendien ook in het derde scenario significant. Dit betekent dat wie kampt met een dergelijk probleem, niet alleen zijn kans op deelname hoger inschat, maar tevens bereid blijft om deel te nemen als hij daarvoor zijn eigen, vrije tijd moet opofferen. Voor wie psychische vermoeid is of geconfronteerd wordt met werk-familie conflict is die tijdsopoffering er te veel aan.

Een andere significante variabele (in de drie scenario's én in alle modellen) is de leeftijdscategorie '45-64 jaar'. In vergelijking met de jongeren vertonen de ouderen een lagere bereidheid om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Dit bevestigt nog maar eens onze bevindingen uit het vorige hoofdstuk, waar de oudere werknemers eveneens het minst happig bleken op een deelname aan loopbaanbegeleiding. In twee modellen verschilt ook de middelste leeftijdsgroep van de jongeren.

In het tweede scenario speelt tenslotte ook de scholingsgraad een rol. Laaggeschoolden vertonen in dat scenario een lagere deelname-intentie dan de midden- (modellen 2 en 3) en/of hooggeschoolden (modellen 1, 2 en 4). Uit bijkomende analyses blijkt dat vooral 'moeten betalen' voor een deelname aan loopbaanbegeleiding een struikelblok vormt voor laaggeschoolden. Wanneer 'betalingsbereidheid' als voorwaarde voor deelname wordt opgelegd, vertonen laaggeschoolden een significant lagere deelnamebereidheid dan hoger opgeleiden.

Tabel 42 Invloed van werkbaarheid op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding volgens de drie deelnamescenario's (logistische regressie, odds ratio's)

	SCENARIO 1			
	Model 1 (n=957)	Model 2 (n=957)	Model 3 (n=956)	Model 4 (n=956)
Intercept	0,218***	0,172***	0,183***	0,240***
Geslacht ⁽¹⁾	0,962	0,985	0,989	0,969
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,717(*)	0,752	0,737	0,766
- 45-64	0,594*	0,626*	0,627*	0,654*
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,190	1,345	1,198	1,177
- Hoog	1,130	1,449	1,091	1,145
Vermoeidheid	1,091**	-	-	-
Geen plezier	-	1,180***	-	-
WF-conflict	-	-	1,118**	-
FW-conflict	-	-	-	1,075
Nagelkerke R ²	0,025	0,052	0,025	0,012

	SCENARIO 2			
	Model 1 (n=957)	Model 2 (n=957)	Model 3 (n=956)	Model 4 (n=956)
Intercept	0,104***	0,076***	0,088***	0,118***
Geslacht ⁽¹⁾	0,905	0,934	0,940	0,919
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,646(*)	0,670	0,674	0,688
- 45-64	0,573*	0,602*	0,619(*)	0,632(*)
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,562	1,808*	1,609(*)	1,533
- Hoog	1,606(*)	2,148**	1,600	1,614(*)
Vermoeidheid	1,087*	-	-	-
Geen plezier	-	1,193***	-	-
WF-conflict	-	-	1,101*	-
FW-conflict	-	-	-	1,047
Nagelkerke R ²	0,029	0,059	0,027	0,018

	SCENARIO 3			
	Model 1 (n=957)	Model 2 (n=957)	Model 3 (n=956)	Model 4 (n=956)
Intercept	0,086***	0,062***	0,074***	0,093***
Geslacht ⁽¹⁾	0,850	0,862	0,854	0,859
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,774	0,787	0,765	0,800
- 45-64	0,546(*)	0,551(*)	0,548(*)	0,574(*)
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,412	1,605	1,392	1,391
- Hoog	1,191	1,514	1,128	1,188
Vermoeidheid	1,046	-	-	-
Geen plezier	-	1,166***	-	-
WF-conflict	-	-	1,090	-
FW-conflict	-	-	-	1,009
Nagelkerke R ²	0,016	0,041	0,019	0,013

***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

(1) Referentiecategorie: mannen; (2) Referentiecategorie: 20-34-jarigen; (3) Referentiecategorie: laaggeschoolden

4.5.3 | Worden de werknemers met een werkbaarheidsprobleem bereikt

Een lage werkbaarheid verhoogt dus de gepercipieerde baat bij en de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding. Maar voelen werknemers met een werkbaarheidsprobleem zich ook aangesproken tot loopbaanbegeleiding? Dat bekijken we in deze paragraaf.

De eerste vraag die we willen beantwoorden is: 'Zijn werknemers met een werkbaarheidsprobleem er vaker van overtuigd dat ze bij loopbaanbegeleiding baat hebben dan werknemers die niet met een dergelijk probleem geconfronteerd worden?' Uit tabel 43 blijkt dat dit voor drie van de vier werkbaarheidsproblemen inderdaad zo is. Werknemers die kampen met problematische vermoeidheid, met problematisch weinig plezier in het werk of met een problematisch WF-conflict behoren significant vaker tot de baatgroep dan werknemers bij wie de werkbaarheidsscore niet problematisch is. Toch blijkt uit tabel 43 ook dat lang niet alle werknemers met een problematische werkbaarheid het voordeel van loopbaanbegeleiding inzien. Slechts 15% van de psychisch vermoeiden, 23% van de werknemers zonder plezier in het werk en 16% van diegenen met een WF-conflict en 14% van hen met een FW-conflict behoren

tot de baatgroep. Een groot deel van de werknemers die met een werkbaarheidsprobleem kampen, zijn er dus níet van overtuigd dat ze baat zouden hebben bij een deelname aan loopbaanbegeleiding.

De volgende vraag die we ons stellen, is: 'Zijn werknemers die kampen met een werkbaarheidsprobleem bereid om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen en vertonen ze die intentie vaker dan werknemers die een dergelijk probleem niet hebben?'. We vinden het antwoord opnieuw in tabel 43. Werknemers met een problematisch werkbaarheidsprobleem vertonen vaker de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding dan werknemers wiens werkbaarheidsscore niet problematisch is. Het verschil tussen beiden is echter niet steeds significant. Bovendien blijkt ook hier dat lang niet alle werknemers met een problematische werkbaarheid bereikt worden. Slechts 8% (scenario 3) tot 25% (scenario 1) van de psychisch vermoeiden, 14% tot 33% van diegenen met weinig werkplezier, 10% tot 29% van hen met een WFC en 10% tot 21 van zij met een FWC heeft de intentie om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Dit betekent dat loopbaanbegeleiding meer dan de helft van de werknemers met een werkbaarheidsprobleem niet bereikt.

Tabel 43 Het percentage werknemers behorende tot de 'baatgroep' en tot de 'deelnemers' (volgens de 3 deelnamescenario's) naar werkbaarheidsproblematiek (%)

	Vermoeidheid		Geen plezier		WF-conflict		FW-conflict	
	NP ⁽¹⁾ n=814	P n=143	NP n=831	P n=126	NP n=774	P n=182	NP n=830	P n=126
Zeker baat	8,6	15,4	7,6	23,2	8,2	15,9	8,9	14,3
	P>NP*		P>NP***		P>NP**		/	
Deelname-intentie (scenario 1)	17,9	25,2	17,0	32,5	16,7	28,6	18,8	20,6
	P>NP(*)		P>NP**		P>NP**		/	
Deelname-intentie (scenario 2)	11,2	14,7	10,5	19,8	10,2	17,6	11,4	13,5
	/		P>NP*		P>NP*		/	
Deelname-intentie (scenario 3)	7,7	8,4	7,0	13,5	7,2	10,4	7,6	9,5
	/		P>NP*		/		/	

* Independent sample T-test; ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Legende: NP: niet problematisch, P: problematisch

4.5.4 | Werkbaarheid en verwachtingen ten aanzien van loopbaanbegeleiding

We bekijken tenslotte het verband tussen werkbaarheidsproblemen en de gewenste resultaten van een deelname aan loopbaanbegeleiding. De respondenten kregen de mogelijkheid om hun drie voornaamste verwachtingen ten aanzien van loopbaanbegeleiding aan te duiden. Twee van de antwoordmogelijkheden hadden betrekking op werkbaarheid, namelijk de antwoorden: 'Mij beter voelen in mijn job' en 'Mijn werk en mijn gezin beter met elkaar kunnen combineren'. We vermoeden dat deze resultaten frequenter verwacht zullen worden door werknemers die met een sterk werkbaarheidsprobleem geconfronteerd worden.

Tabel 44 bevestigt in grote mate ons vermoeden. Personen met relatief hoge scores op de vier werkbaarheidsindicatoren geven vaker aan dat ze van een deelname aan loopbaanbegeleiding een verbetering in hun werkbaarheid verwachten. Voor 'geen plezier in het werk' is dit verschil wel niet significant. Wie erg psychisch vermoeid is duidt zowel 'mij beter voelen in mijn job' als 'mijn werk en gezin beter kunnen combineren' significant vaker aan als één van de drie voornaamste verwachtingen. Ook beide verwachtingen samen komen beduidend meer voor bij sterke vermoeidheidsproblemen. Wie weinig plezier heeft in zijn werk, duidt enkel 'mij beter voelen in mijn job' significant vaker als verwachting aan. Hoogscorers op WF-conflict of FW-

conflict tenslotte hopen van loopbaanbegeleiding significant vaker een verbetering in de combinatie werk-gezin dan wie op deze conflicten lager scoort. Wie lijdt onder een sterk werk-familieconflict meldt bovendien ook vaker beide werkbaarheidsverwachtingen samen.

Tabel 44 Percentage werknemers met een verwachtingen op het vlak van werkbaarheid volgens werkbaarheidsproblemen

	Vermoeidheid		Geen plezier		WF-conflict		FW-conflict	
	NP n=814	P n=143	NP n=831	P n=126	NP n=774	P n=182	NP n=830	P n=126
Een werkbaarheidsverwachtingen	23,7	33,6	24,3	31,0	22,9	35,2	23,4	37,3
	P>NP*		/		P>NP **		P>NP**	
‘Mij beter voelen in mijn job’	14,6	21,0	14,7	21,4	14,6	19,8	15,1	19,1
	P>NP(*)		P>NP(*)		/		/	
‘Werk en gezin beter kunnen combineren	11,3	18,2	12,4	11,9	10,3	20,9	10,7	23,0
	P>NP*		/		P>NP(*)		P>NP**	
Beide verwachtingen samen	2,2	6,6	2,8	2,4	2,1	5,5	2,4	4,8
	P>NP(*)		/		P>NP(*)		/	

* Independent sample T-test; ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Legende: NP: niet problematisch, P: problematisch

Of werknemers met een sterk werkbaarheidsprobleem vaker van loopbaanbegeleiding een resultaat op dat vlak verwachten, kunnen we ook testen via logistische regressie. Als afhankelijke variabele kiezen we het hebben van minstens één werkbaarheidsverwachting. We nemen opnieuw telkens één werkbaarheidsindicator mee en de controlevariabelen geslacht, leeftijd en opleiding. De resultaten staan weergegeven in tabel 45. Ons vermoeden wordt bevestigd: hoe slechter het gesteld is met de werkbaarheid, des te vaker verwacht de werknemer van loopbaanbegeleiding een verbetering van de werkbaarheid. Dit effect is echter slechts voor drie van de vier werkbaarheidsindicatoren significant. We kunnen hypothesen 3a, 3c en 3d aanvaarden. Hypothese 3b dienen we te verwerpen. Verder zien we dat in drie van de vier modellen ook geslacht significant is. Vrouwen verwachten vaker een verbetering van hun werkbaarheid dan mannen. In model 3 verschillen tenslotte ook de laag- en hogeschoolden significant van elkaar.

Tabel 45 Invloed van de werkbaarheid op het hebben van een resultaatsverwachting m.b.t. werkbaarheid (logistische regressie, odds ratio's)

	Model 1 (n=957)	Model 2 (n=957)	Model 3 (n=956)	Model 4 (n=956)
Intercept	0,343***	0,339***	0,335***	0,332***
Geslacht ⁽¹⁾	1,309(*)	1,312(*)	1,297(*)	1,263
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	1,015	1,052	0,996	1,039
- 45-64	0,927	0,973	0,913	0,971
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	0,741	0,750	0,741	0,753
- Hoog	0,739	0,777	0,710(*)	0,760
Vermoeidheid	1,612*	-	-	-
Geen plezier	-	1,320	-	-
WF-conflict	-	-	1,830**	-
FW-conflict	-	-	-	1,858**
Nagelkerke R ²	0,018	0,012	0,026	0,023

* ***p<0,001, ** p<0,01, * p<0, 05, (*) p<0,10

(1) Referentiecategorie: mannen; (2) Referentiecategorie: 20-34-jarigen; (3) Referentiecategorie: laaggeschoolden

De vraag rijst vervolgens of de werkbaarheidsgraad ook een invloed heeft op andere resultaatsverwachtingen. Zo zou het kunnen dat werknemers met erg weinig plezier in het werk vaker verlangen dat loopbaanbegeleiding hen helpt bij het vinden van een nieuwe, meer plezierige job. Daarom bekijken we nu alle resultaatsverwachtingen en zoeken naar verschillen tussen de respondenten met een problematische en zij met geen problematische werkbaarheidsscore. We concentreren ons daarbij enkel op de verwachting die door de respondent als dé voornaamste werd aangeduid, dus niet op het lijstje van drie.

Zoals te verwachten was, zien we ook hier dat respondenten met een werkbaarheidsprobleem vaker een verbetering in hun werkbaarheid aanduiden als voornaamste verwachting van loopbaanbegeleiding dan respondenten die niet met een dergelijk probleem kampen (tabel 46).

Werknemers met een lage werkbaarheid vertonen bovendien opvallend minder interesse in hun loopbaankansen in de huidige onderneming. Dit geldt ongeacht het type werkbaarheidsprobleem waar ze mee kampen. Bij 'geen plezier in het werk' gaat deze lagere interesse voor de interne arbeidsmarktmogelijkheden gepaard met een

verhoogde externe arbeidsmarktgerichtheid. Wie hoog scoort op deze werkbaarheidsindicator, verwacht vaker meer zicht te krijgen op de externe arbeidsmarkt mogelijkheden én eveneens vaker hulp bij het vinden van een andere job. Weinig plezier in het werk lijkt dus de verloopintentie in de hand te werken. Dit bleek ook reeds uit het onderzoek van SERV-STV. Voor de andere werkbaarheidsproblemen lijkt er geen éénduidige afruil te bestaan tussen interne en externe arbeidsmarktgerichtheid. Zo wensen sterk vermoeide werknemers wel vaker een andere job te vinden, maar zijn ze minder vaak geïnteresseerd in hun externe arbeidsmarktkansen. Bij wie lijdt onder een werk-familieconflict, geldt dan weer net het omgekeerde: zij vertonen vaker interesse in hun kansen op de externe arbeidsmarkt, maar wensen minder vaak een andere job. Werknemers met een sterk familie-werk conflict tenslotte zijn zowel minder in hun externe arbeidsmarktkansen geïnteresseerd als in het vinden van een andere job.

Wat verder opvalt, is dat werknemers met problematisch weinig plezier en werknemers met een problematisch WF- of FW-conflict vaker een concrete resultaatsverwachting hebben dan zij zonder een dergelijk probleem. Voor psychische vermoeidheid geldt dit niet. Verder blijkt uit tabel 46 dat bijna 17% van de werknemers met een sterk familie-werk conflict als voornaamste resultaatsverwachting aanduidt: 'Zicht krijgen op wat ik kan doen als ik zonder werk val'. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat deze werknemers door de negatieve invloed van hun privé-leven op het werk vaker vrezen dat ze hun job zullen verliezen en loopbaanbegeleiding zien als een mogelijkheid om zich hier tegen te wapenen. Een laatste vermeldenswaardige vaststelling is dat werknemers die weinig plezier beleven aan hun job, vaker wensen meer zicht te krijgen op de beroepen en functies die bij hen passen. Een beroep dat beter bij hen past, zou het plezier in het werk kunnen verhogen.

Tabel 46 Verwachtingen ten aanzien van loopbaanbegeleiding volgens werkbaarheid

	Vermoeidheid		Geen plezier		WF-conflict		FW-conflict	
	NP	P	NP	P	NP	P	NP	P
	n=813	n=143	n=830	n=126	n=774	n=182	n=830	n=126
MEER ARBEIDSMARKTKENNIS								
Meer zicht krijgen op mijn loopbaankansen in huidige organisatie	12,5	5,6	12,4	5,6	12,9	5,5	11,9	8,7
Meer zicht krijgen op mijn mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt	8,1	7,0	7,2	12,7	7,5	9,9	8,2	6,3
Zicht krijgen op wat ik kan doen als ik zonder werk val	10,2	7,7	9,9	9,5	10,1	8,8	8,8	16,7
Zicht krijgen op de beroepen en functies die bij me passen	10,2	9,8	10,1	10,3	10,7	7,7	10,8	5,6
HULP BIJ CONCRETE LOOPBAANSTAP								
Te weten komen welke stappen ik moet zetten om te bereiken wat ik wil in mijn loopbaan	8,1	5,6	7,4	9,5	7,6	7,6	8,1	5,6
Een andere job vinden	4,1	5,6	3,5	9,5	4,4	3,8	4,5	3,2
Een passende en interessante opleiding vinden	3,7	3,5	3,7	3,2	3,7	3,3	3,7	3,2
GROTERE WERKBAARHEID								
Mij beter voelen in mijn job	7,7	12,6	8,2	10,3	7,9	10,9	7,9	11,9
Mijn werk en mijn gezin beter met elkaar kunnen combineren	4,5	8,4	5,5	2,4	3,6	11,5	4,2	11,1
MEER ZELFKENNIS EN -ZEKERHEID								
Duidelijkheid over wat ik precies wil in mijn loopbaan en werk	4,1	7,0	4,5	4,8	4,7	3,8	4,5	4,8
Inzicht krijgen in mijn persoon, in mijn kennis en vaardigheden	6,1	5,6	6,1	5,6	5,9	6,6	6,0	6,3
Me zekerder voelen over mezelf en mijn kansen op de arbeidsmarkt	3,4	2,1	3,4	2,4	3,3	4,4	3,0	4,8
Het gevoel hebben dat ik mijn loopbaan in eigen handen heb	3,6	3,5	3,7	2,4	3,6	3,3	3,6	3,2
NIETS	13,5	16,1	14,2	11,9	14,2	12,6	14,6	8,7

Hoofdstuk 5

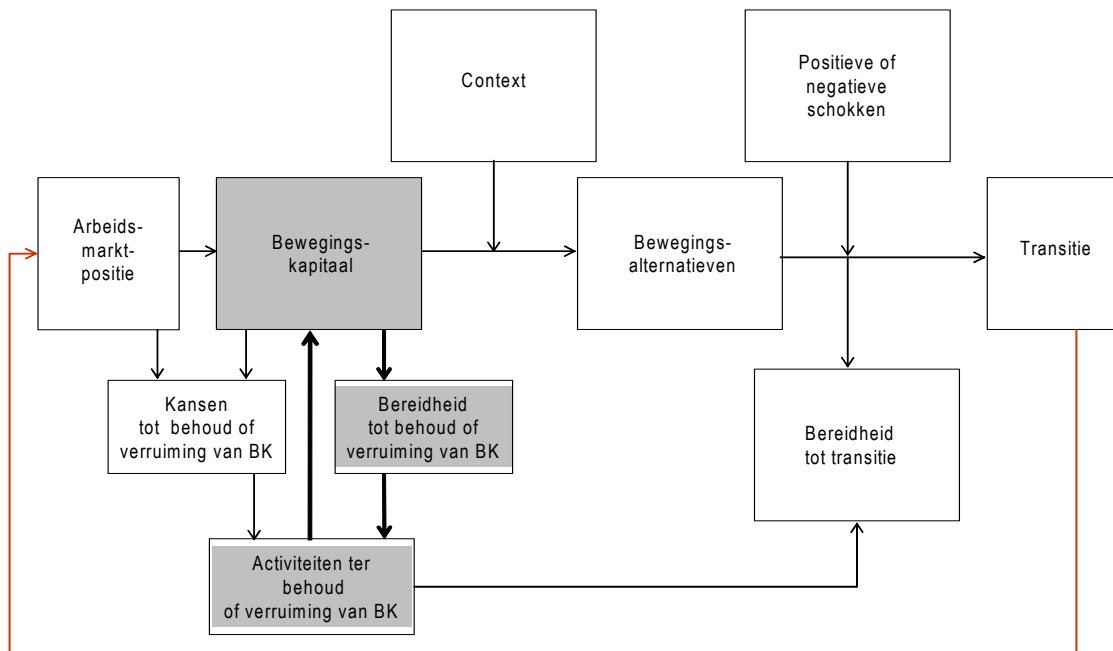
Deelname aan loopbaanbegeleiding: een wens van de sterken of de zwakken?

5.1 | Inleiding

Niet iedereen bevindt zich een even sterke positie op de arbeidsmarkt. Sommige werknemers hebben, bijvoorbeeld door een betere opleiding, meer werkervaring of een groter sociaal netwerk, méér kans op ander werk dan anderen. Individuele kenmerken en competenties die iemands mobiliteitskansen op de arbeidsmarkt bepalen, noemen we het ‘bewegingskapitaal’. Zoals we in het theoretische hoofdstuk (hoofdstuk 2) aangaven, omvat het bewegingskapitaal drie componenten. Naast de vaardigheden, kennis en expertise van een individu (knowing how), omvat het bewegingskapitaal ook iemands arbeidsmarktkennis en sociaal netwerk (knowing whom) en de loopbaanverwachtingen (knowing why).

In dit hoofdstuk gaan we het effect na van iemands bewegingskapitaal op de bereidheid om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding (zie figuur 4). We proberen daarbij te achterhalen of het de werknemers zijn die eerder zwak staan op de arbeidsmarkt, dan wel zij die eerder sterk staan, die zich aangesproken voelen door de idee van externe loopbaanbegeleiding.

Figuur 4 Het employability procesmodel: het bewegingskapitaal en loopbaanbegeleiding



We bekijken de relatie met loopbaanbegeleiding achtereenvolgens voor de drie aspecten van het bewegingskapitaal: (1) 'knowing how', (2) mobiliteitscompetenties (dit omvat de arbeidsmarktkennis en het sociaal kapitaal) en (3) 'knowing why'.

5.2 | Knowing how

'Knowing how' omvat de kennis, vaardigheden en expertise van een individu, of kortweg: iemands competenties. We kunnen twee soorten competenties onderscheiden: de technische en de gedragscompetenties (Van Beirendonck, 2001). Bij technische competenties gaat het om de 'harde' kennis en kunde die een individu in de loop van zijn leven opdoet via opleiding en ervaring. Vaardigheden die in de ene job een technische competentie zijn, zijn dat niet noodzakelijk in andere jobs. Zo zal kennis van het zenuwstelsel een technische competentie zijn voor een dokter, maar bijvoorbeeld niet voor een bouwvakker. Deze laatste moet dan weer op de hoogte zijn van

de bereidingswijze van cement, terwijl een dokter daar voor de uitoefening van zijn job weinig aan heeft. Gedragscompetenties hebben – zoals de naam het zelf zegt – betrekking op de gedragsvaardigheden van een persoon. Voorbeelden hiervan zijn ‘openstaan voor verandering’ en ‘ambitie’. Hoewel gedragscompetenties minder job-specifiek zijn dan technische competenties, kan ook de waarde van deze competenties verschillen naargelang het beroepenveld. Zo zal de gedragscompetentie ‘luisterbereidheid’ vooral in sociale beroepen een pluspunt zijn en minder in technische jobs. De competentie ‘creativiteit’ zal belangrijker zijn voor R&D-medewerkers dan voor band-arbeiders.

We vermoeden dat zowel de technische als de gedragscompetenties een invloed kunnen hebben op de gepercipieerde baat bij en de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding. Veronderstel bijvoorbeeld een werknemer die door gebrek aan ervaring of opleiding erg weinig technische competenties bezit. Deze werknemer zou wel eens problemen kunnen ervaren bij het uitbouwen van de gewenste loopbaan en – als dat het geval is – zijn baat bij loopbaanbegeleiding hoog kunnen inschatten. Of neem de gedragscompetentie ‘openstaan voor verandering’. Wie absoluut niet openstaat voor verandering, zal wellicht nooit bereid zijn deel te nemen aan loopbaanbegeleiding, aangezien dit een verandering impliceert.

In het theoretische hoofdstuk kwam reeds naar voren dat ‘knowing how’ zich moeilijk rechtstreeks laat meten. Dit is zeker het geval voor de technische competenties in niet job-specifiek onderzoek. We kozen er daarom voor deze competenties onrechtstreeks te meten aan de hand van signalen. Veel gebruikte signalen voor technische competenties zijn het loopbaanverleden (o.a. de Grip et al., 1999; Melamed, 1995; Rosenbaum, 1996; van Dam, 1999), het opleidingsverleden (o.a. Rosenbaum, 1989) en biografische kenmerken, zoals geslacht (o.a. Bradley et al., 2004; Forret & Dougherty, 2004; Sumner & Fred, 2004). Omdat het verband tussen biografische kenmerken en technische competenties vaak erg speculatief is, opteerden we enkel voor signalen met betrekking tot het loopbaan- en het opleidingsverleden. De gedragscompetenties zullen gemeten worden aan de hand van enkele persoonlijkheidskenmerken.

In wat volgt bekijken we de relatie tussen ‘knowing how’ en baat bij en deelname aan loopbaanbegeleiding van naderbij. We doen dit in de eerste plaats voor iemands gedragscompetenties. In de volgende twee paragrafen bestuderen we de invloed van

de technische competenties, geoperationaliseerd door middel van het loopbaanverleden en het opleidingsverleden.

5.2.1 | Gedragscompetenties

Uit de gebruikersbevraging (deel 2 van dit onderzoek) bleek onder andere dat allerlei urgente (zoals ontslag of burn-out) en niet-urgente (bv. geboorte van een kindje) gebeurtenissen een aanzet kunnen vormen om in loopbaanbegeleiding te stappen. Maar uiteraard zal lang niet iedereen die net ontslagen is of die onlangs een kindje heeft gekregen, beslissen om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Verschillende individuen gedragen zich in een min of meer gelijke situatie immers niet steeds op dezelfde wijze. Dergelijke verschillen in gedrag kunnen ten dele te wijten zijn aan verschillen in persoonlijkheid. Om die reden nemen we in dit onderzoek een aantal persoonlijkheidskenmerken mee. Deze persoonlijkheidskenmerken beschouwen we als indicaties voor welbepaalde gedragscompetenties.

In paragraaf 5.2.1.1 bekijken we het concept ‘persoonlijkheid’ van naderbij. Vervolgens formuleren we de hypothesen over het verband tussen baat bij en deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding en de zes persoonlijkheidskenmerken die wij in dit onderzoek meenemen. In paragraaf 5.2.1.3 geven we aan hoe we deze zes persoonlijkheidskenmerken geoperationaliseerd hebben. In de vierde en laatste paragraaf tenslotte worden de hypothesen getest via logistische regressies.

5.2.1.1 | De persoonlijkheidsstructuur

Iemands persoonlijkheid is een relatief stabiele set van interne eigenschappen en neigingen die – samen met andere persoonskenmerken en allerlei omgevingsfactoren – het gedrag van een individu bepaalt.

Persoonlijkheid is in het verleden reeds veelvuldig onderzocht. Vaak gingen onderzoekers daarbij op zoek naar een overkoepelende persoonlijkheidsstructuur, waarin ieders unieke persoonlijkheid kan worden ingepast. Ondertussen zijn de meeste persoonlijkheidstheoretici het erover eens dat die structuur het best kan worden voorgesteld als een hiërarchie, met onderaan de specifieke persoonlijkheidsdisposities en -kenmerken en op het hoogste niveau een beperkt aantal algemene en brede persoonlijkheidsdimensies (Eysenck, 1949; Goldberg, 1993; Jang et al., 1998).

Zo kan het persoonlijkheidskenmerk 'zich vaak zorgen maken' beschouwd worden als een onderdeel van de globalere trek 'angst', wat dan zelf weer een onderdeel vormt het persoonlijkheidsdomein 'neuroticisme'.

Een vraag waar vooralsnog weinig eensgezindheid rond bestaat, is of de dimensies moeten worden beschouwd als een typologie, dan wel als een trek. In het eerste geval zijn de categorieën discreet. Iemand wordt bijvoorbeeld óf als extravert óf als intravert beschouwd; iemand vertrouwt óf op zijn zintuigen óf op zijn intuïtie. Een voorbeeld van zo een typologie is de populaire MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) (van Muijen, 2003). Wanneer men de dimensies als 'trekken' beschouwt, worden ze daarentegen geconceptualiseerd als een continuüm waarlangs mensen variëren. Het grote voordeel van de trekbenadering is dat ze toelaat een uitspraak te doen over de intensiteit van een trek (van Muijen, 2003). Om die reden kozen wij ervoor om van de tweede benadering gebruik te maken.

Binnen de 'trek'-benadering lijkt de afgelopen jaren consensus te groeien over het aantal dimensies waaruit een persoonlijkheidsstructuur zou bestaan. Vijf persoonlijkheidsconstructen zouden nodig én voldoende zijn om de basisdimensies van een normale persoonlijkheid te beschrijven (Mount & Barrick, 1995). Men spreekt van de 'Big Five'. Deze vijf dimensies worden veelal aangeduid met de volgende benamingen, afkomstig van McCrae en Costa (1985):

- (1) Neuroticisme (angstig, depressief, emotioneel en nerveus zijn, etc.);
- (2) Extraversie (sociaal en assertief zijn, etc.);
- (3) Aangenaamheid (empathisch zijn, graag onder de mensen zijn, etc.);
- (4) Consciëntieusheid (onafhankelijk, betrouwbaar, gedisciplineerd zijn, etc.) en
- (5) Openheid (veel fantasie hebben, creatief en ruimdenkend zijn, etc.).

Een trapje lager in de hiërarchische persoonlijkheidsstructuur bevinden zich de persoonlijkheidsfacetten. McCrae en Costa (1985) onderscheiden er zes in elke dimensie. Zo zou de dimensie 'consciëntieusheid' de facetten doelmatigheid, ordelijkheid, betrouwbaarheid, ambitie, zelfdiscipline en bedachtzaamheid omvatten. De facetten binnen één dimensie zijn onderling sterk gecorreleerd. Dat is logisch: ze delen immers gemeenschappelijke elementen, die samen de persoonlijkheidsdimensie uitmaken. De facetten correleren echter niet perfect met elkaar en al evenmin met de bovenliggende dimensie. Elk facet heeft dus een bepaalde specificiteit, die onafhankelijk is van de bovenliggende Big Five-dimensie (Paunonen & Jackson, 2000). Paunonen en Ashton (2001) pleiten er daarom voor om in onderzoek gebruik te maken van de en-

gere persoonlijkheidsfacetten. Door te werken met de ruimere dimensies gaat immers een deel van de specifieke variantie – en dus van de verklaringskracht – van de facetten verloren. De auteurs argumenteren daarenboven dat – wanneer men slechts een beperkt aantal facetten meeneemt – het beter is te kiezen voor een aantal facetten uit verschillende dimensies dan voor alle facetten van één specifieke dimensie. De verklarende waarde zou volgens de auteurs in het eerste geval een stuk hoger liggen. De auteurs vonden bevestiging voor dit vermoeden in een onderzoek naar de relatie tussen persoonlijkheid en twintig verschillende gedragingen, zoals alcoholconsumptie, dieetgedrag en het bespelen van een muziekinstrument (Paunonen & Ashton, 2001).

Wij volgen Paunonen en Ashton in hun argumentatie en kozen uit de vijf Big-Five-dimensies zes persoonlijkheidsfacetten, waarvan we een verband vermoeden met de gepercipieerde baat bij en/of de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding: angst, kwetsbaarheid, doelmatigheid, ambitie, zelfdiscipline en openheid voor verandering. In de volgende paragraaf wordt de betekenis van de gekozen facetten toegelicht en het vermoede verband tussen deze facetten en loopbaanbegeleiding beargumenteerd.

5.2.1.2 | De centrale vragen

Onderzoek naar verbanden tussen persoonlijkheid enerzijds en gedrag en/of attitudes anderzijds is talrijk, ook op het vlak van arbeid. Zo werden er reeds meermaals verbanden aangetoond tussen Big-Five persoonlijkheidskenmerken en variabelen als jobtevredenheid (Heller et al., 2002; Judge et al., 2002), werkprestaties (Barrick & Mount, 1991; Hough et al., 1990; Tett et al., 1991; Salgado, 2003) en loopbaansucces (Barrick & Mount, 1991; Guthrie et al., 1998; Judge et al., 1999). Het onderzoek blijft echter meestal beperkt tot het geaggregeerde niveau van de vijf Big-Five-persoonlijkheidsdimensies. Op het facetniveau is nauwelijks arbeidsmarktgerelateerd onderzoek uitgevoerd. Voor de argumentatie van onze hypothesen zullen we daarom steeds vertrekken van de literatuur over de ruimere persoonlijkheidsdomeinen. Voor de verfijning naar het facetniveau moeten we ons noodgedwongen baseren op de inhoudelijke betekenis van ieder facet.

Neuroticisme

Hoogscorers op neuroticisme maken zich vaak zorgen, piekeren over van alles en nog wat en voelen zich relatief vaak ongelukkig. Ze vertonen een algemene neiging tot onwelbevinden (Hoekstra et al., 2003). Dit geldt voor alle domeinen van het leven, dus ook voor het werk en de loopbaan. Het is dan ook niet verwonderlijk dat meerdere onderzoekers negatieve correlaties vonden tussen neuroticisme en jobtevredenheid (o.a. Judge & Bono, 2001; Judge et al., 1999; Tokar & Subich, 1997). Een onderzoek van De Fruyt (1995) toont tevens aan dat emotioneel onstabiele individuen vaker bezorgd zijn over het behoud van hun job en over hun kansen op werk elders.

We vermoeden dat loopbaanbegeleiding hoogscorers op neuroticisme zal aanspreken. Loopbaanbegeleiding biedt immers zowel de mogelijkheid om de jobtevredenheid te verbeteren, als om de angst en onzekerheid over het eigen potentieel weg te nemen. Wat de jobtevredenheid betreft, kan loopbaanbegeleiding individuen ertoe aanzetten om iets aan de job te veranderen óf om de verwachtingen ten aanzien van de job bij te stellen. Beide acties zouden de jobtevredenheid kunnen verhogen. Met betrekking tot de bezorgdheid over het behoud van de job of de kansen op werk elders, kan loopbaanbegeleiding individuen helpen om een realistisch beeld te krijgen van de eigen sterktes en zwaktes, waardoor de kansen op (het behoud van) werk realistischer -in casu: minder pessimistisch- kunnen worden ingeschat. Zo zou de angst kunnen verminderen. Hoogscorers zouden zodoende hun baat bij loopbaanbegeleiding wel eens hoog kunnen inschatten en bijgevolg ook een hoge deelname-intentie kunnen vertonen.

We verwachten dat deze verbanden ook opgaan voor de twee neuroticisめfacetten die wij in ons onderzoek meenemen: 'angst' en 'kwetsbaarheid'. 'Angst' peilt naar de neiging van mensen om zich vaak bang, ongerust en gespannen te voelen. Het facet 'kwetsbaarheid' slaat op het moeilijk kunnen omgaan met stressvolle situaties. Hoogscorers zijn stressgevoelig en voelen zich niet in staat met spanning en stresssituaties om te gaan. In crisissituaties worden ze afhankelijk, voelen ze zich hulpeloos of raken ze in paniek (Hoekstra et al., 2003). We vermoeden dat deze beide facetten - net als neuroticisme zelf- negatief gecorreleerd zijn met jobtevredenheid en positief met de bezorgdheid over het behoud of vinden van werk. Zo maken angstige mensen zich zorgen over álles, dus vermoedelijk ook over het behoud van hun job. Ze voelen zich bovendien frequent ongerust en gespannen. Wanneer dat gevoel van onrust en

spanning betrekking heeft op het werk, kan dit zich vertalen in een lagere jobtevredenheid. Hoogscorers op kwetsbaarheid kunnen erg moeilijk omgaan met spanning en stress en ervaren zichzelf vaak als incompetent. Dit verhindert wellicht het opdoen van positieve werkervaringen, wat een negatief effect kan hebben op de jobtevredenheid. Het gevoel van incompetentie leidt vermoedelijk ook tot onzekerheid over het behoud van de job en de kansen op werk elders.

Dit brengt ons ertoe volgende hypothesen te formuleren:

- *Hypothese 1a: Hoe hoger de score op 'angst', hoe groter de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding.*
- *Hypothese 1b: Hoe hoger de score op 'angst', hoe hoger de intentie tot deelname aan loopbaanbegeleiding.*
- *Hypothese 2a: Hoe hoger de score op 'kwetsbaarheid', hoe groter de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding.*
- *Hypothese 2b: Hoe hoger de score op 'kwetsbaarheid', hoe hoger de intentie tot deelname aan loopbaanbegeleiding.*

Consciëntieusheid

Heel wat onderzoek toonde reeds positieve verbanden aan tussen het persoonlijkheidsdomein 'consciëntieusheid' en werkprestaties (Barrick & Mount, 2004; Barrick & Mount, 1991; Hough, 1992; Salgado, 2003). Dit lijkt logisch: hoogscorers op consciëntieusheid zijn immers gedisciplineerd, georganiseerd en ambitieus. Deze harde en efficiënte werkers worden voor hun inspanningen ook beloond door een hoger loon en betere loopbaanmogelijkheden (Waldman & Korbar, 2004; Judge et al., 1999; Melamed, 1996). Ze voelen zich bovendien –misschien mede door die betere arbeidsvoorwaarden– ook meer tevreden met hun job dan laagscorers (Judge et al., 1999; Tokar & Subich, 1997). Loopbaanbegeleiding lijkt voor hoogscorers op consciëntieusheid zodoende weinig voordelen te bieden. Ze voelen zich immers al tevreden met hun job en hebben relatief goede loopbaanperspectieven. Bovendien ligt het in hun persoonlijkheid dat ze hun leven, dus vermoedelijk ook hun loopbaan, zelf in handen te nemen. We zouden dus een negatief verband verwachten tussen de verschillende con-

sciëntieusheidsfacetten en de gepercipieerde baat bij en deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding. Toch vermoeden we dat dit verband niet voor alle C-facetten opgaat. We kozen ervoor om drie consciëntieusheidsfacetten mee te nemen. Hieronder bekijken we ze elk afzonderlijk.

In de eerste plaats kozen we voor het facet 'doelmatigheid'. Dit facet verwijst naar de ervaring van mensen dat ze bekwaam, verstandig en effectief zijn inzake de opgaven die het leven hen stelt (Hoekstra et al., 2003). Wie hoog scoort op doelmatigheid, heeft het gevoel dat hij de verschillende aspecten van zijn leven, dus ook zijn job en loopbaan, goed onder controle heeft. Hoogscorers zullen bijgevolg weinig nood hebben aan loopbaanbegeleiding en vermoedelijk ook minder geneigd zijn eraan deel te nemen.

- *Hypothese 3a: Hoe hoger de score op 'doelmatigheid', hoe lager de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding.*
- *Hypothese 3b: Hoe hoger de score op 'doelmatigheid', hoe lager de intentie tot deelname aan loopbaanbegeleiding.*

Een tweede C-facet dat we meenemen, is 'ambitie'. Ambitieuze individuen zijn ijverig en doelgericht. Ze hebben een hoog aspiratieniveau en doen alles om die doelen ook te bereiken (Hoekstra et al., 2003). Een dienstverlening die hen kan helpen om hun loopbaandoelen te bereiken, zal ambitieuze individuen wellicht aanspreken. We vermoeden daarom een positieve relatie tussen ambitie en loopbaanbegeleiding.

- *Hypothese 4a: Hoe hoger de score op 'ambitie', hoe groter de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding.*
- *Hypothese 4b: Hoe hoger de score op 'ambitie', hoe hoger de intentie tot deelname aan loopbaanbegeleiding.*

Ten slotte nemen we ook het facet 'zelfdiscipline' mee. Zelfdiscipline is het vermogen om eenmaal begonnen taken af te werken ondanks eventuele verveling en afleiding (Hoekstra et al., 2003). Hoogscorers op dit facet zijn doorzetters en hebben daardoor wellicht, net als erg doelmatige mensen, weinig nood aan loopbaanbegeleiding.

- *Hypothese 5a: Hoe hoger de score op 'zelfdiscipline', hoe lager de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding.*
- *Hypothese 5b: Hoe hoger de score op 'zelfdiscipline', hoe lager de intentie tot deelname aan loopbaanbegeleiding.*

Openheid

Bij al de voorgaande persoonlijkheidstrekken vermoedden we dat individuen die die bepaalde persoonlijkheidstrekk hebben, door die trek meer of minder nood zullen hebben aan loopbaanbegeleiding en daardoor een hogere, respectievelijk lagere intentie tot deelname zullen vertonen. Van de volgende persoonlijkheidstrekk verwachten we echter geen verband met de nood aan loopbaanbegeleiding, maar enkel met de ingesteldheid om aan een dergelijke dienstverlening te willen deelnemen, dus met de deelname-intentie. Het gaat om een facet uit de dimensie 'openheid'.

Het Big-Five-domein 'openheid' houdt een open geesteshouding in en nieuwsgierigheid ten aanzien van zichzelf en de wereld (Hoekstra et al., 2003). Hoogscorers staan open voor nieuwe ervaringen en voor het leren van nieuwe dingen. Het hoeft dan ook niet te verbazen dat wie hoog scoort op dit domein, vaker deelneemt aan training en opleidingen ook vaker succesvol afrondt (Barrick & Mount, 1991; Guthrie et al., 1998; Hough et al., 1990). Guthrie et al. (1998) vonden bovendien een verband tussen openheid en loopbaanstrategieën, zoals het uitbouwen van netwerken. We vermoeden daarom dat individuen die hoog scoren op deze dimensie, ook bereid zullen zijn om actief te participeren in andere loopbaangerelateerde activiteiten, zoals loopbaanbegeleiding. Bateman en Crant (1993) merkten echter op dat niet van alle facetten van het domein 'openheid' actie uitgaat. Het facet 'openheid voor esthetiek' bijvoorbeeld impliceert enkel een grote waardering voor kunst en schoonheid – dit kan even goed gepaard gaan met passiviteit als met actie. Aangezien wij gedrag, dus actie, willen voorspellen, opteerden we ervoor slechts dat facet van openheid mee te nemen, dat naar ons aanvoelen het sterkst gerelateerd is aan actie. We kozen voor het facet 'openheid voor verandering', ook wel 'openheid voor actie' genoemd. Dit facet peilt naar de bereidheid allerlei nieuwe activiteiten uit te proberen. We formuleren volgende hypothese:

- *Hypothese 6: Hoe hoger de score op het persoonlijkheidsfacet 'openheid voor verandering', hoe hoger de intentie tot deelname aan loopbaanbegeleiding.*

5.2.1.3 | Operationalisering

Voor het meten van deze zes facetten maken we gebruik van de respectievelijke schalen uit de Nederlandstalige NEO-PI-R (Hoekstra et al., 2003). Ieder persoonlijkheidsfacet wordt gemeten aan de hand van 8 items, met telkens 5 antwoordmogelijkheden (helemaal niet akkoord – helemaal akkoord). Het resultaat op ieder facet werd vervolgens met behulp van een normtabel omgezet naar een standaardscore tussen 1 en 9. In tabel 47 zijn voor elk van de zes variabelen twee voorbeelditems en de Cronbach α terug te vinden.

We merken nog op dat de respondenten deze stellingen – omwille van de gevoeligheid van het onderwerp – anoniem (in gesloten enveloppe) en zonder de interviewer konden invullen. Hierdoor werd het risico op vertekening door aanwezigheid van de interviewer geminimaliseerd.

Tabel 47 Voorbeelditems en Cronbach α van de zes gebruikte persoonlijkheidsfacetten

	<i>Voorbeelditems</i>	<i>Cronbach α</i>
<i>Angst</i>	Ik maak me vaak zorgen over dingen die mis zouden kunnen gaan Ik voel me vaak gespannen en zenuwachtig	0,78
<i>Kwetsbaarheid</i>	Ik voel me vaak hulpeloos en dan wil ik dat een ander mijn problemen oplost Wanneer ik onder grote spanning sta, heb ik vaak het gevoel dat ik er onder door ga	0,81
<i>Doelmatigheid</i>	Ik heb de meeste zaken in mijn leven vrij goed onder controle Ik ben efficiënt en doelmatig in mijn werk	0,75
<i>Ambitie</i>	Ik heb duidelijke doelen voor ogen en werk daar op een systematische manier naartoe Ik streef ernaar alles wat in mijn mogelijkheden ligt, te bereiken	0,75
<i>Zelfdiscipline</i>	Ik kan mezelf vrij goed oppeppen om dingen op tijd af te krijgen Ik verknoei veel tijd voor ik echt aan het werk ga (invers)	0,76
<i>Openheid</i>	Ik heb tamelijk vaste gewoonten (invers) Ik vind het interessant om met nieuwe hobbies te beginnen	0,65

5.2.1.4 | Persoonlijkheid en loopbaanbegeleiding

5.2.1.4.1 Testen van de centrale vragen

We testen onze hypothesen via logistische regressie. Voor de hypothesen in verband met gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding, gebruiken we als afhankelijke variabele 'behorende tot de baatgroep'. Deze variabele is 1 indien de persoon denkt op dit moment zeker baat te hebben bij loopbaanbegeleiding en 0 indien dit niet zo is. Voor de hypothesen op het vlak van deelname-intentie bekijken we drie scenario's. In scenario 1 beschouwen we iedereen die zijn kans op deelname aan loopbaanbegeleiding in de komende vijf jaar als zeer groot inschat, als 'deelnemer' aan loopbaanbegeleiding. In het tweede scenario zijn de 'deelnemers' diegenen die hun deelnamekans zeer hoog inschatten, een concrete resultaatverwachting hebben, meer dan 6u aan loopbaanbegeleiding willen besteden en voor een deelname willen betalen. In het derde scenario tenslotte moeten de deelnemers daarbovenop hun eigen, vrije tijd aan loopbaanbegeleiding willen besteden door ófwel loopbaanbegeleiding buiten de werkuren te willen volgen, ófwel verlof te willen opnemen om aan de dienstverlening deel te nemen. Als controlevariabelen nemen we geslacht, leeftijd en opleidings-

niveau mee. De resultaten van de analyses zijn terug te vinden in tabel 48 en 49. De tabellen geven de odds ratio's weer. Indien een odds ratio groter is dan één, gaat er van die variabele een positief effect uit op de afhankelijke variabele. Is de odds ratio kleiner dan één, geldt net het omgekeerde.

Uit table 48 blijkt dat de neurotismefacetten 'angst' en 'kwetsbaarheid' positief correleren met de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding. Individuen met een hoge score op 'angst' of 'kwetsbaarheid' zeggen significant vaker zeker baat te hebben bij een deelname aan loopbaanbegeleiding. We kunnen hypothesen 1a en 2a dus bevestigen. Als we kijken naar tabel 49, dan zien we dat deze hogere gepercipieerde baat zich niet vertaalt in een hogere deelnamebereidheid. Dit geldt voor de drie scenario's. De hypothesen over de deelname-intentie (1b en 2b) moeten we bijgevolg verwerpen. Het lijkt niet onwaarschijnlijk dat het net de persoonlijkheidstrekken 'angst' en 'kwetsbaarheid' zelf zijn die die deelnamedrempel veroorzaken. Hoogscorers op 'angst' zijn immers angstig voor heel wat factoren, dus hoogstwaarschijnlijk ook voor deelname aan iets nieuws en onbekends, zoals loopbaanbegeleiding. Wie hoog scoort op 'kwetsbaarheid', voelt zich vaak hulpeloos en wilt dan dat een ander zijn problemen oplost, zonder daar evenwel zelf veel voor te moeten doen. De stap zetten naar loopbaanbegeleiding is voor hen misschien net iets teveel gevraagd.

Tabel 48 Invloed van persoonlijkheidskenmerken op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	Model 1 (n=950)	Model 2 (n=946)	Model 3 (n=951)	Model 4 (n=947)	Model 5 (n=950)	Model 6 (n=946)
Intercept	0,079***	0,074***	0,275***	0,137***	0,199***	0,132***
Geslacht ⁽¹⁾	1,184	1,192	1,197	1,303	1,232	1,304
Leeftijd ⁽²⁾						
- 35-44	0,732	0,740	0,736	0,760	0,768	0,763
- 45-64	0,241***	0,251***	0,254***	0,249***	0,253***	0,249***
Opleiding ⁽³⁾						
- Midden	1,284	1,352	1,350	1,261	1,270	1,254
- Hoog	0,889	0,970	1,001	0,878	0,921	0,862
Angst	1,128(*)	-	-	-	-	-
Kwetsbaarheid	-	1,120(*)	-	-	-	-
Doelmatigheid	-	-	0,862*	-	-	-
Ambitie	-	-	-	0,993	-	-
Zelfdiscipline	-	-	-	-	0,928	-
Openheid	-	-	-	-	-	1,002
Nagelkerke R ²	0,065	0,066	0,071	0,056	0,059	0,057

***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

(¹) Referentiecategorie: mannen; (²) Referentiecategorie: 20-34-jarigen; (³) Referentiecategorie: laaggeschoolden

Tabel 49 Invloed van persoonlijkheidskenmerken op de deelname-bereidheid aan loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	SCENARIO 1					
	Model 1 (n=951)	Model 2 (n=947)	Model 3 (n=952)	Model 4 (n=948)	Model 5 (n=951)	Model 6 (n=947)
Intercept	0,203***	0,282***	0,240***	0,128***	0,308***	0,130***
Geslacht ⁽¹⁾	0,942	0,996	1,006	1,051	1,007	1,012
Leeftijd ⁽²⁾						
- 35-44	0,755	0,764	0,776	0,799	0,788	0,819
- 45-64	0,641*	0,637*	0,636*	0,672(*)	0,666(*)	0,675(*)
Opleiding ⁽³⁾						
- Midden	1,161	1,176	1,164	1,103	1,129	1,190
- Hoog	1,132	1,139	1,134	1,016	1,139	1,118
Angst	1,067	-	-	-	-	-
Kwetsbaarheid	-	0,983	-	-	-	-
Doelmatigheid	-	-	1,015	-	-	-
Ambitie	-	-	-	1,135**	-	-
Zelfdiscipline	-	-	-	-	0,970	-
Openheid	-	-	-	-	-	1,138**
Nagelkerke R ²	0,013	0,011	0,011	0,022	0,009	0,024
	SCENARIO 2					
	Model 1 (n=951)	Model 2 (n=947)	Model 3 (n=952)	Model 4 (n=948)	Model 5 (n=951)	Model 6 (n=947)
Intercept	0,085***	0,119***	0,107***	0,064***	0,116***	0,057***
Geslacht ⁽¹⁾	0,864	0,950	0,954	0,983	0,953	0,950
Leeftijd ⁽²⁾						
- 35-44	0,673	0,688	0,696	0,714	0,701	0,740
- 45-64	0,621(*)	0,604*	0,908(*)	0,649(*)	0,633(*)	0,667
Opleiding ⁽³⁾						
- Midden	1,531	1,606(*)	1,562	1,456	1,483	1,604
- Hoog	1,619(*)	1,695(*)	1,639(*)	1,457	1,570	1,626
Angst	1,097	-	-	-	-	-
Kwetsbaarheid	-	1,001	-	-	-	-
Doelmatigheid	-	-	1,022	-	-	-
Ambitie	-	-	-	1,123*	-	-
Zelfdiscipline	-	-	-	-	1,012	-
Openheid	-	-	-	-	-	1,147*
Nagelkerke R ²	0,023	0,021	0,020	0,026	0,017	0,031

	SCENARIO 3					
	Model 1 (n=951)	Model 2 (n=947)	Model 3 (n=952)	Model 4 (n=948)	Model 5 (n=951)	Model 6 (n=947)
Intercept	0,076***	0,111***	0,084***	0,037***	0,060***	0,037***
Geslacht ⁽¹⁾	0,830	0,893	0,873	0,928	0,888	0,870
Leeftijd ⁽²⁾						
- 35-44	0,787	0,803	0,806	0,839	0,793	0,872
- 45-64	0,567(*)	0,565(*)	0,571(*)	0,597	0,553(*)	0,641
Opleiding ⁽³⁾						
- Midden	1,395	1,391	1,364	1,318	1,377	1,410
- Hoog	1,191	1,174	1,158	1,044	1,113	1,151
Angst	1,055	-	-	-	-	-
Kwetsbaarheid	-	0,967	-	-	-	-
Doelmatigheid	-	-	1,025	-	-	-
Ambitie	-	-	-	1,175*	-	-
Zelfdiscipline	-	-	-	-	1,086	-
Openheid	-	-	-	-	-	1,184*
Nagelkerke R ²	0,014	0,014	0,013	0,026	0,018	0,026

***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

(1) Referentiecategorie: mannen; (2) Referentiecategorie: 20-34-jarigen; (3) Referentiecategorie: laaggeschoolden

Met betrekking tot het consciëntieusheidsfacet 'doelmatigheid' kunnen we slechts hypothese 3a bevestigen. Doelmatigheid correleert immers wel significant negatief met de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding (tabel 48), maar niet met de intentie om in de komende vijf jaar aan de dienstverlening deel te nemen (tabel 49). Dus: hoewel doelmatige individuen hun baat bij loopbaanbegeleiding lager inschatten, willen ze toch even vaak aan de dienstverlening deelnemen. Mogelijk zien doelmatige individuen loopbaanbegeleiding als een effectief middel om loopbaanproblemen op te lossen. Als ze met een dergelijk probleem geconfronteerd worden, zullen ze wellicht niet aarzelen om aan de dienstverlening deel te nemen.

De persoonlijkheidstrek 'ambitie' is dan weer wél significant (positief) gecorreleerd met de bereidheid om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen en dit in de drie scenario's, maar niet met de gepercipieerde baat. Mogelijk speelt hier een interactie-effect met de andere persoonlijkheidstrekken een rol. Zo zou het kunnen dat ambitieuze individuen die erg doelmatig zijn, hun baat bij loopbaanbegeleiding laag inschatten omdat ze menen dat ze hun hoge loopbaanaspiraties wel op zichzelf kunnen realiseren. Ambitieuze individuen die láág scoren op doelmatigheid, zouden echter

wél erg veel baat bij de dienstverlening kunnen hebben. Aangezien hoge waarden van ambitie veelal gepaard gaan met hoge waarden op doelmatigheid (Pearson correlatiecoëfficiënt = 0,60), is het ook mogelijk dat de negatieve invloed van doelmatigheid de (vermoede) positieve invloed van ambitie opheft. Op de samenhang tussen de verschillende persoonlijkheidstrekken komen we later in dit hoofdstuk nog terug.

Het derde consciëntieusheidsfacet, 'zelfdiscipline', blijkt met geen van beide afhankelijke variabelen significant te correleren. Hypothesen 5a en 5b moeten we dus verwerpen.

Tenslotte formuleerden we een hypothese over het verband tussen loopbaanbegeleiding en 'openheid voor verandering'. Zoals verwacht zien we geen verband tussen deze variabele en de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding. De variabele blijkt wel - zoals voorspeld - sterk positief te correleren met de deelnamebereidheid. Dit geldt voor de drie scenario's. Hoe sterker iemand deze persoonlijkheidstrek vertoont, hoe groter de kans dat hij bereid is om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Of men ook effectief zal deelnemen, hangt vermoedelijk mede af van de effectieve situatie waarin die persoon zich bevindt. Hypothese 6 kunnen we bijgevolg aanvaarden.

Verder zien we in tabel 48 en tabel 49 dat de werknemers van 45 jaar of ouder in bijna alle modellen significant verschillen van de jongeren. Ze schatten zowel hun baat bij als hun kans op deelname aan loopbaanbegeleiding significant lager in. In scenario 2 vinden we bovendien enkele significante verbanden voor het opleidingsniveau. In een aantal modellen zijn de laaggeschoolden significant minder bereid aan loopbaanbegeleiding deel te nemen dan de hoger geschoolden. Bijkomende analyses wezen uit dat vooral de betalingsplicht bij deze opleidingsgroep gevoelig ligt.

We merken nog op dat de verklaringskracht van alle modellen erg laag is (lage Nagelkerke R^2). Mogelijk spelen de verschillende persoonlijkheidskenmerken vooral een rol spelen in combinatie met allerlei omgevingsvariabelen. Zo zal iemand die net ontslagen is, wellicht sneller de stap zetten naar loopbaanbegeleiding als hij ook ambitieus is en openstaat voor verandering. Persoonlijkheidstrekken als 'angst' en 'kwetsbaarheid' zouden dan weer een drempel kunnen vormen om die stap te zetten.

5.2.1.4.2 Persoonlijkheidsprofielen

Bovendien vermoeden we dat de verklaringskracht van verschillende persoonlijkheidstrekken zal toenemen wanneer ze in relatie tot elkaar worden bekeken. De ene

persoonlijkheidstrekk kan het effect van de andere immers versterken of afzwakken. Om een beter zicht te krijgen op de relatie tussen persoonlijkheid en de baat bij en deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding, bekijken we daarom de verschillende persoonlijkheidstrekk samen. Hiertoe doen we beroep op clusteranalyse. Dat is een statistische methode die observaties zodanig groepeer dat de observaties die in eenzelfde groep zitten méér op elkaar gelijken dan op observaties uit de andere groepen.

Met behulp van een hiërarchische clusteranalyse op basis van de Ward-methode bepaalden we het ideale aantal clusters. Dat bleken er zes te zijn. De clusters die we via deze analyse bekwamen, gebruikten we vervolgens als input voor een niet-hiërarchische clusteranalyse. De output van deze analyse staat weergegeven in tabel 50.

Tabel 50 Persoonlijheidsprofiel van de zes clusters (gemiddelden; schaal van 1 tot 9)

	<i>N</i>	<i>NEUROTICISME</i>		<i>CONSCIËNTIEUSHEID</i>			<i>OPENHEID</i>
		<i>Angst</i>	<i>Kwetsbaarheid</i>	<i>Doelmatigheid</i>	<i>Ambitie</i>	<i>Zelfdiscipline</i>	<i>Openheid</i>
<i>Cl. 1</i>	82	2,65	2,08	8,12	7,06	8,01	2,41
<i>Cl. 2</i>	135	3,21	2,67	7,53	7,90	7,98	6,47
<i>Cl. 3</i>	181	3,61	4,21	5,04	4,94	5,71	6,04
<i>Cl. 4</i>	200	4,97	4,97	5,80	5,67	5,90	3,01
<i>Cl. 5</i>	147	5,86	5,82	5,12	6,41	5,90	6,27
<i>Cl. 6</i>	202	5,94	6,96	3,10	3,78	3,47	4,23

Laten we de bekomen clusters even van naderbij bekijken:

- In cluster 1 zitten individuen die erg laag scoren op de twee neuroticismedfacetten (angst en kwetsbaarheid) en erg hoog op de drie consciëntieusheidsfacetten (doelmatigheid, ambitie en zelfdiscipline). Verder staan cluster 1-individuen helemaal niet open voor verandering. Het gaat dus om emotioneel stabiele en consciëntieuzere conservatieven.
- Net als in de eerste cluster, zitten in cluster 2 personen die weinig neurotisch en erg consciëntieus zijn. Het grote verschil met cluster 1 is dat wie behoort tot deze cluster wél openstaat voor verandering. Cluster 2-personen zijn ook net iets am-

bitieuzer dan de personen in cluster 1. We kunnen deze cluster omschrijven als de emotioneel stabiele, consciëntieuze en veranderingsbereide individuen

- Cluster 3 is een gematigde versie van cluster 2. Wie behoort tot deze cluster is dus eerder emotioneel stabiel, eerder consciëntieus én staat open voor verandering.
- Cluster 4 bevat de individuen die neigen naar angstig en kwetsbaar en tegelijk matig hoog scoren op de drie consciëntieusheidsfacetten. Wie behoort tot deze cluster staat bovendien niet open voor verandering. Met andere woorden: in cluster 4 zitten de emotioneel labiele en consciëntieuze conservatieven.
- Individuen uit cluster 5 gelijken op die in cluster 4 op het vlak van neuroticisme en consciëntieusheid. Ze zijn echter iets meer neurotisch en iets meer ambitieus. Het grootste verschil situeert zich op het vlak van openheid. Cluster 5-individuen ze scoren immers hoog -niet laag- op deze persoonlijkheidstrek.
- In cluster 6 tenslotte zitten individuen die hoog scoren op de twee neuroticisme-facetten, maar laag op de drie consciëntieusheidsfacetten. Hier bevinden zich dus de emotioneel labiele en weinig consciëntieuze personen. Hun openheid voor verandering is matig.

We merken nog op dat binnen elke cluster de gemiddelde scores op de verschillende facetten van één domein (neuroticisme/consciëntieusheid) van dezelfde ordergrootte zijn.

Vervolgens gingen we na of de individuen uit de verschillende clusters van elkaar verschillen in hun gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding. Daartoe voerden we verschillende logistische regressies uit met als afhankelijke variabele 'behorende tot de baatgroep'. Als verklarende variabele gebruikten we dummy's voor de clusters. De variabelen leeftijd, geslacht en opleidingsniveau werden meegenomen als controlevariabelen.

Uit de verschillende analyses kwam slechts één significant verschil naar voren: individuen uit cluster 6 behoren significant vaker tot de baatgroep dan individuen uit cluster 3 ($p < 0,10$). Kijken we naar hun persoonlijkheidsprofiel, dan zien we dat cluster 3-individuen - in vergelijking met mensen uit cluster 6 - lager scoren op neuroti-

cisme en hoger op consciëntieusheid en openheid. In paragraaf 5.2.1.2 beargumenteerden we ons vermoeden dat de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding positief gecorreleerd zou zijn met de neuroticismefacetten angst en kwetsbaarheid en negatief met de consciëntieusheidsfacetten doelmatigheid en zelfdiscipline. Gezien de hoge scores op neuroticisme en de lage scores op consciëntieusheid in cluster 6 en net het omgekeerde in cluster 3 lijkt het dan ook logisch dat beide clusters van elkaar verschillen met betrekking tot de ingeschatte baat bij loopbaanbegeleiding. Maar waarom verschilt cluster 6 dan ook niet significant van cluster 1, waar de scores op neuroticisme nog lager liggen en die op consciëntieusheid nog hoger dan in cluster 3? Dat is mogelijk te wijten aan de trek 'ambitie'. Zoals we aangaven bij de hypotheseformulering vermoeden we dat er van ambitie een positief effect uitgaat op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding. Hoewel – zoals bleek uit de vorige paragraaf – deze trek op zichzelf de gepercipieerde baat niet beïnvloedt, zou dit wel het geval kunnen zijn als gecontroleerd wordt voor de andere persoonlijkheidstrekken. Dit kunnen we echter niet testen wegens de grote correlaties tussen de consciëntieusheidsfacetten onderling en de neuroticismefacetten onderling. Nu is de score op ambitie in cluster 1 erg hoog. Als ons vermoeden juist is (namelijk: als er van ambitie inderdaad een positief effect uitgaat op de gepercipieerde baat), zou dit een tegengewicht kunnen vormen voor het negatieve effect van de vier eerder genoemde variabelen. Bij cluster 3 en 6 liggen de scores op ambitie niet sterk uit elkaar, waardoor het effect van deze variabele als het ware onder controle blijft. We kunnen concluderen dat – ceteris paribus – hoge scores op angst en kwetsbaarheid gecombineerd met een lage score op doelmatigheid en zelfdiscipline de kans verhogen dat iemand zeker baat denkt te hebben bij een deelname aan loopbaanbegeleiding. De vraag rijst of deze individuen ook bereid zijn de stap naar loopbaanbegeleiding te zetten.

Om deze vraag te kunnen beantwoorden, voeren we opnieuw logistische regressies uit. De afhankelijke variabele is dit maal 'is potentiële deelnemer aan loopbaanbegeleiding'. Of we iemand als potentiële deelnemer beschouwen, hangt opnieuw af van het scenario dat we bekijken. In scenario 1 wordt iemand als deelnemer beschouwd als hij zijn kans op deelname binnen dit en 5 jaar als zeer groot inschat. In scenario 2 is iemand pas een deelnemer als hij zijn kans op deelname zeer groot inschat, een concrete verwachting heeft van loopbaanbegeleiding, er meer dan 6u aan wilt besteden en voor een deelname wilt betalen. In scenario 3 wordt men tenslotte

pas als deelnemer beschouwd als men daarbovenop de eigen vrije tijd voor een deelname wilt opofferen. Als verklarende variabele gebruiken we dummy's voor de clusters. Om de verschillende clusters met elkaar te kunnen vergelijken voeren we voor elk scenario verschillende regressies uit met telkens een andere cluster als referentievariabele.

Omwille van de veelheid aan analyses geven we voor iedere regressie enkel de odds ratio's van de clusterdummy's weer. Deze staan weergegeven in tabel 51. Deze tabel moet als volgt gelezen worden. Als de odds ratio in een cel groter is dan één, dan zijn individuen uit de kolomcluster meer bereid deel te nemen aan loopbaanbegeleiding dan individuen uit de rijcluster (volgens het betreffende scenario). Is de ratio kleiner dan één, dan geldt net het omgekeerde. We geven een voorbeeld. We zien dat de oddsratio's van cluster 5 in de logistische regressiemodellen met cluster 3 als referentievariabele groter is dan 1 (in de drie scenario's). Dit betekent dat individuen uit cluster 5 vaker de intentie vertonen om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding dan individuen uit cluster 3.

Tabel 51 Invloed van persoonlijkheidsclusters op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding (logistische regressies, odds ratio's)

			ODDS RATIO VAN ...					
			Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Cluster 5	Cluster 6
IN EEN LOGISTISCH REGRESSIEMODEL MET ALS REFERENTIEVARIABLE	Cluster 1	Sc.1	/	2,827	1,314	1,294	2,134*	1,278
		Sc.2	/	1,222*	1,535	0,702	1,264*	1,904(*)
		Sc.3	/	5,486*	2,516	2,725	5,770*	2,505
	Cluster 2	Sc.1	0,547	/	0,719	0,709	1,168	0,699
		Sc.2	0,271*	/	0,450*	0,578(*)	1,032	0,737
		Sc.3	0,182*	/	0,459(*)	0,497(*)	1,052	0,457(*)
	Cluster 3	Sc.1	0,761	1,391	/	0,985	1,625(*)	0,973
		Sc.2	0,602	2,222*	/	1,283	2,294*	1,637
		Sc.3	0,398	2,181(*)	/	1,083	2,294*	0,996
	Cluster 4	Sc.1	0,773	1,411	1,015	/	1,649(*)	0,987
		Sc.2	0,469	1,731(*)	0,779	/	1,787(*)	1,275
		Sc.3	0,367	2,013(*)	0,923	/	1,923*	0,919
	Cluster 5	Sc.1	0,469*	0,856	0,616(*)	0,606(*)	/	0,599(*)
		Sc.2	0,263*	0,969	0,436*	0,560(*)	/	0,714
		Sc.3	0,173*	0,951	0,436*	0,472*	/	0,434*
	Cluster 6	Sc.1	0,783	1,430	1,028	1,013	1,670(*)	/
		Sc.2	0,368(*)	1,357	0,611	0,784	1,401	/
		Sc.3	0,399	2,190(*)	1,004	1,088	2,304*	/

***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Kijken we naar de eerste kolom, met de odds ratio's van cluster 1, dan zien we dat deze allemaal kleiner zijn dan 1. Individuen uit cluster 1 lijken dus het minst vaak bereid te zijn om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. De verschillen zijn echter niet steeds significant. De lage deelnamebereidheid van cluster 1-individuen hoeft niet te verbazen. Deze emotioneel stabiele en consciëntieuze individuen hebben qua persoonlijkheid immers weinig reden om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Daaronder zal hun gesloten houding hen belemmeren om de stap naar iets onbekends te zetten. De enige deelname-impuls zou kunnen uitgaan van ambitie. We vermoeden echter dat deze doelmatige, zelfgedisciplineerde en conservatieve individuen hun ambitieuze loopbaanaspiraties liever (en wellicht even succesvol) op zichzelf realiseren dan met de hulp van anderen.

Precies het omgekeerde geldt voor cluster 5: alle oddsratio's van deze cluster zijn groter dan één. Cluster 5-individuen lijken dus meer dan wie ook bereid om deel te

nemen aan loopbaanbegeleiding. Ook dit resultaat was te verwachten. Het gaat hier immers om emotioneel labiele individuen die tegelijk erg ambitieus zijn. Dit geeft hen een reden om deel te nemen. Bovendien staat men in cluster 5 erg open voor verandering. Deze houding is blijkbaar nodig om de stap te zetten. We merken op dat enkel het verschil tussen cluster 5 en cluster 2 in geen enkel scenario significant is.

Zoals blijkt uit tabel 51, vertonen ook individuen uit cluster 2 een grotere deelname-intentie dan de individuen uit de andere clusters, met uitzondering van cluster 5. Dit verschil is ook telkens in minstens één scenario significant. Als we enkel kijken naar de scores op neuroticisme (laag) en op consciëntieusheid (hoog), lijkt dit enigszins vreemd. Cluster 2 lijkt voor beide persoonlijkheidsdomeinen immers sterk op cluster 1, die net samengaat met een lage deelname-intentie. Het grote verschil tussen beide clusters ligt in de score op openheid. Deze variabele heeft blijkbaar een sterke invloed op de deelname-intentie. We bekijken tenslotte clusters 3, 4 en 6. Deze clusters lijken zich qua deelnamebereidheid ergens tussen cluster 1 en clusters 5 en 2 in te bevinden. De onderlinge verschillen in deelname-intentie zijn niet significant. Dus hoewel individuen uit cluster 6 significant vaker zeggen baat te hebben bij loopbaanbegeleiding dan cluster 3-mensen, zullen ze niet vaker aan de dienstverlening deelnemen. Mogelijk vormt de hoge score op openheid in cluster 3 een even grote stimulans om in loopbaanbegeleiding te stappen als de hoge gepercipieerde baat van cluster 6.

Uit dit alles kunnen we besluiten dat de persoonlijkheidstrekk 'openheid voor verandering' de deelname-intentie steeds zal verhogen. Ambitieuze individuen zullen pas bereid zijn om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding als ze ook openstaan voor verandering. Wanneer deze mensen bovendien ook angstig en kwetsbaar zijn, is de kans dat ze willen deelnemen aan de dienstverlening, nog groter. Wie emotioneel labiel is en weinig consciëntieus, denkt wel vaker baat te hebben bij loopbaanbegeleiding, maar zal niet noodzakelijk de stap naar loopbaanbegeleiding zetten.

5.2.2 | Loopbaanverleden

In deze en de volgende paragraaf bestuderen we het effect van iemands technische competenties op de gepercipieerde baat bij en intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding. Zoals we reeds aangaven, meten we de technische competenties aan de hand van twee soorten signalen: het loopbaan- en het opleidingsverleden. Hier

bekijken we drie aspecten van het loopbaanverleden: de anciënniteit op de arbeidsmarkt, de anciënniteit bij de werkgever en de anciënniteit in de functie. Met ‘anciënniteit op de arbeidsmarkt’ of kortweg ‘werkervaring’ bedoelen we het aantal jaren dat iemand actief is op de arbeidsmarkt. Periodes van werkloosheid en inactiviteit worden daarbij niet meegerekend. De anciënniteit bij de werkgever geeft het aantal jaren weer dat de werknemer werkte bij de huidige werkgever. De anciënniteit in de job tenslotte slaat op het aantal jaren dat men de huidige functie uitoefent, mogelijk ook bij vroegere werkgevers.

5.2.2.1 | De centrale vragen

Zoals we in het vorige hoofdstuk reeds aangaven, bestaat er geen eensgezindheid over de precieze relatie tussen anciënniteit en bewegingskapitaal. Vaak wordt verondersteld dat naarmate de anciënniteit stijgt, het bewegingskapitaal inkrimpt door “ervaringsconcentratie” (Thijssen, 1997). Ervaringsconcentratie is het fenomeen dat men steeds meer weet en kan in een steeds smaller vakgebied. Het ervaringspakket wordt dan steeds minder gevarieerd en dit zal de bewegingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt beperken. Zo zal iemand die al zeer lang in zijn huidige functie werkt, wellicht over erg veel technische competenties beschikken voor die specifieke functie, maar niet voor andere functies. Zijn vermogen om te “bewegen” op de arbeidsmarkt is bijgevolg erg klein. Dezelfde relatie geldt ook voor een hoge anciënniteit bij de werkgever, zij het in mindere mate. Naarmate iemand langer bij eenzelfde werkgever werkt, zullen de werkgeversspecifieke competenties toenemen. Gedacht kan worden aan kennis van de productietechnologie of aan inzicht in de structuur en werking van de organisatie. Indien deze competenties niet transfereerbaar zijn naar andere werkomgevingen, worden hierdoor de bewegingsmogelijkheden naar andere werkgevers beperkt. Tenslotte wordt ook werkervaring soms geassocieerd met ervaringsconcentratie (Thijssen, 1992; Thijssen, 1997b). Daarbij wordt simpelweg verondersteld dat met het stijgen van de leeftijd de hoeveelheid ervaring toeneemt, maar de diversiteit ervan daalt.

De theorie van de ervaringsconcentratie suggereert dus een negatieve relatie tussen anciënniteit en bewegingskapitaal. Ook de bewegingsmogelijkheden van werknemers met een erg lage anciënniteit kunnen echter beperkt zijn. Wie bijvoorbeeld nog niet (lang) actief is op de arbeidsmarkt, heeft nog geen of erg weinig werkerva-

ring kunnen opdoen, waardoor het bewegingskapitaal beperkt zal zijn. Ook een lage anciënniteit in de functie kan nadelig zijn voor het bewegingskapitaal. Zo stellen sommige auteurs dat enige tijd in de functie noodzakelijk is om de nodige expertise op te bouwen (Dewhirst, 1991). Zolang iemand zijn functie nog onvoldoende beheerst, zullen zijn bewegingsmogelijkheden naar soortgelijke functies beperkt blijven. Tenslotte zou ook enige ervaring bij de werkgever het bewegingskapitaal kunnen vergroten. Wanneer iemand nog maar pas bij zijn huidige werkgever werkt, moet hij zich nog bewijzen. In dat beginstadium is de kans op een andere job bij die werkgever wellicht klein, dus vermoedelijk ook het bedrijfsinterne bewegingskapitaal. Maar ook naar andere werkgevers toe kan een erg lage anciënniteit bij de vroeger werkgever een negatief signaal zijn. Men zou er bijvoorbeeld uit kunnen concluderen dat het om een jobhopper met lage loyaliteit gaat óf dat de werknemer al snel blijk gaf van ongeschiktheid voor de functie. Volgens deze redeneringen heeft dus ook een erg lage anciënniteit een negatieve invloed op het bewegingskapitaal.

Wie kampt met een beperkt bewegingskapitaal, hetzij door een gebrek aan ervaring, hetzij door ervaringsconcentratie, zou volgens ons baat kunnen hebben bij een deelname aan loopbaanbegeleiding. Loopbaanbegeleiding is immers een instrument dat individuen kan helpen om het bewegingskapitaal te versterken of uit te breiden. Als deze werknemers dit zelf ook zo ervaren, zou dit kunnen resulteren in een hogere gepercipieerde baat én een hogere deelname-intentie.

We vermoeden echter dat dit enkel bij werknemers met een lage anciënniteit het geval zal zijn. Of een werknemer bereid zal zijn te investeren in zijn bewegingskapitaal, bijvoorbeeld via een deelname aan loopbaanbegeleiding, hangt immers af van de verwachte netto-return (Green, 1993). Die netto-return wordt beïnvloed door de tijd die men heeft om de investering te laten renderen (bijvoorbeeld via promotie of loonsverhoging). Voor werknemers met een erg hoge anciënniteit is die periode beperkt. Als we de redenering van Green (1993) volgen, zou dit de bereidheid tot deelname negatief beïnvloeden. We vermoeden daarom dat enkel een lage anciënniteit de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding zal verhogen:

- *Hypothese 1a: Werknemers met weinig werkervaring, zullen vaker denken baat te hebben bij loopbaanbegeleiding*

- *Hypothese 1b: Werknemers met weinig werkervaring, zullen vaker de intentie vertonen om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen*
- *Hypothese 2a: Werknemers met een lage anciënniteit bij de werkgever, zullen vaker denken zeker baat te hebben bij loopbaanbegeleiding*
- *Hypothese 2b: Werknemers met een lage anciënniteit bij de werkgever, zullen vaker de intentie vertonen om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen*
- *Hypothese 3a: Werknemers met een lage anciënniteit in de job, zullen vaker denken zeker baat te hebben bij loopbaanbegeleiding*
- *Hypothese 3b: Werknemers met een lage anciënniteit in de job, zullen vaker de intentie vertonen om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen*

5.2.2.2 | Werkervaring in Vlaanderen

Uit table 52 blijkt dat de gemiddelde respondent 17 jaar werkervaring heeft. Mannen, laagopgeleiden en logischerwijs ook de oudere werknemers zijn al het langst actief op de arbeidsmarkt. De hoge werkervaring bij de laaggeschoolden is wellicht te wijten aan het relatief hogere percentage oudere werknemers in deze opleidingscategorie.

Van de 17 jaar op de arbeidsmarkt werkt men gemiddeld bijna 11 jaar bij dezelfde werkgever én in dezelfde job. De gemiddelde Vlaming vertoont dus een grote standvastigheid, zowel qua job als qua werkgever. Het zijn opnieuw de mannen, de ouderen en de laaggeschoolden die het langst in dezelfde job en bij dezelfde werkgever blijven werken. Toch zien we dat de verschillen kleiner zijn dan bij de arbeidsmarktanciënniteit.

De gemiddelde anciënniteitsgegevens verbergen een grote variatie. Zo schommelt de arbeidsmarktanciënniteit tussen 1 jaar en 48 jaar. Het aantal jaren dat men werkt bij de huidige werkgever én het aantal jaren in dezelfde job gaan van 1 maand tot 42 jaar. Het feit dat we bij werkervaring een minimum hebben van 1 jaar, is een gevolg van onze steekproeftrekking. We selecteerden immers enkel werknemers met minstens 1 jaar werkervaring.

Tabel 52 Gemiddelde anciënniteit in het algemeen, naar geslacht, leeftijd en opleiding (in jaren)

	Algemeen	Geslacht		Leeftijd			Opleiding		
		M n=480	V n=477	L n=345	M n=305	H n=296	L n=256	M n=355	H n=346
Op de arbeidsmarkt	17,3	19,3	15,3	6,8	18,2	28,5	21,9	16,2	15,1
		M>V***		H>L***; H>M***; M>L***			L>M***; L>H***		
Bij de werkgever	10,7	11,9	9,5	4,2	11,1	17,9	12,2	10,5	9,8
		M>V***		H>L***; H>M***; M>L***			L>M*; L>H**		
In de job	10,8	11,3	10,2	4,8	11,2	17,4	12,8	10,1	9,9
		M>V(*)		H>L***; H>M***; M>L***			L>M**; L>H***		

* Independent sample T-test; *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$, (*) $p < 0,10$

5.2.2.3 | Loopbaanverleden en loopbaanbegeleiding

Om de relatie tussen werkervaring en de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding statistisch te testen, voerden we drie logistische regressies uit. Als afhankelijke variabele kozen we voor: 'behorende tot de baatgroep'. Deze variabele is 1 indien de werknemer denkt zeker baat te hebben bij een deelname aan loopbaanbegeleiding ($n=92$). In elk model nemen we één anciënniteitsvariabele als verklarende variabele op: werkervaring in model 1, anciënniteit bij de werkgever in model 2 en anciënniteit in de functie in model 3. Wegens het lage aantal werknemers met een hoge anciënniteit, opteerden we ervoor om te werken met anciënniteitscategorieën. Deze categorieën nemen we mee als dummy's. Als referentiecategorie kozen we voor de groep werknemers met de laagste anciënniteit. We merken op dat de gehanteerde categorieën, en dus ook de referentiecategorieën, licht verschillen naargelang het type anciënniteit. Zo is de referentiecategorie bij 'werkervaring' 1 tot 5 jaar. In de modellen met anciënniteit bij de werkgever en anciënniteit in de job gebruikten we 'maximum 1 jaar anciënniteit' als de referentiecategorie. Verder namen we in ieder model ook twee controlevariabelen mee: geslacht en opleidingsniveau. 'Leeftijd' werd niet meegenomen als controlevariabele wegens de grote correlatie met anciënniteit¹. Tabel 53 toont

¹ De Pearson correlatiecoëfficiënten van leeftijd met arbeidsmarkt-, werkgevers- en jobanciënniteit zijn respectievelijk 0,91; 0,63 en 0,61.

de odds ratio's van deze logistische regressies. Odds ratio's groter dan 1 wijzen op een positief verband en odds ratio's kleiner dan 1 op een negatief verband.

Tabel 53 Invloed van anciënniteit op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	Model 1 (n=956)	Model 2 (n=952)	Model 3 (n=918)
Intercept	0,374*	0,154***	0,221***
Geslacht	1,302	1,324	1,280
Opleiding			
- midden	1,330	1,412	1,254
- hoog	0,912	0,995	0,896
Werkervaring ⁽³⁾			
- 5-10 jaar	0,912	-	-
- 10-20 jaar	0,605	-	-
- 20-30 jaar	0,508*	-	-
- > 30 jaar	0,374*	-	-
Anciënniteit bij de werkgever ⁽⁴⁾			
- 1-5 jaar	-	0,644	-
- 5-10 jaar	-	0,508(*)	-
- 10-20 jaar	-	0,281**	-
- > 20 jaar	-	0,417*	-
Anciënniteit in de job ⁽⁴⁾			
- 1-5 jaar	-	-	0,474*
- 5-10 jaar	-	-	0,394*
- 10-20 jaar	-	-	0,297**
- > 20 jaar	-	-	0,249**
Nagelkerke R ²	0,029	0,038	0,040

***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

(1) Referentiecategorie: mannen; (2) Referentiecategorie: laaggeschoolden; (3) Referentiecategorie: anciënniteit <5 jaar; (4) Referentiecategorie: anciënniteit <1 jaar

Als we kijken naar model 1, dan zien we dat de oddsratio's voor alle anciënniteitscategorien kleiner zijn dan 1. Dit betekent dat werknemers die nog geen 5 jaar actief zijn op de arbeidsmarkt vaker denken baat te hebben bij loopbaanbegeleiding dan werknemers die reeds langer actief zijn op de arbeidsmarkt. Meer nog: deze verschillen

worden groter naarmate het verschil in werkervaring toeneemt. Dit indiceert dat weinig werkervaring de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding inderdaad zal verhogen. Wel is enkel het verschil met werknemers die reeds langer dan 20 jaar actief zijn op de arbeidsmarkt significant. We kunnen onze hypothese 1a dus slechts ten dele bevestigen. Verder valt op dat werknemers met de meeste werkervaring (meer dan 30 jaar) het meest verschillen van de jonge werknemers.

Min of meer dezelfde resultaten zien we in model 2 en 3, alleen is de referentiecategorie in deze modellen verschillend. Werknemers met minder dan 1 jaar anciënniteit bij de werkgever én werknemers met minder dan 1 jaar anciënniteit in de job zeggen vaker baat te hebben bij loopbaanbegeleiding dan wie al meer ervaring heeft. Het verschil tussen werknemers met weinig en deze met méér anciënniteit is ook steeds significant, met uitzondering van de categorie '1-5 jaar' in model 2.

Het is mogelijk dat de effecten in model 2 en 3 ten dele te wijten zijn aan een lage anciënniteit op de arbeidsmarkt. Om een dergelijk effect uit te sluiten, voerden dezelfde analyses uit voor werknemers die minstens 5 jaar werkervaring hebben. Ook uit die analyses kwam naar voren dat werknemers met maximaal 1 jaar anciënniteit bij de huidige werkgever of in de huidige job significant verschillen van werknemers die al meer ervaring hebben. De verschillen bleken bovendien groter en meer significant. Een lage anciënniteit bij de werkgever én een lage anciënniteit in de job heeft dus inderdaad een positief effect op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding.

We testen vervolgens onze hypothesen met betrekking tot de deelname-intentie. We bekijken daartoe drie scenario's. In het eerste scenario beschouwen we iedereen die zijn kans op deelname aan loopbaanbegeleiding in de komende vijf jaar als zeer groot inschat, als 'deelnemer' aan loopbaanbegeleiding. In het tweede scenario hanteleren we iets strengere criteria. In dat scenario zijn de 'deelnemers' diegenen die hun deelnamekans zeer hoog inschatten, een concrete resultaatverwachting hebben, meer dan 6u aan loopbaanbegeleiding willen besteden en voor een deelname willen betalen. In het derde scenario tenslotte moeten de deelnemers daarbovenop hun eigen, vrije tijd aan loopbaanbegeleiding willen besteden door ófwel loopbaanbegeleiding buiten de werkuren te willen volgen, ófwel verlof te willen opnemen om aan de dienstverlening deel te nemen. Tabel 54 toont de resultaten. We bekijken de effecten model per model.

Tabel 54 Invloed van anciënniteit op de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding volgens de drie scenario's (logistische regressie, odds ratio's)

	SCENARIO 1		
	Model 1 (n=957)	Model 2 (n=947)	Model 3 (n=919)
Intercept	0,247***	0,297***	0,366**
Geslacht	0,970	0,976	1,002
Opleiding			
- midden	1,144	1,189	1,093
- hoog	1,099	1,141	0,738
Werkervaring ⁽³⁾			
- 5-10 jaar	1,306	-	-
- 10-20 jaar	0,830	-	-
- 20-30 jaar	0,826	-	-
- > 30 jaar	0,587	-	-
Anciënniteit bij de werkgever ⁽⁴⁾			
- 1-5 jaar	-	0,879	-
- 5-10 jaar	-	1,059	-
- 10-20 jaar	-	0,304**	-
- > 20 jaar	-	0,626	-
Anciënniteit in de job ⁽⁴⁾			
- 1-5 jaar	-	-	0,738
- 5-10 jaar	-	-	0,720
- 10-20 jaar	-	-	0,457*
- > 20 jaar	-	-	0,397**
Nagelkerke R ²	0,013	0,044	0,023

	SCENARIO 2		
	Model 1 (n=957)	Model 2 (n=947)	Model 3 (n=919)
Intercept	0,114***	0,092***	0,128***
Geslacht	0,939	0,938	0,948
Opleiding			
- midden	1,580	1,612(*)	1,480
- hoog	1,652(*)	1,659(*)	1,533
Werkervaring ⁽³⁾			
- 5-10 jaar	1,157	-	-
- 10-20 jaar	0,690	-	-
- 20-30 jaar	0,758	-	-
- > 30 jaar	0,753	-	-
Anciënniteit bij de werkgever ⁽⁴⁾			
- 1-5 jaar	-	1,307	-
- 5-10 jaar	-	1,716	-
- 10-20 jaar	-	0,253**	-
- > 20 jaar	-	1,015	-
Anciënniteit in de job ⁽⁴⁾			
- 1-5 jaar	-	-	1,006
- 5-10 jaar	-	-	1,056
- 10-20 jaar	-	-	0,495(*)
- > 20 jaar	-	-	0,608
Nagelkerke R ²	0,017	0,067	0,027

	SCENARIO 3		
	Model 1 (n=957)	Model 2 (n=947)	Model 3 (n=919)
Intercept	0,101***	0,064***	0,091***
Geslacht	0,870	0,869	0,905
Opleiding			
- midden	1,415	1,497	1,365
- hoog	1,201	1,235	1,166
Werkervaring ⁽³⁾			
- 5-10 jaar	0,945	-	-
- 10-20 jaar	0,612	-	-
- 20-30 jaar	0,674	-	-
- > 30 jaar	0,591	-	-
Anciënniteit bij de werkgever ⁽⁴⁾			
- 1-5 jaar	-	1,377	-
- 5-10 jaar	-	1,939	-
- 10-20 jaar	-	0,437	-
- > 20 jaar	-	1,011	-
Anciënniteit in de job ⁽⁴⁾			
- 1-5 jaar	-	-	1,081
- 5-10 jaar	-	-	1,211
- 10-20 jaar	-	-	0,530
- > 20 jaar	-	-	0,572
Nagelkerke R ²	0,012	0,039	0,019

***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

(1) Referentiecategorie: mannen; (2) Referentiecategorie: laaggeschoolden; (3) Referentiecategorie: 1 tot 5 jaar anciënniteit

Werknemers met minder dan 5 jaar werkervaring blijken in geen enkel scenario te verschillen van werknemers met meer anciënniteit. Hypothese 1b moeten we dus verwerpen. Dit resultaat is vrij verrassend, aangezien in hoofdstuk 1 bleek dat oudere werknemers minder vaak de intentie vertonen om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding en jonge werknemers vaker. Uit bijkomende analyses blijkt wel dat werknemers met 5 tot 10 jaar anciënniteit significant verschillen van de werknemers met meer anciënniteit. Blijkbaar zullen jonge mensen de stap naar loopbaanbegeleiding pas zetten wanneer ze al even op de arbeidsmarkt actief zijn.

Wat de anciënniteit bij de werkgever betreft, toont tabel 54 enkel in scenario's 1 en 2 een significant verschil. Werknemers die maximum een jaar actief zijn in hun huidige organisatie vertonen in die scenario's een significant hogere deelname-intentie dan

de werknemers die al 10 tot 20 jaar bij hun werkgever werkzaam zijn. Uit bijkomende analyses, met telkens een andere anciënniteitscategorie als referentiegroep, blijkt bovendien dat ook werknemers met 5 tot 10 jaar anciënniteit bij de werkgever vaker willen deelnemen aan loopbaanbegeleiding dan werknemers die al langer bij hun werkgever actief zijn (in de drie scenario's). We vermoeden dat werknemers die al 10 jaar of langer werken bij hun huidige werkgever, zich relatief 'veilig' voelen en bijgevolg weinig reden ervaren om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Bovendien zou hun grote werkgeverstrouw kunnen wijzen op een beperkte bereidheid tot veranderen. Die bereidheid is echter nodig om te willen deelnemen aan loopbaanbegeleiding.

We vinden min of meer dezelfde resultaten voor anciënniteit in de job. Werknemers die hun job maximaal 1 jaar uitoefenen verschillen in scenario 1 van werknemers met een hogere anciënniteit in de job en in scenario 2 van de categorie '10-20 jaar anciënniteit in de job'. Uit bijkomende analyses komt opnieuw naar voren dat ook werknemers met 5 tot 10 jaar anciënniteit in de job vaker willen deelnemen aan loopbaanbegeleiding dan werknemers die al langer werkzaam zijn (in scenario's 2 en 3). Ook hier zien we dus dat van diegenen met een eerder lage anciënniteit (minder dan 10 jaar), het voornamelijk diegenen zijn met enige ervaring die de stap naar loopbaanbegeleiding willen zetten.

We kunnen concluderen dat het voornamelijk de werknemers zijn met weinig werkervaring, een lage anciënniteit bij de werkgever en een lage anciënniteit in de job die denken baat te hebben bij loopbaanbegeleiding. De deelname-intentie is daarentegen het hoogst bij diegenen met een iets hogere anciënniteit (5-10 jaar). Blijkbaar is enige ervaring nodig om de stap naar loopbaanbegeleiding te willen zetten.

5.2.3 | Opleidingsverleden

Individueel verwerven niet alleen door ervaring technische competenties, maar eveneens door het volgen opleiding. Vandaar dat ook iemands opleidingsverleden gebruikt kan worden als signaal voor 'knowing how'.

In deze paragraaf zullen we het effect nagaan van de opleidingen die iemand volgde na het behalen van zijn diploma. We beginnen opnieuw met het formuleren van de hypothesen. Vervolgens bekijken we de deelname aan opleiding in Vlaanderen. Tenslotte testen we onze hypothesen via logistische regressies.

5.2.3.1 | De centrale vragen

Via opleiding kan een individu zijn bestaande competenties onderhouden of verruimen of nieuwe kennis en vaardigheden opdoen. Opleiding versterkt op die manier iemands bewegingskapitaal en bijgevolg ook de positie op de arbeidsmarkt. Werknemers die in het recente verleden via opleiding geïnvesteerd hebben in hun bewegingskapitaal, zullen vermoedelijk weinig nood ervaren aan een extra investering in hun bewegingskapitaal, bijvoorbeeld via loopbaanbegeleiding. We vertrekken daarom van volgende hypothesen:

- *Hypothese 1a: Wie recentelijk opleiding gevolgd heeft, zal zijn baat bij loopbaanbegeleiding lager inschatten*
- *Hypothese 1b: Wie recentelijk opleiding gevolgd heeft, zal zijn kans op deelname aan loopbaanbegeleiding lager inschatten*

Niet alle opleidingen zijn echter even gunstig voor het bewegingskapitaal. Zo zal een opleiding 'leidinggeven' het bewegingskapitaal van een manager wellicht méér verruimen dan een cursus bloemschikken. We houden in dit onderzoek daarom ook rekening met het type van de gevolgde opleiding. We onderscheiden daarbij drie types. In de eerste plaats zijn er opleidingen die gevolgd worden uit pure interesse en niet direct relevant zijn voor de job of de loopbaan. We spreken van 'persoonlijke opleidingen'. Voorbeelden hiervan zijn een kookcursus en een cursus bloemschikken. Daarnaast zijn er jobgerelateerde opleidingen. Het betreft opleidingen die rechtstreeks bruikbaar zijn in de huidige job. Gedacht kan worden aan een cursus academisch Engels voor een universitair onderzoeker. Tot slot onderscheiden we de loopbaangeoriënteerde opleidingen. Deze opleidingen zijn niet onmiddellijk bruikbaar in de huidige job, maar worden gevolgd met het oog op de verdere uitbouw van de loopbaan. Een voorbeeld hiervan is een opleiding psychologie voor een productie-manager die de overstap wenst te maken naar de HRM-afdeling.

We vermoeden dat persoonlijke opleidingen het bewegingskapitaal het minst zullen verruimen. Wat men leert in deze opleidingen, is immers niet onmiddellijk bruikbaar in de huidige of in verwachte toekomstige jobs. Verder menen we dat jobgerelateerde opleidingen het bewegingskapitaal minder zullen verruimen dan loopbaange-relateerde training. In deze laatste leert men immers kennis en vaardigheden die in

andere jobs bruikbaar zijn, terwijl dat bij jobgerelateerde opleidingen niet noodzakelijk het geval is. Hoe meer de gevolgde opleiding iemands bewegingskapitaal verruimt, des te sterker staat die persoon op de arbeidsmarkt en des te minder baat zou hij kunnen halen uit een deelname aan loopbaanbegeleiding. Daarom formuleren we volgende vermoedens:

- *Hypothese 2a: Van job- of loopbaangerelateerde opleiding zal een meer negatief effect uitgaan op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding dan van persoonlijke opleiding*
- *Hypothese 2b: Van job- of loopbaangerelateerde opleiding zal een meer negatief effect uitgaan op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding dan van persoonlijke opleiding*
- *Hypothese 3a: Van loopbaangerelateerde opleiding zal een meer negatief effect uitgaan op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding dan van jobgerelateerde opleiding*
- *Hypothese 3b: Van loopbaangerelateerde opleiding zal een meer negatief effect uitgaan op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding dan van jobgerelateerde opleiding*

We verwachten dat ook de duurtijd van de gevolgde opleiding een effect zal hebben op de gepercipieerde baat bij en de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding. Veelal wordt verondersteld dat naarmate de opleiding langer duurt, het effect op het bewegingskapitaal gunstiger zal zijn (Forrier, 2003). Als we dan dezelfde redenering volgen als hierboven, komen we tot onderstaande hypothesen:

- *Hypothese 4a: Hoe langer de gevolgde opleiding, hoe lager de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding*
- *Hypothese 4b: Hoe langer de gevolgde opleiding, hoe lager de deelname-intentie loopbaanbegeleiding*

We peilen in dit onderzoek naar de bereidheid om deel te nemen aan externe loopbaanbegeleiding, dit betekent: loopbaanbegeleiding die onafhankelijk van de werkgever wordt gevolgd. Aangezien de begeleiding los van de werkgever wordt aangeboden, zullen werknemers er voornamelijk zelf het initiatief toe moeten nemen. We vermoeden dat werknemers die in het verleden op eigen initiatief aan opleiding heb-

ben deelgenomen, ook sneller het initiatief zullen nemen om in loopbaanbegeleiding te stappen. Vandaar de volgende hypothese:

- *Hypothese 5: Wie in het verleden opleiding volgde op eigen initiatief, zal zijn kans op deelname aan loopbaanbegeleiding hoger inschatten dan wie opleiding volgde op initiatief van anderen*

Tot slot bekijken we de redenen waarom iemand de afgelopen jaren geen opleiding volgde. Die redenen kunnen heel uiteenlopend zijn. Zo kan iemand niet deelgenomen hebben aan opleiding omdat hij nog maar net is afgestudeerd. Een ander nam niet deel omdat hij opleiding tijdsverspilling vindt. Elementen die mensen tegenhouden om in opleiding te stappen, worden "leerdrempels" genoemd (Van Damme & Legiest, 1997). We kunnen drie type leerdrempels onderscheiden (Cross, 1990):

- *situationele leerdrempels: drempels die samenhangen met de situatie waarin iemand zich op een bepaald moment bevindt, zoals het te druk hebben op het werk of met het gezin.*
- *institutionele leerdrempels: kenmerken of aspecten van de institutie die de opleiding verschaft, bijvoorbeeld de plaats waar of het moment waarop de opleiding gegeven wordt.*
- *dispositionele leerdrempels: karakteristieken, overtuigingen, zelfperceptie en attitudes van een persoon over zichzelf als lerende of over opleiding in het algemeen. Voorbeelden hiervan zijn de overtuiging dat opleiding volgen geen zin heeft of de vrees dat men de opleiding niet zal aan kunnen.*

Bij situationele en institutionele leerdrempels gaat het in principe om redenen die buiten de wil van het individu vallen. Wie niet deelneemt aan opleiding om een dergelijke reden, had dat misschien wel gewild, maar is er door omstandigheden (hetzij situatiegebonden, hetzij institutiegebonden) (nog) niet toe gekomen. Werknemers die daarentegen kampen met een dispositionele leerdrempel, nemen niet deel aan opleiding omdat ze dat zelf niet willen. Eén of andere overtuiging, die verankerd zit in hen als persoon, houdt hen tegen om in opleiding te stappen (Cross, 1990). Deze barrières zijn vaak persistent en moeilijk te doorbreken (Baert et al., 2000).

We vermoeden dat van alle werknemers die recentelijk geen opleiding volgden, diegenen met een dispositionele leerdrempel het minst bereid zullen zijn om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding. De overtuiging die hen tegenhoudt om in opleiding te stappen, zal hen immers wellicht ook belemmeren bij andere investeringen in het bewegingskapitaal, zoals een deelname aan loopbaanbegeleiding. We vermoeden tevens dat deze werknemers, omwille van die ‘verankerde overtuiging’, hun baat bij loopbaanbegeleiding het laagst zullen inschatten.

- *Hypothese 6a: Werknemers die kampen met een dispositionele leerdrempel, zullen hun baat bij loopbaanbegeleiding lager inschatten dan werknemers die om een andere reden niet deelnamen aan opleiding*
- *Hypothese 6b: Werknemers die kampen met een dispositionele leerdrempel, zullen een minder vaak bereid zijn deel te nemen aan loopbaanbegeleiding dan werknemers die om een andere reden niet deelnamen aan opleiding*

5.2.3.2 | Opleiding in Vlaanderen

Ongeveer de helft van de Vlaamse werknemers heeft de afgelopen 5 jaar minstens één bijkomende opleiding gevolgd (tabel 55). Jobgerelateerde opleidingen werden het vaakst gevolgd en loopbaangerichte opleidingen het minst vaak. De meerderheid van de werknemers die opleiding volgden, nam daar zelf het initiatief toe (60,8%).

De verschillen naar geslacht en leeftijd zijn over het algemeen erg klein. Enkel op het vlak van loopbaangerichte opleidingen doen vrouwen en oudere werknemers iets onder. Als we kijken naar de drie opleidingscategorieën, constateren we grotere verschillen. Laaggeschoolden blijken significant minder vaak opleiding te volgen dan hoger geschoolden. De verschillen zijn het grootst op het vlak van jobgerelateerde en loopbaangerichte opleidingen. Net deze opleidingen zijn echter het meest gunstig voor iemands bewegingskapitaal. Bijkomende opleiding voldoet blijkbaar niet als instrument om de kloof tussen laag- en hogergeschoolden te dichten.

Tabel 55 Percentage werknemers dat de afgelopen 5 jaar een opleiding volgde - algemeen, naar geslacht, leeftijd en opleiding

	Algemeen	Geslacht		Leeftijd			Opleiding		
		M n=480	V n=477	L n=345	M n=305	H n=296	L n=256	M n=355	H n=346
Volgde opleiding	53,3	52,7	53,9	53,3	54,5	52,0	36,7	51,0	67,9
		/		/			L<M***; L<H***		
Volgde persoonlijke opleiding	24,9	23,1	26,6	24,9	23,7	26,0	19,5	22,5	31,2
		/		/			L<H**		
Volgde jobgerelateerde opleiding	42,8	42,9	42,8	43,3	44,2	41,0	25,0	40,3	58,7
		/		/			L<M**; L<H***		
Volgde loopbaange-richt opleiding	19,7	22,3	17,2	22,3	21,1	15,3	10,9	18,6	27,5
		M>V*		L>H*; M>H(*)			L<M***; L<H***		

* Independent sample T-test; ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Aan alle werknemers die de afgelopen 5 jaar geen enkele opleiding gevolgd hebben, werd gevraagd waarom ze niet deelgenomen hadden. Iedere respondent kon maximaal drie redenen opgeven. We groepeerden de verschillende redenen in drie categorieën: institutionele, situationele en dispositionele drempels. De verdeling van deze drempels staat weergegeven in tabel 56. We merken op dat – als een individu meerdere redenen opgaf – deze van een verschillend type kunnen zijn. Dit verklaart waarom de som van de frequenties groter is dan 100%.

Tabel 56 Percentage werknemers dat een leerdrempel van dat type vermeldt - algemeen, naar geslacht, leeftijd en opleiding

	Algemeen	Geslacht		Leeftijd			Opleiding		
		M n=480	V n=477	L n=345	M n=305	H n=296	L n=256	M n=355	H n=346
Institutionele drempels	24,4	21,6	27,3	29,4	21,4	21,5	21,6	28,7	21,6
		/		/			/		
Situationele drempels	44,1	41,0	47,3	50,9	44,3	36,1	37,0	46,6	50,5
		/		L>H**			L<M(*); L<H*		
Dispositionele drempels	69,8	72,7	66,8	63,8	68,6	77,8	77,8	69,0	59,5
		/		H>L**; H>M(*)			L>M(*); L>H**		

* Independent sample T-test; ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Maar liefst 69,8% van de werknemers die geen opleiding volgden, geeft daarvoor een dispositionele reden. Situationele redenen worden door 44,1% van de werknemers genoemd en institutionele redenen door 24,4%. Van alle groepen kampen ouderen en laaggeschoolden het vaakst met een dispositionele leerdrempel. Situationele factoren belemmeren hen dan weer minder vaak.

5.2.3.3 | Opleidingsverleden en loopbaanbegeleiding

In deze paragraaf bekijken we de relatie tussen iemands opleidingsverleden enerzijds en de baat bij en deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding anderzijds. Om de hypothesen over 'baat bij loopbaanbegeleiding' te testen, voeren we logistische regressies uit met als afhankelijke variabele 'behorende tot de baatgroep'. Deze variabele is 1 indien de persoon denkt op dit moment zeker baat te hebben bij loopbaanbegeleiding en 0 indien dit niet zo is. Ook de hypothesen met betrekking tot de deelname-intentie werden getest door middel van logistische regressies. Als afhankelijke variabele kozen we daarbij voor 'is een potentiële deelnemer'. Of iemand beschouwd wordt als potentiële deelnemer, hangt af van het scenario dat we bekijken. We onderscheiden drie scenario's. In het eerste scenario beschouwen we iedereen die zijn kans op deelname aan loopbaanbegeleiding in de komende vijf jaar als zeer groot inschat, als 'deelnemer' aan loopbaanbegeleiding. In het tweede scenario hanteren we iets strengere criteria. In dat scenario zijn de 'deelnemers' diegenen die hun deelnamekans zeer hoog inschatten, een concrete resultaatverwachting hebben, meer dan 6u

aan loopbaanbegeleiding willen besteden en voor een deelname willen betalen. In het derde scenario tenslotte moeten de deelnemers daarbovenop hun eigen, vrije tijd aan loopbaanbegeleiding willen besteden door ófwel loopbaanbegeleiding buiten de werkuren te willen volgen, ófwel verlof te willen opnemen om aan de dienstverlening deel te nemen. In elk model nemen we drie controlevariabelen mee: geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.

5.2.3.3.1 Volgen van opleiding

We bekijken eerst of het gevolgd hebben van opleidingen in het verleden de gepercipieerde baat bij en de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding beïnvloedt. De resultaten van de bijhorende logistische regressies staan weergegeven in tabel 57.

Tabel 57 Invloed van het volgen van opleiding op de gepercipieerde baat bij en deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	Baat (n=956)	Deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding		
		Scenario 1 (n=957)	Scenario 2 (n=957)	Scenario 3 (n=957)
Intercept	0,109***	0,182***	0,084***	0,063***
Geslacht ⁽¹⁾	1,319	1,009	0,949	0,882
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,742	0,739	0,662*	0,774
- 45-64	0,242***	0,625**	0,608*	0,554*
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,190	1,014	1,339	1,223
- Hoog	0,757	0,854	1,223	0,905
Opleiding gevolgd	1,578*	2,452***	2,477***	2,473**
Nagelkerke R ²	0,065	0,052	0,052	0,042

***p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, (*) p<0,10

(1) Referentiecategorie: mannen; (2) Referentiecategorie: 20-34-jarigen; (3) Referentiecategorie: laaggeschoolden

Zoals we aangaven bij de hypotheseformulering vermoeden we een negatief verband tussen opleiding in het verleden enerzijds en baat bij en deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding anderzijds. Uit tabel 57 blijkt echter dat net het omgekeerde het geval is. Het zijn de werknemers die de afgelopen 5 jaar aan geen enkele opleiding deelnamen, die het minst vaak denken baat te hebben bij loopbaanbegeleiding. Dit

resultaat is enigszins verontrustend. Deze werknemers bevinden zich immers, omwille van het gebrek aan investeringen in hun bewegingskapitaal, in een relatief zwakke positie op de arbeidsmarkt. Net zij zouden veel voordeel kunnen halen uit een deelname aan loopbaanbegeleiding. Nu blijkt dat zijzelf dit niet zo percipiëren. Mogelijk vinden werknemers die niet deelnamen aan opleiding dat hun huidige werksituatie “zo wel goed is”, leeft bij hen de overtuiging dat ze het wel in hun eentje aankunnen of hebben ze een soort angst of afkeer ten aanzien van hulp en ‘bemoeienissen van andere mensen’. In het kader van de snel veranderende arbeidsmarkt kan dit een gevaarlijke houding zijn. Toch moeten we onze conclusies enigszins nuanceren. Bij de groep werknemers die geen opleiding volgden, zitten bijvoorbeeld ook pas afgestudeerden en mensen die aan zelfstudie doen. Maar zelfs als deze individuen werden weggelaten uit de analyses, werd nog een positief significant effect gevonden van het volgen van opleiding.

Wie de afgelopen 5 jaar aan opleiding deelnam, schat niet alleen zijn baat bij loopbaanbegeleiding hoger in, maar eveneens zijn kans om aan de dienstverlening deel te nemen (tabel 57). Dit geldt in de drie deelnamescenario's. Een deel van de verklaring ligt wellicht in de hogere gepercipieerde baat. Aangezien werknemers die opleiding volgden vaker denken baat te hebben bij loopbaanbegeleiding, zal een deelname voor hen ook aantrekkelijker zijn. Wanneer we dezelfde regressies uitvoeren gecontroleerd voor ‘gepercipieerde baat’, vinden we echter nog steeds een significant positief effect. Er spelen bijgevolg ook andere elementen mee. We vermoeden in de eerste plaats dat de stap naar loopbaanbegeleiding voor werknemers die opleiding volgden, kleiner zal zijn omdat ze reeds ervaring hebben met het deelnemen aan een soortgelijke activiteit. Loopbaanbegeleiding en opleiding kunnen immers beide beschouwd worden als activiteiten ter behoud of verruiming van het bewegingskapitaal. Ook in de gebruikersbevraging (deel 2 van dit onderzoek) vinden we een mogelijke verklaring voor het gevonden verband. Daar bleek immers dat heel wat van de deelnemers aan loopbaanbegeleiding – vóór ze in loopbaanbegeleiding stapten – reeds stappen hadden ondernomen om iets aan hun loopbaan te veranderen. Enkelen van hen volgden ook opleiding. Mogelijk volgen sommige werknemers dus opleiding omdat ze ontevreden zijn over hun arbeidssituatie en er iets aan willen veranderen. In dat geval is het niet onlogisch dat ze vaker aan loopbaanbegeleiding willen deelnemen. Tenslotte zou ook iemands persoonlijkheid een rol kunnen spelen. Mogelijk bevorderen de-

zelfde persoonlijkheidstrekken iemands deelname aan loopbaanbegeleiding én aan opleiding. Dit vermoeden wordt bevestigd door bijkomende logistische regressies met 'deelname aan opleiding' als afhankelijke variabele. Deze regressies tonen aan dat deelname aan opleiding in het verleden gepaard gaat met hoge scores op 'openheid voor verandering' en op 'ambitie'. Deze beide persoonlijkheidstrekken hadden ook een positief effect op de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding.

5.2.3.3.2 Kenmerken van de gevolgde opleiding

Wij bekijken achtereenvolgens de invloed van het type gevolgde opleiding, de duurtijd ervan en de persoon van wie het initiatief voor de opleiding uitging.

Zoals we hierboven al aangaven, onderscheiden we drie types: opleiding gevolgd met het oog op persoonlijke ontwikkeling, jobgerelateerde opleiding en loopbaange-relateerde opleiding. De respondenten dienden voor elk type aan te geven of ze tijdens de afgelopen 5 jaar aan een dergelijke opleiding deelnamen. Individuen kunnen uiteraard opleidingen van meerdere types gevolgd hebben. In tabel 58 vergelijken we de werknemers die tijdens de afgelopen 5 jaar een 'persoonlijke' opleiding volgden met werknemers die enkel opleidingen van een ander type volgden. In tabel 59 bestuderen we het effect van jobgerelateerde opleidingen ten opzichte van loopbaange-oriënteerde opleidingen.

Zoals we aangaven bij de hypotheseformulering, vermoeden we dat van job- en loopbaangerichte opleidingen een meer negatief effect zal uitgaan op de gepercipi-eerde baat bij en de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding (hypothesen 2a en 2b). Uit tabel 58 blijkt dat we deze hypothesen moeten verwerpen. Geen enkele logis-tische regressie toont immers een significant effect van het volgen van persoonlijke opleidingen.

Tabel 58 Invloed van 'persoonlijke' opleidingen op de gepercipieerde baat bij en intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	Baat (n=510)	Deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding		
		Scenario 1 (n=510)	Scenario 2 (n=510)	Scenario 3 (n=510)
Intercept	0,188***	0,161**	0,248***	0,204***
Geslacht ⁽¹⁾	1,080	1,007	0,859	0,886
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,582(*)	0,691	0,598(*)	0,644
- 45-64	0,348**	0,641(*)	0,752	0,681
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,084	0,955	1,199	1,076
- Hoog	0,832	0,791	0,971	0,599
Persoonlijke opleiding gevolgd ⁽⁴⁾	1,325	1,240	0,929	0,666
Nagelkerke R ²	0,038	0,015	0,014	0,024

* **p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, (*) p<0,10

⁽¹⁾ Referentiecategorie: mannen; ⁽²⁾ Referentiecategorie: 20-34-jarigen; ⁽³⁾ Referentiecategorie: laaggeschoolden; ⁽⁴⁾ Referentiecategorie: (ook) andere opleidingen gevolgd

Hypothesen 3a en 3b hadden betrekking op het verschil tussen jobgerelateerde en loopbaangeoriënteerde opleidingen. We vermoeden in de eerste plaats dat wie enkel loopbaangerelateerde opleidingen volgde, zijn baat bij loopbaanbegeleiding lager zal inschatten dan wie jobgerelateerde opleiding volgde (hypothese 3a). Tabel 59 toont dat we deze hypothese kunnen aanvaarden. De odds ratio is immers significant groter dan één. De tabel toont echter geen significant verband tussen het volgen van jobgerelateerde opleidingen en de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding. Hypothese 3b moeten we dus verwerpen. Bovendien is de odds ratio kleiner dan één, wat een negatief - en niet zoals vermoed: positief - verband suggereert. Mogelijk is de stap naar deelname aan loopbaanbegeleiding kleiner voor wie in het verleden reeds investeerde in zijn loopbaan via loopbaangeoriënteerde opleiding.

Tabel 59 Invloed van 'jobgerelateerde' opleidingen op de gepercipieerde baat bij en intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	Baat (n=438)	Deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding		
		Scenario 1 (n=438)	Scenario 2 (n=438)	Scenario 3 (n=438)
Intercept	0,149***	0,479*	0,225***	0,171***
Geslacht ⁽¹⁾	0,808	0,952	0,908	0,896
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,622	0,709	0,615	0,778
- 45-64	0,333*	0,650	0,761	0,757
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,195	1,134	1,399	1,358
- Hoog	0,815	0,821	0,995	0,653
Jobgerelateerde opleiding gevolgd ⁽⁴⁾	1,731(*)	0,836	0,976	0,906
Nagelkerke R ²	0,049	0,018	0,017	0,026

***p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, (*) p<0,10

⁽¹⁾ Referentiecategorie: mannen; ⁽²⁾ Referentiecategorie: 20-34-jarigen; ⁽³⁾ Referentiecategorie: laaggeschoolden; ⁽⁴⁾ Referentiecategorie: (ook) loopbaangeoriënteerde opleidingen gevolgd

Het leek ons ook interessant om na te gaan of de invloed van het volgen van opleiding verschilt naargelang het type opleiding. Daartoe vergeleken we de werknemers die de afgelopen 5 jaar een opleiding volgden van een bepaald type met hen die niet deelnamen aan opleiding. De resultaten van de bijhorende analyses staan weergegeven in tabel 60.

Tabel 60 Invloed van 'persoonlijke' opleidingen op de gepercipieerde baat bij en intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	PERSOONLIJKE OPLEIDING			
	Baat (n=655)	Deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding		
		Scenario 1 (n=656)	Scenario 2 (n=656)	Scenario 3 (n=656)
Intercept	0,094***	0,162***	0,066***	0,051***
Geslacht ⁽¹⁾	1,618*	0,857	0,844	0,771
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,881	0,949	0,713	0,795
- 45-64	0,181***	0,670	0,564(*)	0,427*
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,198	1,107	1,907(*)	1,752
- Hoog	0,716	0,979	1,924(*)	1,358
Persoonlijke opleiding ⁽⁴⁾	2,096**	3,303***	2,897***	3,052***
Nagelkerke R ²	0,130	0,087	0,086	0,078
	JOBGERELATEERDE OPLEIDING			
	Baat (n=823)	Deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding		
		Scenario 1 (n=824)	Scenario 2 (n=824)	Scenario 3 (n=824)
Intercept	0,088***	0,159***	0,075***	0,049***
Geslacht ⁽¹⁾	1,219	0,922	0,904	0,796
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,887	0,773	0,695	0,926
- 45-64	0,265**	0,619*	0,611(*)	0,650
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,583	1,269	1,621	1,595
- Hoog	0,889	1,054	1,350	1,078
Jobgerelateerde opleiding ⁽⁴⁾	1,534(*)	2,277***	2,581***	2,708**
Nagelkerke R ²	0,066	0,051	0,061	0,053

	LOOPBAANGERELATEERDE OPLEIDING			
	Baat (n=608)	Deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding		
		Scenario 1 (n=609)	Scenario 2 (n=609)	Scenario 3 (n=609)
Intercept	0,117***	0,157***	0,073***	0,040***
Geslacht ⁽¹⁾	1,122	0,898	0,931	0,715
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,973	0,940	0,665	1,037
- 45-64	0,140**	0,649	0,480*	0,445(*)
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,258	1,099	1,690	2,111
- Hoog	0,529	1,097	1,636	1,936
Loopbaangerelateerde opleiding ⁽⁴⁾	1,123	2,504***	2,434**	2,421**
Nagelkerke R ²	0,088	0,058	0,071	0,075

***p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, (*) p<0,10

⁽¹⁾ Referentiecategorie: mannen; ⁽²⁾ Referentiecategorie: 20-34-jarigen; ⁽³⁾ Referentiecategorie: laaggeschoolden; ⁽⁴⁾ Referentiecategorie: geen opleidingen gevolgd

De tabel toont dat werknemers die de afgelopen 5 jaar een persoonlijke of een jobgerelateerde opleiding volgden zowel hun baat bij als hun kans op deelname aan loopbaanbegeleiding significant hoger inschatten dan wie aan geen enkele opleiding deelnam. Wie een loopbaangeoriënteerde opleiding volgde, vertoont enkel een hogere deelname-intentie. Dat zij hun baat bij loopbaanbegeleiding niet significant hoger inschatten, is wellicht omdat deze individuen recent reeds investeerden in hun loopbaan via opleiding.

Laten we nu de odds ratio's van de drie types opleiding met elkaar vergelijken. We zien eerst en vooral dat de odds ratio's van persoonlijke opleiding steeds het hoogst zijn. Dit indiceert dat van persoonlijke opleiding een sterker (positief) effect uitgaat op de gepercipieerde baat bij en op de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding. Dit lijkt logisch. Persoonlijke opleiding verhoogt het bewegingskapitaal immers minder dan job- of loopbaangerelateerde opleidingen. Verder zien we dat de in het eerste deelnamescenario de odds ratio van loopbaangerelateerde opleidingen het hoger ligt dan dat van jobgerelateerde. In het tweede en derde scenario is het echter net het omgekeerde. Mogelijk is de stap naar loopbaaninvesteringen kleiner voor wie daar al ervaring mee heeft. Deze mensen zullen er echter minder voor

over hebben, aangezien ze er – net door hun vroegere investeringen – minder baat bij hebben.

Een tweede kenmerk van het opleidingsverleden waarmee we een verband vermoeden, is de duurtijd van de opleiding. We vonden echter in geen enkel model een significant effect van deze variabele. Hypothesen 4a en 4b moeten we dan ook verwerven. Met andere woorden: hoewel het pure feit dat men opleiding volgde, de kans op deelname aan loopbaanbegeleiding verhoogt, wordt die kans niet versterkt of verzwakt naarmate de gevolgde opleiding langer duurde.

Het laatste kenmerk van de gevolgde opleiding dat we bestuderen, is de initiatiefnemer van de opleiding. We hebben enkel voor de jobgerelateerde en loopbaangeoriënteerde opleidingen informatie over de initiatiefnemer. Een werknemer kan dergelijke opleidingen (volledig of gedeeltelijk) op eigen initiatief gevolgd hebben óf op initiatief van anderen (vb. werkgever, VDAB,...). We verwachten dat werknemers die vroeger zelf het initiatief namen om opleiding te volgen sneller de stap naar loopbaanbegeleiding zullen zetten.

Tabel 61 toont dat dit inderdaad het geval is bij de jobgerelateerde opleidingen. Wie in het verleden zelf het initiatief nam om te investeren in zijn bewegingskapitaal via dit soort opleiding, schat zijn kans op deelname aan loopbaanbegeleiding significant hoger in. Dit geldt in de drie deelname-scenario's. We merken bovendien dat de initiatiefnemer enkel de deelname-intentie beïnvloedt en niet de gepercipieerde baat.

Tabel 61 Invloed van initiatiefnemer van vroeger gevolgde opleidingen op de gepercipieerde baat bij en intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	JOBGERELATEERDE OPLEIDING			
	Baat (n=411)	Deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding		
		Scenario 1 (n=411)	Scenario 2 (n=411)	Scenario 3 (n=411)
Intercept	0,200**	0,321**	0,158***	0,102***
Geslacht ⁽¹⁾	0,903	0,900	0,778	0,761
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,680	0,682	0,654	0,867
- 45-64	0,370*	0,625	0,751	0,828
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,127	1,174	1,350	1,347
- Hoog	0,691	0,787	0,822	0,560
Op (gedeeltelijk) eigen initiatief ⁽⁴⁾	1,132	1,694*	2,078*	2,198*
Nagelkerke R ²	0,036	0,032	0,041	0,048
	LOOPBAANGEORIËNTEERDE OPLEIDING			
	Baat (n=190)	Deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding		
		Scenario 1 (n=190)	Scenario 2 (n=190)	Scenario 3 (n=190)
Intercept	0,157*	0,363(*)	0,120**	0,049**
Geslacht ⁽¹⁾	0,455	0,829	0,776	0,620
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,673	1,024	0,566	1,013
- 45-64	0,258	0,643	0,641	0,607
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	0,543	0,729	1,520	2,749
- Hoog	0,167*	0,660	0,914	1,285
Op (gedeeltelijk) eigen initiatief ⁽⁴⁾	3,661	1,830	2,550	2,525
Nagelkerke R ²	0,153	0,028	0,055	0,063

***p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, (*) p<0,10

(1) Referentiecategorie: mannen; (2) Referentiecategorie: 20-34-jarigen; (3) Referentiecategorie: laaggeschoolden; (4) Referentiecategorie: opleiding gevolgd op initiatief van anderen

Ook bij de loopbaangeoriënteerde opleidingen wijzen de odds ratio's op een positief verband tussen 'zelf initiatief genomen voor de opleiding' en de deelname-intentie

aan loopbaanbegeleiding. Dit verband is echter niet significant op het 0,10-niveau. Wel liggen de p-waarden in elk scenario onder 0,165. We vermoeden dat er wel een verband bestaat, maar dat het lage aantal observaties (n=190) niet toelaat om er een significante uitspraak over te doen.

5.2.3.3.3 Leerdrempels

We gaven reeds aan in een vorige paragraaf dat 46,7% van de ondervraagde werknemers de afgelopen 5 jaar geen enkele opleiding gevolgd heeft. Deze werknemers gaven hiervoor erg uiteenlopende redenen. Als afsluiting van dit hoofdstuk bekijken we of die redenen een invloed hebben op hun gepercipieerde baat bij en deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding. Meer bepaald onderzoeken we of het ervaren van een dispositionele leerdrempel de gepercipieerde baat bij en intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding verlaagt (hypothesen 6a en 6b). Hiertoe vergelijken we de werknemers die minstens één dispositionele reden aanhalen voor het niet volgen van opleiding, met hen die geen opleiding volgden om andere redenen. De resultaten van de bijhorende logistische regressies staan weergegeven in tabel 62.

Tabel 62 Invloed van dispositionele leerdrempels op de gepercipieerde baat bij en intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	Baat (n=446)	Deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding		
		Scenario 1 (n=447)	Scenario 2 (n=447)	Scenario 3 (n=447)
Intercept	0,176**	0,295**	0,116***	0,066***
Geslacht ⁽¹⁾	1,703	0,967	1,188	0,943
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	1,135	0,885	0,897	1,175
- 45-64	0,069*	0,650	0,337(*)	0,254(*)
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,273	1,051	1,390	1,272
- Hoog	0,516	0,906	1,757	1,989
Dispositionele leerdrempel ⁽⁴⁾	0,306**	0,407**	0,387*	0,552
Nagelkerke R ²	0,183	0,048	0,086	0,069

* ***p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, (*) p<0,10

⁽¹⁾ Referentiecategorie: mannen; ⁽²⁾ Referentiecategorie: 20-34-jarigen; ⁽³⁾ Referentiecategorie: laaggeschoolden; ⁽⁴⁾ Referentiecategorie: geen opleiding gevolgd, maar geen dispositionele drempel

De tabel toont dat een dispositionele leerdrempel zowel de gepercipieerde baat bij als de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding negatief beïnvloedt. De overtuiging die deze mensen weerhoudt om in opleiding te stappen, belemmert hen blijkbaar ook bij andere investeringen in het bewegingskapitaal, zoals een deelname aan loopbaanbegeleiding. Mensen met dispositionele leerdrempels zien bovendien niet in dat ze uit een deelname aan loopbaanbegeleiding baat kunnen halen. De verschillende effecten zijn significant, met uitzondering van de invloed op de deelname-intentie in het derde scenario.

Het gaat hier om een erg problematische groep. Niet alleen investeerden deze mensen in het recente verleden niet in hun bewegingskapitaal, ze lijken ook niet van plan dat in de nabije toekomst te doen. In een tijd waar levenslang leren aan belang wint en van werknemers steeds vaker verwacht wordt dat ze zelf de verantwoordelijkheid voor hun loopbaan opnemen, lopen deze werknemers het risico om uit de boot te vallen. Deze groep vraagt dan ook bijzondere aandacht. Het zal echter niet makkelijk zijn om de drempels die deze mensen ervaren, te helpen doorbreken (Baert et al., 2000). Het gaat immers vaak om verankerde, vastgeroeste overtuigingen.

Gezien het sterk negatieve effect van dispositionele drempels op de gepercipieerde baat bij en deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding, vroegen we ons af of de negatieve relatie tussen het niet volgen van opleiding en beide afhankelijke variabelen misschien puur veroorzaakt wordt door de werknemers met een dispositionele leerdrempel. Om deze mogelijkheid te testen, voerden we nieuwe logistische regressies uit. We vergeleken daarbij de werknemers die tijdens de afgelopen 5 jaar geen opleiding gevolgd hebben om een dispositionele reden en zij die geen opleiding volgden om andere redenen met de werknemers die wél opleiding volgden. De resultaten staan weergegeven in tabel 63. We zien dat enkel de werknemers met een dispositionele leerdrempels significant verschillen van de werknemers die de afgelopen 5 jaar wél deelnamen aan opleiding. Wie geen enkele dispositionele reden opgeeft, verschilt noch in gepercipieerde baat, noch in deelname-intentie significant van de deelnemers aan opleiding. We kunnen ons vermoeden dus bevestigen.

Tabel 63 Invloed van het type leerdrempels op de gepercipieerde baat bij en intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	Baat (n=919)	Deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding		
		Scenario 1 (n=920)	Scenario 2 (n=920)	Scenario 3 (n=920)
Intercept	0,154***	0,459**	0,224***	0,166***
Geslacht ⁽¹⁾	1,292	0,963	0,899	0,818
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,781	0,754	0,649(*)	0,758
- 45-64	0,278***	0,647*	0,645(*)	0,586(*)
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,329	1,005	1,319	1,224
- Hoog	0,815	0,850	1,173	0,894
Geen opleiding gevolgd ⁽⁴⁾				
- Dispositionele drempel	0,362**	0,257***	0,226***	0,253***
- Geen dispositionele drempel	1,285	0,725	0,741	0,639
Nagelkerke R ²	0,087	0,074	0,075	0,056

***p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, (*) p<0,10

(1) Referentiecategorie: mannen; (2) Referentiecategorie: 20-34-jarigen; (3) Referentiecategorie: laaggeschoolden; (4) Referentiecategorie: wel opleiding gevolgd

5.3 | Mobiliteitscompetenties

We zagen net dat iemands ervaring, gevolgde opleiding en gedragscompetenties de gepercipieerde baat bij en de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding kunnen beïnvloeden. De resultaten uit de vorige paragraaf wezen bovendien op het risico van een Mattheuseffect. Er bleek immers dat vooral de werknemers die eerder sterk staan op de arbeidsmarkt, bereid zijn om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Wie geen opleiding volgde of laag scoort op de persoonlijkheidstrekken 'openheid voor verandering' en 'ambitie', zal 'ceteris paribus' de stap naar loopbaanbegeleiding minder snel zetten, zelfs al zou men er objectief gezien baat bij hebben.

In deze paragraaf bekijken we of het Mattheuseffect ook speelt op een andere dimensie van het bewegingskapitaal, namelijk de mobiliteitscompetenties. We onderscheiden twee belangrijke mobiliteitscompetenties. In de eerste plaats is er de arbeidsmarktkennis. Hieronder verstaan we de kennis over beschikbare jobs, over de kanalen naar die jobs, over transitiemogelijkheden, etc. Een tweede belangrijke mobiliteitscompetentie is het sociaal kapitaal (knowing whom). Het gaat hier om het netwerk van relaties dat een individu onderhoudt met anderen.

Loopbaanbegeleiding kan op de mobiliteitscompetenties van een individu inspeelen door de kennis van de arbeidsmarkt te verruimen of door de persoon in contact te brengen met de juiste netwerken. We vermoeden tevens dat de mobiliteitscompetenties de gepercipieerde baat bij en de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding kunnen beïnvloeden. Op welke manier we die relatie zien, wordt uiteengezet in de volgende paragraaf.

5.3.1 | De centrale vragen

We bekijken eerst de relatie tussen arbeidsmarktkennis en loopbaanbegeleiding. Zoals we net aangaven, gaat het bij arbeidsmarktkennis om kennis van vacatures, kennis over beroepen, jobs en potentiële werkgevers, etc. Deze kennis kan een individu actief verwerven of verruimen, bijvoorbeeld door het lezen van jobadvertenties of door informatie in te winnen over de loopbaanmogelijkheden bij de huidige of bij andere werkgevers. Het ondernemen van activiteiten die de arbeidsmarktkennis verruimen, zou volgens Stumpf en Hartman (1984) leiden tot meer realistische loopbaanverwachtingen. Dat is logisch: iemand die op de hoogte is van wat er op de ar-

beidsmarkt mogelijk is, zal de eigen verwachtingen daar wellicht aan aanpassen. Bovendien zouden dergelijke activiteiten ook iemands positie op de arbeidsmarkt versterken. Wie actief zijn arbeidsmarktkennis vergroot, zou meer jobaanbiedingen krijgen (Stumpf et al., 1984) en bij het solliciteren vaker voor een gesprek worden uitgenodigd (Steffy et al., 1989). Roeding (1989) kwam bovendien tot de vaststelling dat het actief verruimen van de arbeidsmarktkennis ook het inzicht in de eigen persoon vergroot. Wie informatie inwint over de beschikbare jobs, zal zich immers ook vaak een beeld proberen te vormen van zichzelf in die jobs. Op die manier denkt men na over zichzelf in verschillende werkomgevingen, wat het inzicht in de eigen interesses en mogelijkheden vergroot (Werbel, 2000).

Uit de gebruikersbevraging (deel 2 van dit onderzoek) kwam naar voren dat individuen met loopbaanbegeleiding starten omdat ze duidelijkheid wensen over wat ze zelf willen en kunnen en welke richtingen ze uitkunnen op de arbeidsmarkt. Mensen met een ruime arbeidsmarktkennis lijken bijgevolg weinig reden te hebben om in loopbaanbegeleiding te stappen. Deze individuen hebben immers al een realistisch beeld van hun arbeidsmarktmogelijkheden én van hun eigen interesses en capaciteiten. We starten dan ook van de hypothese dat deze mensen hun baat bij loopbaanbegeleiding en hun kans op deelname laag zullen inschatten.

- *Hypothese 1: Arbeidsmarktkennis verlaagt de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding*
- *Hypothese 2: Arbeidsmarktkennis verlaagt de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding*

Een tweede belangrijke mobiliteitscompetentie is het ontwikkelen en het handhaven van een sociaal netwerk. Hiermee bedoelden we het netwerk van relaties tussen een individu en anderen. In dit onderzoek focussen we op de relaties met anderen die praktische hulp bieden bij de loopbaan. Voorbeelden van praktische hulp zijn: advies geven over verbeteringen in het werk, in contact brengen met belangrijke mensen in de huidige of in andere organisatie, etc. In die zin bevat het sociaal netwerk dus niet iedereen waar het individu mee in contact komt, maar enkel diegenen waar men daadwerkelijk hulp van krijgt.

In de eerste plaats vermoeden we dat werknemers die al praktische hulp krijgen bij hun loopbaan, bijvoorbeeld van hun partner, vrienden of collega's, minder nood

zullen ervaren aan méér hulp, bijvoorbeeld via loopbaanbegeleiding. Dit zou de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding én de deelname-intentie kunnen verlagen.

- *Hypothese 3: Wie reeds praktische hulp krijgt bij de loopbaan, zal zijn baat bij loopbaanbegeleiding lager inschatten*
- *Hypothese 4: Wie reeds praktische hulp krijgt bij de loopbaan, zal een lagere intentie vertonen om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen*

Niet alle partijen beschikken over evenveel informatie en middelen om goede hulp te bieden. Zo zal de werkgever een individu wellicht beter kunnen informeren over de loopbaanmogelijkheden binnen de organisatie dan de eigen partner. Een professionele hulpverlener zal vermoedelijk over meer middelen beschikken om advies te geven (bv. instrumenten om de persoonlijkheid te meten en te interpreteren, etc.) dan iemands vrienden. We vermoeden dat wie praktische hulp krijgt van een meer professionele partij, minder nood zal ervaren aan extra professionele begeleiding.

- *Hypothese 5: Wie van een meer professionele partij hulp krijgt bij de loopbaan, zal zijn baat bij loopbaanbegeleiding lager inschatten*
- *Hypothese 6: Wie van een meer professionele partij hulp krijgt bij de loopbaan, zal een lagere intentie vertonen om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen*

Tenslotte verwachten we dat ook de diversiteit van het netwerk een rol zal spelen. Met diversiteit doelen we op het aantal verschillende partijen waaruit een netwerk bestaat, bijvoorbeeld familie, vrienden, collega's, de vakbond, etc. Eerder onderzoek toonde aan dat een meer divers netwerk leidt tot betere loopbaanmogelijkheden, bijvoorbeeld door meer jobaanbiedingen of grotere promotiekansen (Higgins, 2001; Podolny & Baron, 1997). Dit wijst op een positieve relatie tussen de diversiteit van het netwerk en het bewegingskapitaal. Zoals we in dit hoofdstuk al herhaaldelijk aangeven, zou iemand die beschikt over weinig bewegingskapitaal, veel baat kunnen halen uit loopbaanbegeleiding. We vermoeden dat deze mensen dit ook zelf zo zullen ervaren en dat ze daardoor tevens een grotere deelname-intentie zullen vertonen. Daarom formuleren we volgende hypothesen:

- *Hypothese 7: Hoe meer divers iemands sociaal netwerk is, des te lager de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding*
- *Hypothese 8: Hoe meer divers iemands sociaal netwerk is, des te lager de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding zal zijn*

5.3.2 | Arbeidsmarktkennis en sociaal kapitaal in Vlaanderen

Om een idee te krijgen van iemands arbeidsmarktkennis, legden we de respondenten een aantal activiteiten voor die de arbeidsmarktkennis kunnen verruimen en vroegen we of ze die recent ondernomen hadden. De verschillende bevraagde activiteiten en hun frequentie van voorkomen staan weergegeven in tabel 64.

Tabel 64 Activiteiten ter verruiming van de arbeidsmarktkennis – frequenties (n=957)

Peilen naar de loopbaankansen bij de huidige werkgever	28,9%
Gesprekken voeren met deskundigen over de verdere uitbouw van de huidige job	25,4%
Informatie inwinnen over vacatures bij de huidige werkgever	18,2%
Informatie inwinnen over vacatures bij andere werkgevers	14,9%
Peilen naar de kansen op een job bij andere werkgevers	13,3%
Informatie inwinnen over het beginnen werken als zelfstandige	7,1%
Eén of meerdere activiteiten	49,3%

Bijna de helft van alle respondenten heeft onlangs één of meerdere van dergelijke activiteiten ondernomen. 16,4% ondernam er zelfs drie of meer. Zoals blijkt uit tabel 64 zijn de meest voorkomende activiteiten: ‘peilen naar de loopbaankansen bij de huidige werkgever’ en ‘gesprekken voeren over de uitbouw van de job’. De Vlaamse werknemers lijken dus in de eerste plaats gericht op een loopbaan in de huidige organisatie en op het verder uitbouwen van de huidige job. Deze vaststelling hoeft niet te verbazen. Eerder onderzoek toonde immers reeds aan dat de job- en werkgeversmobiliteit in België erg laag is (Schömann, 2002; Vandenbrande, 2001).

Vrouwen, ouderen en laaggeschoolden ondernemen het minst vaak activiteiten die de arbeidsmarktkennis verruimen (zie tabel 65). Als vrouwen een activiteit ondernemen, gaat het meestal om een gesprek over de uitbouw van de job. Jongeren houden zich met zo goed als alle activiteiten het vaakst bezig. Enkel met betrekking

tot de activiteit 'informatie inwinnen over vacatures bij de huidige werkgever' doen de 35-plussers niet onder. Laaggeschoolden zijn - in vergelijking met de hoger geschoolden - het minst vaak geïnteresseerd in hun interne loopbaanmogelijkheden. Mogelijk schatten laaggeschoolden hun promotiekansen erg laag in óf hechten ze er gewoon minder belang aan. Verder voeren laaggeschoolden ook minder vaak gesprekken over de uitbouw van hun job.

Tabel 65 Activiteiten ter verruiming van de arbeidsmarktkennis - naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (%) (n=957)

	Geslacht		Leeftijd			Opleiding		
	M n=480	V n=477	L n=349	M n=308	H n=300	L n=256	M n=355	H n=346
Peilen naar de loopbaankansen bij de huidige werkgever	31,7	26,3	38,7	25,3	21,4	16,8	33,0	33,9
	/		L>H***; L>M***			L<M***; L<H***		
Gesprekken voeren met deskundigen over de verdere uitbouw van de huidige job	24,0	26,8	30,7	24,0	20,7	16,8	27,9	29,2
	V>M(*)		L>H**; L>M(*)			L<M**; L<H***		
Informatie inwinnen over vacatures bij de huidige werkgever	21,7	14,7	19,2	19,2	16,1	12,5	20,3	20,3
	M>V**		/			L<M**; L<H*		
Informatie inwinnen over vacatures bij andere werkgevers	15,6	14,3	23,5	11,7	8,4	12,1	14,9	17,1
	/		L>H***; L>M***			L<H(*)		
Peilen naar de kansen op een job bij andere werkgevers	14,2	12,4	20,3	11,4	7,0	12,1	13,3	14,2
	/		L>M**; L>H***; M>H(*)			/		
Informatie inwinnen over het beginnen werken als zelfstandige	8,1	6,1	10,9	6,5	3,3	6,3	7,4	7,5
	/		L>M(*); L>H***; M>H(*)			/		
Eén of meerdere activiteiten	52,1	46,5	60,2	47,1	39,0	38,3	53,5	53,2
	M>V(*)		L>M**; L>H***; M>H*			L<M***; L<H***		

* Independent sample T-test; ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Om het sociaal netwerk te meten, vroegen we de respondenten aan te geven van welke partijen (bv. partner, familie, collega's, etc.) ze praktische hulp krijgen bij hun loopbaan. Een minderheid van de respondenten, namelijk 13,2%, zegt nooit praktische hulp bij de loopbaan te krijgen (tabel 66). De meerderheid krijgt echter (minstens af en toe) steun van drie of meer partijen (55,3%). Men krijgt vooral hulp van vrienden (58,5%), collega's (57,8) of van de partner (54,2%).

Tabel 66 Partijen waar men minstens af en toe praktische hulp bij de loopbaan van krijgt- frequenties (n=957)

Vrienden	58,5%
(Ex-) collega's	57,8%
Partner	54,2%
Familie	50,2%
Kennissen	50,2%
(Ex-) bazen/werkgever	50,1%
Vakbond	28,2%
Professionele hulpverleners	15,9%
Van niemand	13,2%

5.3.3 | Arbeidsmarktkennis, sociaal kapitaal en loopbaanbegeleiding

In deze paragraaf bekijken we de relatie tussen iemands mobiliteitscompetenties en de baat bij en deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding van naderbij. Om de hypothesen over 'baat bij loopbaanbegeleiding' te testen, voeren we logistische regressies uit met als afhankelijke variabele 'behorende tot de baatgroep'. Deze variabele is 1 indien de persoon denkt op dit moment zeker baat te hebben bij loopbaanbegeleiding en 0 indien dit niet zo is. Ook de hypothesen met betrekking tot de deelname-intentie werden getest door middel van logistische regressies. Als afhankelijke variabele kozen we daarbij voor 'is een potentiële deelnemer'. Of iemand beschouwd wordt als potentiële deelnemer, hangt af van het scenario dat we bekijken. We onderscheiden drie scenario's. In het eerste scenario beschouwen we iedereen die zijn kans op deelname aan loopbaanbegeleiding in de komende vijf jaar als zeer groot inschat, als 'deelnemer' aan loopbaanbegeleiding. In het tweede scenario hanteren we iets strengere criteria. In dat scenario zijn de 'deelnemers' diegenen die hun deelnamekans zeer hoog inschatten, een concrete resultaatverwachting hebben, meer dan 6u aan loopbaanbegeleiding willen besteden en voor een deelname willen betalen. In het derde scenario tenslotte moeten de deelnemers daarbovenop hun eigen, vrije tijd aan loopbaanbegeleiding willen besteden door ófwel loopbaanbegeleiding buiten de werkuren te willen volgen, ófwel verlof te willen opnemen om aan de dienstverlening deel te nemen. In elk model namen we drie controlevariabelen mee: geslacht, leeftijd en opleiding.

5.3.3.1 | Arbeidsmarktkennis en loopbaanbegeleiding

We gebruiken verschillende variabelen voor iemands arbeidsmarktkennis. In het eerste model beschouwen we 'arbeidsmarktkennis' als een dummy die '1' is als de persoon onlangs minstens één activiteit ondernomen heeft die de arbeidsmarktkennis kon verruimen en '0' wanneer dit niet zo is. In model 2 gaan we het effect na van het aantal dergelijke activiteiten dat men ondernam. Daarbij veronderstellen we dat de arbeidsmarktkennis toeneemt, naarmate het aantal activiteiten stijgt. We onderzoeken tevens het effect van het type activiteit. De resultaten daarvan worden niet weergegeven, maar we zullen de belangrijkste bevindingen wel bespreken.

Tabel 67 geeft de odds ratio's van de modellen die peilen naar effecten op 'gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding'. In tabel 68 staan de resultaten weergegeven van de logistische regressies voor de deelname-intentie.

Tabel 67 Invloed van arbeidsmarktkennis op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	Model 1 (n=956)	Model 2 (n=956)
Intercept	0,084***	0,097***
Geslacht ⁽¹⁾	1,371	1,367
Leeftijd ⁽²⁾		
- 35-44	0,827	0,832
- 45-64	0,281***	0,283***
Opleiding ⁽³⁾		
- Midden	1,131	1,170
- Hoog	0,801	0,789
Activiteit ter verruiming van AM-kennis	2,059**	-
Aantal activiteiten ter verruiming van AM-kennis	-	1,242**
Nagelkerke R ²	0,077	0,074

***p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, (*) p<0,10

(1) Referentiecategorie: mannen; (2) Referentiecategorie: 20-34-jarigen; (3) Referentiecategorie: laaggeschoolden

Tabel 68 Invloed van arbeidsmarktkennis op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	SCENARIO 1	
	Model 1 (n=956)	Model 2 (n=956)
Intercept	0,161***	0,180***
Geslacht ⁽¹⁾	1,060	1,059
Leeftijd ⁽²⁾		
- 35-44	0,843	0,865
- 45-64	0,757	0,775
Opleiding ⁽³⁾		
- Midden	1,035	1,050
- Hoog	1,013	1,001
Activiteit ter verruiming van AM-kennis	2,305***	-
Aantal activiteiten ter verruiming van AM-kennis	-	1,312***
Nagelkerke R ²	0,048	0,045
	SCENARIO 2	
	Model 1 (n=957)	Model 2 (n=957)
Intercept	0,078***	0,085
Geslacht ⁽¹⁾	0,991	0,994
Leeftijd ⁽²⁾		
- 35-44	0,752	0,778
- 45-64	0,727	0,753
Opleiding ⁽³⁾		
- Midden	1,372	1,383
- Hoog	1,452	1,421
Activiteit ter verruiming van AM-kennis	2,198***	-
Aantal activiteiten ter verruiming van AM-kennis	-	1,304***
Nagelkerke R ²	0,045	0,046

	SCENARIO 3	
	Model 1 (n=957)	Model 2 (n=957)
Intercept	0,054***	0,061***
Geslacht ⁽¹⁾	0,923	0,925
Leeftijd ⁽²⁾		
- 35-44	0,885	0,915
- 45-64	0,674	0,697
Opleiding ⁽³⁾		
- Midden	1,244	1,256
- Hoog	1,060	1,033
Activiteit ter verruiming van AM-kennis	2,479**	-
Aantal activiteiten ter verruiming van AM-kennis	-	1,337***
Nagelkerke R ²	0,043	0,043

***p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, (*) p<0,10

(1) Referentiecategorie: mannen; (2) Referentiecategorie: 20-34-jarigen; (3) Referentiecategorie: laaggeschoolden

In tegenstelling tot onze verwachtingen zien we dat mensen die door het ondernemen van één of meerdere activiteiten hun arbeidsmarktkennis hebben verruimd, vaker zeggen baat te hebben bij loopbaanbegeleiding dan wie dit niet gedaan heeft. Meer nog: hoe méér dergelijke activiteiten iemand ondernam, des te vaker men zegt baat te hebben bij loopbaanbegeleiding. We moeten hypothese 1 dus verwerpen. Bovendien blijkt uit tabel 68 dat ook de deelname-intentie toeneemt met de arbeidsmarktkennis. Dit geldt voor beide modellen in de drie scenario's. Hypothese 2 kunnen we dus evenmin aanvaarden.

Dit lijkt opnieuw op een Mattheuseffect te wijzen. Blijkbaar zijn het opnieuw de werknemers in de sterkste positie, namelijk zij met de meeste arbeidsmarktkennis, die hun baat bij loopbaanbegeleiding het hoogst inschatten en het vaakst aan de dienstverlening willen deelnemen. We vermoeden dat iemands persoonlijkheid hier een invloed op heeft. Wie bijvoorbeeld openstaat voor verandering zal wellicht vlugger activiteiten ondernemen die de arbeidsmarktkennis verruimen. Dezelfde persoonlijkheidstrek verhoogt echter ook iemands deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding. Om deze veronderstelling te testen, voerden we een logistische regressie uit met 'arbeidsmarktkennis' als afhankelijke variabele en de zes persoonlijkheidstrekken als onafhankelijke. De resultaten bevestigen ons vermoeden. Zowel openheid voor

verandering als ambitie bleken een significant positief effect te hebben op het ondernemen van activiteiten die de arbeidsmarktkennis verruimen. Het zijn ook net deze persoonlijkheidstrekken die de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding verhogen.

Er is echter ook een andere, minder verontrustende verklaring voor de bekomen resultaten. Het ondernemen van een activiteit die de arbeidsmarktkennis verruimt, zou wel eens veeleer een gevolg kunnen zijn van een wens tot verandering dan een indicatie van iemands arbeidsmarktkennis. Met andere woorden: mogelijk zijn het vooral werknemers die een verandering in hun loopbaan willen, die dergelijke activiteiten ondernemen. De vaststelling dat openheid voor verandering een positief effect heeft op het ondernemen van dergelijke activiteiten, versterkt dit vermoeden. Het ondernemen van veel verschillende activiteiten, zou dan kunnen wijzen op onduidelijkheid of onzekerheid over de aard van de gewenste verandering. In dat geval hoeft het niet te verbazen dat deze mensen hun baat bij loopbaanbegeleiding en hun kans op deelname hoog inschatten. Loopbaanbegeleiding kan hen immers helpen om de gewenste verandering te realiseren of om er een duidelijker beeld van te krijgen.

De gebruikersbevraging (deel 2 van dit onderzoek) geeft ons sterke aanwijzingen voor deze mogelijkheid. In dat deel bleek immers dat heel wat van de deelnemers aan loopbaanbegeleiding – vóór ze de stap naar loopbaanbegeleiding zetten – via één of meerdere activiteiten hun arbeidsmarktkennis hadden verruimd. Zo had meer dan 60% van hen gepeild naar de kansen op een job bij andere werkgevers, 26% peilde naar de loopbaanmogelijkheden bij de huidige werkgever en 48% besprak de uitbouw van de job met een deskundige. Het verruimen van de arbeidsmarktkennis is dus een veel voorkomende stap vóór men in loopbaanbegeleiding stapt. Bovendien wenste iedereen die een dergelijke activiteit ondernam, bij de start van loopbaanbegeleiding een verandering in de arbeidssituatie.

Om deze mogelijkheid te testen, voerden we een aantal bijkomende analyses uit. Zo gingen we na of werknemers die onlangs met een schok geconfronteerd werden, vaker activiteiten ondernemen die de arbeidsmarktkennis verruimen. Zoals blijkt uit 69, is het antwoord op deze vraag positief. Van al diegenen die er recent over zijn beginnen nadenken om weg te gaan bij hun huidige werkgever, heeft maar liefst 73,6% een activiteit ondernomen die de arbeidsmarktkennis verruimt. Bij mensen die een gedwongen ontslag verwachten, ligt dat percentage nog hoger, namelijk op 78,6%. Voor deze mensen is het verruimen van de arbeidsmarktkennis wellicht eerder een

defensieve reactie op de schok die ze ervoeren, dan een indicatie van een sterke arbeidsmarktpositie.

Tabel 69 Arbeidsmarktkennis en het ervaren van schokken (%)

	% werknemers dat minstens één activiteit ter verruiming van de arbeidsmarktkennis ondernam (n=472)
Bent u erover aan het nadenken om weg te gaan bij uw organisatie?	
- Ja	73,6 ⁽¹⁾
- Nee	44,9
Denkt u dat u uw organisatie gedwongen zal moeten verlaten?	
- Ja	78,6 ⁽²⁾
- Nee	48,4

⁽¹⁾ χ^2 -test: $p < 0,001$; ⁽²⁾ χ^2 -test: $p = 0,002$

We gingen ook na of werknemers die onlangs hun arbeidsmarktkennis verruimden, slechter scoren op een aantal werkbaarheidsindicatoren en op 'tevredenheid met de loopbaan'. Dit bleek inderdaad zo te zijn. Wie onlangs een activiteit ondernam ter verruiming van de arbeidsmarktkennis, had significant minder plezier in zijn werk, was meer vermoeid ten gevolge van zijn werk, had grotere conflicten tussen werk en privé-leven én was minder tevreden met zijn loopbaan. Dit alles suggereert dat het ondernemen van activiteiten die de arbeidsmarktkennis verruimen, inderdaad eerder een uiting is van ontevredenheid met de loopbaan, dan een indicatie van een sterke arbeidsmarktpositie. Vanuit die optiek zijn onze bevindingen niet meer dan logisch.

Zoals we aangaven in het begin van deze paragraaf, voerden we ook bijkomende regressies uit om het effect van elke activiteit afzonderlijk na te gaan. Deze resultaten zijn niet weergegeven, maar we zullen ze hier kort bespreken. Drie activiteiten blijken de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding te vergroten, met name: 'gesprekken voeren met deskundigen over de verdere uitbouw van de job', 'peilen naar de loopbaankansen bij de huidige werkgever' en 'peilen naar de kansen op een job bij andere werkgevers'. We zien dat zowel diegenen die in hun huidige organisatie willen blijven, als zij die geïnteresseerd zijn in een job bij een andere werkgever, baat denken te hebben bij loopbaanbegeleiding. Zoals we in hoofdstuk 1 reeds aangaven, zouden gewenste loopbaanveranderingen binnen de huidige organisatie ook – en soms zelfs beter – door bedrijfsinterne loopbaanbegeleiding kunnen worden aangepakt.

Wat de deelname-intentie betreft, lijkt de aard van de activiteit weinig invloed uit te oefenen. Van de zes bevraagde activiteiten blijken er immers vijf de deelname-intentie positief te beïnvloeden. Wie gesprekken heeft gehad met deskundigen over de verdere uitbouw van de job (scenario 2 en 3), wie peilde naar de loopbaanmogelijkheden bij de huidige werkgever (scenario 1 en 2), wie peilde naar de kansen op een job bij andere werkgevers of informatie inwon over bedrijfsexterne vacatures (scenario 1, 2 en 3) én wie informatie inwon over het beginnen werken als zelfstandige (scenario 3), schat zijn kans op deelname aan loopbaanbegeleiding significant hoger in. Opvallend is het verschil tussen werknemers met een bedrijfsexterne en zij met een bedrijfsinterne focus. Wie geïnteresseerd is in een job bij een andere werkgever vertoont zowel in de scenario's 1, 2 als 3 een hogere deelname-intentie. Wie daarentegen peilde naar de loopbaanmogelijkheden bij de huidige werkgever, is enkel in scenario 1 en 2 vaker bereid om deel te nemen. Het besteden van de eigen vrije tijd aan loopbaanbegeleiding is er voor deze werknemers blijkbaar teveel aan. Voor hen zou interne loopbaanbegeleiding, aangeboden tijdens de werkuren, mogelijk een beter alternatief zijn.

Tenslotte linken we het type activiteit dat iemand ter verruiming van zijn arbeidsmarktkennis ondernam, aan wat die persoon verwacht van een deelname aan loopbaanbegeleiding. Wie gesprekken heeft gehad met deskundigen over de uitbouw van de job, wie gepeild heeft naar de loopbaankansen in de huidige organisatie en wie informatie inwon over vacatures bij de huidige werkgever geeft significant vaker aan dat hij van een deelname aan loopbaanbegeleiding verwacht meer zicht te krijgen op de loopbaankansen in de huidige onderneming. Wie peilde naar zijn kansen op een job bij andere werkgevers en wie informatie inwon over vacatures bij andere werkgevers heeft die verwachting significant minder vaak. Zij wensen door loopbaanbegeleiding vooral meer zicht te krijgen op hun mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt. Wie informatie inwon over het beginnen werken als zelfstandige, wil eveneens minder vaak zicht op zijn bedrijfsinterne loopbaanmogelijkheden. Deze individuen wensen het vaakst dat loopbaanbegeleiding hen helpt bij het bepalen van de stappen die ze moeten zetten om te bereiken wat ze willen in hun loopbaan.

5.3.3.2 | Sociaal kapitaal (knowing whom) en loopbaanbegeleiding

In deze paragraaf onderzoeken we de hypothesen over het sociaal kapitaal. We formuleerden hypothesen met betrekking tot drie aspecten van het sociaal kapitaal en zullen elk aspect afzonderlijk bespreken.

In de eerste plaats bekijken we de invloed van 'het krijgen van praktische hulp bij de loopbaan'. We zeggen dat iemand 'praktische hulp bij de loopbaan krijgt' als hij minstens af en toe van minstens één partij praktische hulp krijgt. Zoals blijkt uit tabel 70, gaat er van deze variabele geen significante invloed uit op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding. Bovendien is de odds ratio van deze variabele groter en niet – zoals verwacht – kleiner dan 1. Het krijgen van praktische hulp lijkt de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding dus eerder te verhogen dan te verlagen. We moeten hypothese 3 dan ook verwerpen. Wat de intentie om deel te nemen aan de loopbaanbegeleiding betreft, zien we wél een significant verband en dit in de drie scenario's. Het verband is echter – in tegenstelling tot onze verwachtingen – positief. Het zijn dus diegenen die reeds praktische hulp bij de loopbaan krijgen, die het vaakst bereid zijn om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding. We moeten dus ook hypothese 4 verwerpen.

Tabel 70 Invloed van het krijgen van praktische hulp op de gepercipieerde baat bij en de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	Baat (n=956)	Deelname		
		Scenario 1 (n=957)	Scenario 2 (n=957)	Scenario 3 (n=957)
Intercept	0,094***	0,172***	0,070***	0,039***
Geslacht ⁽¹⁾	1,314	1,008	0,950	0,889
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,766	0,780	0,702	0,819
- 45-64	0,255***	0,678(*)	0,663	0,613
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,253	1,138	1,489	1,357
- Hoog	0,857	1,097	1,547	1,137
Praktische hulp krijgen	1,435	1,601(*)	1,893(*)	2,587(*)
Nagelkerke R ²	0,059	0,015	0,024	0,023

***p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, (*) p<0,10

(¹) Referentiecategorie: mannen; (²) Referentiecategorie: 20-34-jarigen; (³) Referentiecategorie: laaggeschoolden

Dit resultaat kan volgens ons twee dingen betekenen. In de eerste plaats zou er opnieuw sprake kunnen zijn van een Mattheuseffect. Dat is het geval wanneer de individuen die nooit steun krijgen, geen steun krijgen omdat ze te weinig mensen kennen of omdat ze niet openstaan voor hulp, er te angstig voor zijn of er afkerig tegenover staan. Het gaat dan om mensen die soms wel steun zouden kunnen gebruiken, maar ze kennen niemand die hen kan helpen óf ze weigeren alle hulp, bijvoorbeeld omdat ze dat een teken van zwakte vinden. Indien dit het geval is, betekent dit dat loopbaanbegeleiding een belangrijke doelgroep niet bereikt, namelijk diegenen die - omwille van een beperkt sociaal kapitaal, omwille van hun persoonlijkheid of omwille van een negatieve houding - eerder zwak staan op de arbeidsmarkt. Er is echter ook een andere verklaring mogelijk voor de positieve relatie tussen 'het krijgen van hulp bij de loopbaan' en de deelname-intentie. Het zou immers ook kunnen dat de mensen die geen hulp krijgen, net diegenen zijn die helemaal geen hulp nodig hebben. Alles gaat goed in hun loopbaan of ze kunnen het allemaal zelf wel aan. In dat geval is het logisch dat ze ook geen intentie vertonen om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding.

Om een idee te krijgen van welke mogelijkheid het meest overeenkomt met de werkelijkheid, voerden we opnieuw een aantal bijkomende analyses uit. We gingen

na of mensen die met een schok geconfronteerd worden vaker praktische hulp krijgen. Uit tabel 71 blijkt dat dit niet noodzakelijk het geval is. Werknemers die eraan denken om hun huidige werkgever te verlaten, krijgen níet vaker hulp bij hun loopbaan. Dit is wel het geval voor mensen die een gedwongen ontslag verwachten, maar dat verschil is niet significant (Pearson χ^2 : 0,339).

Tabel 71 Praktische hulp bij de loopbaan en het ervaren van schokken (%)

	% werknemers dat minstens af en toe van minstens één partij praktische hulp krijgt (n=831)
Bent u erover aan het nadenken om weg te gaan bij uw organisatie?	
- Ja	86,5 ⁽¹⁾
- Nee	86,9
Denkt u dat u uw organisatie gedwongen zal moeten verlaten?	
- Ja	92,9 ⁽²⁾
- Nee	86,7

⁽¹⁾ χ^2 -test: p=0.892; ⁽²⁾ χ^2 -test: p=0.339

We gingen ook na of werknemers die praktische hulp bij de loopbaan krijgen, slechter scoren op 'tevredenheid met de loopbaan' en op een aantal werkbaarheidsindicatoren. Indien dit het geval is, zouden we de Matteushypothese kunnen verwerpen. De analyses geven echter geen uitsluitsel. We vinden immers slechts twee significante effecten, die bovendien op een tegengesteld effect wijzen. Wie praktische hulp bij de loopbaan krijgt, heeft meer plezier in zijn werk, maar ervaart een iets grotere negatieve invloed van het privé-leven op het werk. Deze resultaten laten ons niet toe een uitspraak te doen over de verklaring van het verband.

De tweede 'sociaal kapitaal'-variabele die we bekijken, is 'het krijgen van hulp van een professionele partij'. We beschouwen collega's, bazen, werkgevers, de vakbond en professionele hulpverleners als 'professionele partijen'. De partner, familieleden, kennissen en vrienden zijn de minder professionele partijen.

Tabel 72 toont de effecten van deze variabele. Wie van een professionele partij hulp bij de loopbaan krijgt, schat zoals verwacht zijn baat bij loopbaanbegeleiding significant lager in dan wie enkel van een minder professionele partij hulp krijgt. Bovendien vertonen deze werknemers in scenario 1 en 2 ook een significant lagere deelname-intentie. In scenario 3, waar de werknemers aan loopbaanbegeleiding moeten

deelnemen tijdens hun vrije tijd, verdwijnt het effect. We kunnen hypothese 5 dus volledig aanvaarden en hypothese 6 in scenario 1 en 2.

Tabel 72 Invloed van het krijgen van professionele hulp op de gepercipieerde baat bij en de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	Baat (n=956)	Deelname		
		Scenario 1 (n=957)	Scenario 2 (n=957)	Scenario 3 (n=957)
Intercept	0,252***	0,378***	0,196***	0,135***
Geslacht ⁽¹⁾	1,296	0,998	0,940	0,880
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,742	0,770	0,690	0,810
- 45-64	0,250***	0,676(*)	0,661	0,612
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,286	1,150	1,511	1,371
- Hoog	0,893	1,117	1,586	1,156
Hulp van professionele partij ⁽⁴⁾	0,446**	0,674(*)	0,607*	0,698
Geen hulp ⁽⁴⁾	0,376*	0,455*	0,356*	0,290*
Nagelkerke R ²	0,077	0,020	0,031	0,026

***p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, (*) p<0,10

⁽¹⁾ Referentiecategorie: mannen; ⁽²⁾ Referentiecategorie: 20-34-jarigen; ⁽³⁾ Referentiecategorie: laaggeschoolden; ⁽⁴⁾ Krijgt hulp, maar niet van een professionele partij

Dit resultaat impliceert dat loopbaanbegeleiding lang niet de enige manier is om loopbaanproblemen op te lossen. Voor sommige problemen kan men blijkbaar net zo goed terecht bij andere professionele partijen, zoals de werkgever of de vakbond. De vraag naar loopbaanbegeleiding zal echter niet geheel kunnen worden opgevangen door andere vormen van professionele steun. Dat blijkt uit het feit dat nog steeds een aanzienlijk percentage van diegenen die al hulp van een professionele partij krijgen, nog steeds de stap naar loopbaanbegeleiding wensen te zetten en dit in de drie scenario's (zie tabel 73).

Tabel 73 Percentage werknemers die de intentie hebben om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding - naar het krijgen van professionele hulp

	Wél professionele hulp (W)	Geen professionele hulp (G)
Scenario 1	18,8	25,3
	W<G(*)	
Scenario 2	11,5	17,1
	W<G(*)	
Scenario 3	8,0	11,0
	/	

* Independent sample T-test; ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Uit tabel 73 blijkt verder nog dat werknemers die nooit hulp krijgen bij hun loopbaan zowel hun baat bij loopbaanbegeleiding als hun kans op deelname significant lager inschatten dan wie hulp krijgt van een niet-professionele partij.

We bekijken tenslotte de hypothesen met betrekking tot de diversiteit van het netwerk. Met diversiteit van een netwerk doelen we op het aantal partijen waarvan iemand minstens af en toe praktische steun krijgt. Zoals we aangaven in paragraaf 5.3.1, vermoeden we dat de diversiteit van het netwerk een negatief effect zal hebben op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding (hypothese 7) en op de deelname-intentie (hypothesen 8). Tabel 74 toont echter dat we beide hypothesen moeten verwerpen. De diversiteit van het netwerk blijkt immers noch op de gepercipieerde baat, noch op de deelname-intentie een significante invloed uit te oefenen.

Tabel 74 Invloed van de diversiteit van het netwerk op de gepercipieerde baat bij en de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	Baat (n=956)	Deelname		
		Scenario 1 (n=957)	Scenario 2 (n=957)	Scenario 3 (n=957)
Intercept	0,133***	0,270***	0,119***	0,093***
Geslacht ⁽¹⁾	1,300	0,992	0,932	0,864
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,754	0,765	0,693	0,801
- 45-64	0,246***	0,645*	0,635	0,573
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,259	1,149	1,505	1,382
- Hoog	0,871	1,121	1,588	1,181
Diversiteit netwerk	0,998	0,996	1,014	1,006
Nagelkerke R ²	0,057	0,010	0,018	0,013

***p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, (*) p<0,10

(1) Referentiecategorie: mannen; (2) Referentiecategorie: 20-34-jarigen; (3) Referentiecategorie: laaggeschoolden

5.4 | Loopaanverwachtingen

We gaven het reeds aan eerder in dit hoofdstuk: niet alle mensen zijn gelijk. Individuen verschillen niet alleen van elkaar op het vlak van persoonlijkheid; ook hun loopbaanvoorkeuren kunnen sterk uit elkaar liggen. Zo varieert de invulling van het begrip 'succesvolle loopbaan' van individu tot individu. Sommigen menen bijvoorbeeld dat ze het pas 'gemaakt hebben' als ze een hoge managementpositie in een bedrijf bereikt hebben. Anderen vinden de idee van verticale promotie veel minder aantrekkelijk en geven de voorkeur aan werk dat makkelijk te combineren is met het privé-leven.

Wat iemand in zijn loopbaan wil bereiken en door welke motieven, waarden en gedragsintenties hij zich daarbij laat leiden, noemen we de loopbaanverwachtingen of 'knowing why'. We beschouwen dit als de derde dimensie van het bewegingskapitaal. We sluiten dit hoofdstuk over het bewegingskapitaal dan ook af met een bespreking van de invloed van deze component op de gepercipieerde baat bij en de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding bestuderen.

In de eerste plaats gaan we dieper in op het concept 'loopbaanverwachtingen'. Dit doen we aan de hand van Scheins theorie over loopbaanankers. Vervolgens formuleren we onze hypothesen over het verband tussen loopbaanverwachtingen en deelname aan loopbaanbegeleiding. In de derde en laatste paragraaf worden deze hypothesen getest via logistische regressies.

5.4.1 | Loopbaanankers

Individueel vormen zich gedurende hun loopbaan een beeld van de eigen talenten, behoeften en waarden. Dat zelfbeeld kan een belangrijke rol spelen bij loopbaanbeslissingen (Schein, 2001). Wie voor een belangrijke loopbaanstap staat, zal zich immers – bewust of onbewust – afvragen of die stap toelaat om de eigen talenten en capaciteiten te gebruiken, of de eigen behoeften erdoor vervuld zullen worden én of de keuze in overeenstemming is met de waarden waar men belang aan hecht. Mensen slagen er meestal in om in hun loopbaan een breed spectrum van behoeften te vervullen. Niet alle behoeften zijn echter even belangrijk. Bij iedere persoon zal – zo stelt Schein (2001) – één behoefte, één wens prioritair zijn. Dat éne element, dat prioriteit krijgt boven alle andere, duidt Schein (1978) aan met de term 'loopbaananker'.

Oorspronkelijk onderscheidde Schein (1978) vijf ankers; op basis van later onderzoek breidde hij zijn lijst uit tot de volgende negen: technische competentie, algemeen management competentie, organisatie- en werkzekerheid, geografische zekerheid, ondernemingsgerichte creativiteit, autonomie, pure uitdaging, dienstverlening en levensstijl (Schein, 1985). De naam van het anker slaat op datgene wat iemand met het betreffende anker absoluut niet wil opgeven in zijn loopbaan. Zo zal iemand met het loopbaananker autonomie niet de mogelijkheid willen opgeven om zelf te bepalen hoe en wanneer hij werkt. Wie als loopbaananker de 'algemeen management competentie' heeft, houdt van verantwoordelijkheid en wil bovenal leiding geven, coördineren en superviseren.

Onderzoek toont aan dat het loopbaananker een belangrijke rol speelt in iemands loopbaan. Zo zou iemands anker loopbaanbeslissingen beïnvloeden, vorm aan loopbaanwensen en mede bepalend zijn voor allerlei loopbaanuitkomsten, zoals jobtevredenheid of jobstabiliteit (Feldman & Bolino, 1996; Jiang & Klein, 1999; Schein, 1987). Schein stelt bovendien dat iemand die een baan probeert die niet in overeenstemming is met zijn anker, zich minder tevreden zal voelen in zijn job en vroeg of laat 'terugge-

trokken' zal worden naar iets wat beter bij hem past. Vandaar ook de metafoor van het anker. Aangezien loopbaanankers een belangrijke invloed uitoefenen op iemands loopbaanbeslissingen, vermoeden we dat ze ook van invloed kunnen zijn bij de beslissing om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding.

5.4.2 | De centrale vragen

Niet iedereen heeft een duidelijk beeld van wat hij wil bereiken in zijn loopbaan. Het gebeurt dan ook dat mensen transities maken die hen eerder verwijderden van hun globale loopbaandoel dan hen er dichterbij te brengen. De kans op het maken van 'verkeerde' transities neemt uiteraard toe naarmate het beeld van de eigen verwachtingen onduidelijker is. Wie erg weinig duidelijkheid heeft over wat hij in zijn loopbaan wil, zou wel eens baat kunnen hebben bij loopbaanbegeleiding. Loopbaanbegeleiding kan deze individuen immers helpen om de loopbaanverwachtingen helder te stellen, waardoor transities bewuster kunnen worden gemaakt en verkeerde transities worden vermeden. Daarom formuleren we volgende hypothesen:

- *Hypothese 1a: Hoe minder duidelijkheid over de loopbaan, hoe hoger de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding*
- *Hypothese 1b: Hoe minder duidelijkheid over de loopbaan, hoe hoger de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding.*

We vermoeden bovendien dat de mate waarin iemand belang hecht aan welbepaalde behoeften, waarden en talenten, de gepercipieerde baat bij en de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding kan beïnvloeden. Zoals we hierboven aangaven, identificeerde Schein (1985) negen dergelijke behoeften en noemde ze 'loopbaanankers'. Uit de negen loopbaanankers van Schein kozen wij er zes waar we een verband mee vermoeden. We merken op dat we het effect willen nagaan van de mate waarin iemand belang hecht aan verschillende behoeften en dus niet het effect van iemands éne loopbaananker. In wat volgt, bespreken we de zes gekozen ankers hieronder en geven we aan hoe wij het verband met loopbaanbegeleiding zien.

Zekerheid. Schein identificeerde twee zekerheidsankers: werk- en organisatiezekerheid enerzijds en geografische zekerheid anderzijds. Wie hoog scoort op het eerste zekerheidsanker, wil bovenal de zekerheid dat hij in zijn huidige organisatie en in

zijn huidige baan kan blijven werken. Men geeft de voorkeur aan stabiel en voorspelbaar werk en vindt goede arbeidsvoorwaarden belangrijker dan de inhoud van het werk (Schein, 2001). Het anker 'geografische zekerheid' sluit hier nauw bij aan. Ook de hoogscorers op dit anker willen bovenal zekerheid, maar dan de zekerheid dat ze in hun huidige streek kunnen blijven wonen. Een promotie die hen verplicht om te verhuizen, is in hun ogen helemaal niet aantrekkelijk (Schein, 1985).

Beide zekerheidankers impliceren een voorkeur voor stabiliteit en een afkeer voor verandering. Wie hoog scoort op deze ankers zal wellicht niet vaak de wens tot verandering uiten. Zoals bleek uit de gebruikersbevraging (deel 2 van dit onderzoek), zijn het echter vooral mensen die een verandering in hun loopbaan willen, die de stap naar loopbaanbegeleiding zetten (Gebruikersbevraging - 3.2.1). Dit doet ons dus een negatief verband vermoeden tussen beide zekerheidankers enerzijds en de baat bij én de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding anderzijds.

We vinden extra argumentatie voor dit vermoeden in een onderzoek van Van Dam (1999). Zij constateerde dat het anker 'zekerheid' negatief correleert met iemands bereidheid om te werken aan de eigen employability. Met 'employability' wordt bedoeld: de kans om werk te verkrijgen of te behouden. Een deelname aan loopbaanbegeleiding biedt de mogelijkheid om te werken aan de eigen 'employability'. Loopbaanbegeleiding kan immers helpen om een beter zicht te krijgen op de eigen sterktes en zwaktes en om de arbeidsmarktkennis te verruimen. Wie zekerheid erg belangrijk vindt, zal dan wellicht ook minder snel aan loopbaanbegeleiding willen deelnemen.

Een laatste aanwijzing voor het vermoede negatieve verband vinden we in een onderzoek van Nordvik (1996). Deze onderzoeker toonde aan dat beide zekerheidsankers negatief correleren met de MBTI-persoonlijkheidstrekk 'intuïtie'. Mensen die behoren tot een 'intuïtie'-type zijn creatief, nieuwsgierig en vertrouwen meer op hun intuïtie dan op pure feiten. Nu stellen McCrae en Costa (1990) dat intuïtie in grote mate overeenkomt met het Big-Five persoonlijkheidsdomein 'openheid'. Zoals we zagen in paragraaf 5.2.1.4 correleert openheid voor verandering positief met de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding. Aangezien de zekerheidsankers negatief correleren met 'intuïtie' zullen ze vermoedelijk ook de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding negatief beïnvloeden.

Op basis van de hierboven aangehaalde argumenten, formuleren we volgende hypothesen:

- *Hypothese 1a: Hoe hoger de score op werk- en organisatiezekerheid, hoe lager de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding*
- *Hypothese 1b: Hoe hoger de score op werk- en organisatiezekerheid, hoe lager de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding*
- *Hypothese 2a: Hoe hoger de score op geografische zekerheid, hoe lager de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding*
- *Hypothese 2b: Hoe hoger de score op geografische zekerheid, hoe lager de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding*

Ondernemingsgerichte creativiteit. Dit anker heeft betrekking op de behoefte om iets nieuws te ontwikkelen dat volledig het resultaat is van de eigen inspanningen. Het kan gaan om een nieuw product, een nieuwe werkwijze of zelfs om een nieuwe organisatie. Hoogscorers op dit anker zijn vaak rusteloos en hebben voortdurend nieuwe uitdagingen nodig (Schein, 2001).

Het creativiteitsanker impliceert een voorkeur voor variatie en afwisseling en een negatieve houding ten opzichte van zekerheid en stabiliteit. Feldman en Bolino (1996) beschouwen dit anker dan ook als de tegenpool van de zekerheidsankers. Wie hoog scoort op dit anker zal vermoedelijk wél veranderingen in zijn loopbaan wensen. We verwachten dan ook een positieve relatie tussen dit anker en de baat bij en deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding. Dit vermoeden wordt versterkt door de bevinding van Nordvik (1996). Deze onderzoeker vond immers een positief verband tussen het creativiteitsanker en de MBTI-trek 'intuïtie'. Dit brengt ons ertoe volgende hypothesen te formuleren:

- *Hypothese 3a: Hoe hoger de score op ondernemersgerichte creativiteit, hoe hoger de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding*
- *Hypothese 3b: Hoe hoger de score op ondernemersgerichte creativiteit, hoe hoger de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding*

Algemeen management competentie. Het vierde anker dat we bekijken, is de 'algemeen management competentie'. Wie hoog scoort op dit anker, houdt van verantwoording en wil bovenal leiding geven, superviseren en coördineren. Deze individuen hebben bovendien de ambitie om op te klimmen tot een organisatorisch niveau waar hun eigen inspanningen het verschil uitmaken tussen succes en mislukking (Schein, 2001).

Om het gewenste managementniveau te bereiken, zullen deze individuen meerdere loopbaanstappen moeten én willen ondernemen. Middelen die hen daarbij kunnen helpen, zullen wellicht welkom zijn. Aangezien ook loopbaanbegeleiding zo een middel is, vermoeden we dat hoge scores op dit anker gepaard zullen gaan met een hoge gepercipieerde baat bij en een hoge deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding.

We vinden opnieuw extra argumentatie voor dit vermoeden in het onderzoek van Nordvik (1996) en Van Dam (1999). Zo vond Nordvik een positief verband tussen het loopbaananker 'algemeen management competentie' en de MBTI-persoonlijkheidstrek 'intuïtie'. Van Dam (1999) stelde bovendien vast dat het anker ook positief correleert met de intentie om aan de eigen employability te werken. Daarom formuleren we volgende hypothese:

- *Hypothese 4a: Wie hoog scoort op het anker 'algemeen management competentie', zal vaker denken baat te hebben bij loopbaanbegeleiding*
- *Hypothese 4b: Wie hoog scoort op het anker 'algemeen management competentie', zal een hogere intentie hebben om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding.*

Autonomie / Onafhankelijkheid. Het autonomieanker heeft betrekking op de behoefte om je werk op je eigen manier te kunnen invullen. Wie hoog scoort op autonomie verdraagt het niet te worden ingeperkt door nauwkeurig toezicht, regels of strikte procedures. Men wil te allen tijde het roer in eigen handen houden en de onafhankelijkheid ten opzichte van de organisatie behouden (Schein, 2001).

De kans is groot dat hoogscorers op autonomie ook zelf hun loopbaan in handen willen nemen. Externe loopbaanbegeleiding biedt hen daarvoor een mooi instrument. Bovendien blijft hun onafhankelijkheid van de organisatie erdoor gewaarborgd. We vermoeden dan ook een positieve relatie tussen dit anker en de baat bij en deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding. Dit vermoeden wordt opnieuw versterkt door de

bevinding van Nordvik (1996) dat het autonomieanker positief correleert met de MBTI-trek 'intuïtie'. Vandaar onze volgende hypothesen:

- *Hypothese 5a: Hoe hoger de score op autonomie/onafhankelijkheid, hoe hoger de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding*
- *Hypothese 5b: Hoe hoger de score op autonomie/onafhankelijkheid, hoe hoger de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding*

Levensstijl. Als laatste loopbaananker bekijken we het anker levensstijl. Wie hoog scoort op dit anker vindt het belangrijk dat zijn job goed te verenigen is met het privé-leven en de volledige levensstijl. Deze mensen wensen daarom dat hun job en de randvoorwaarden ervan voortdurend kunnen worden aangepast aan de noden van het moment. Gezien hun voortdurende wens tot verandering, vermoeden we een positieve relatie tussen dit anker en gepercipieerde baat bij en deelname aan loopbaanbegeleiding. Opnieuw vinden we bij Nordvik (1996) extra argumentatie voor dit positieve verband. Nordvik vond immers een significant positieve correlatie tussen het levensstijlanker en 'intuïtie'.

- *Hypothese 6a: Hoe hoger de score op ondernemersgerichte creativiteit, hoe hoger de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding*
- *Hypothese 6b: Hoe hoger de score op ondernemersgerichte creativiteit, hoe hoger de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding*

5.4.3 | Operationalisering

Om de duidelijkheid over de gewenste loopbaan te meten, maakten we gebruik van een schaal van Backman et al. (1978). Deze schaal bestaat uit drie items met telkens 5 antwoordmogelijkheden. De items zijn: 'Ik heb voor de volgende jaren een duidelijk plan voor mijn loopbaan', 'Ik heb de laatste tijd nagedacht over welk soort werk mij het beste ligt' en 'Ik heb de laatste tijd nagedacht over wat ik wil realiseren in mijn werk tijdens de volgende jaren'. De interne consistentie van deze schaal bleek goed te zijn (Cronbach $\alpha = 0,77$). De score op deze drie items werd vervolgens omgezet naar

één cijfer op 10 dat een algemene indicatie geeft van de duidelijkheid die iemand heeft met betrekking tot zijn toekomstige loopbaan.

Om de loopbaanankers te meten, baseerden we ons op de loopbaan-oriëntatielijst van Schein (2001). Na een test bij een kleine steekproef van arbeiders werden enkele items weggelaten en andere aangepast om hun begrijpbaarheid te verhogen. Elk anker werd gemeten aan de hand van drie tot vijf items, met telkens zeven antwoordmogelijkheden. De antwoorden op deze items werden per anker omgezet naar een score op 10. In tabel 75 zijn voor elk van de zes variabelen twee voorbeelditems en de Cronbach α terug te vinden.

Tabel 75 Voorbeelditems en Cronbach α van de zes gebruikte loopbaanankers

	<i>Voorbeelditems</i>	<i>Cronbach α</i>
<i>Werk- en organisatie-zekerheid</i>	Ik vind zekerheid en stabiliteit belangrijker dan vrijheid en zelfstandigheid Ik zoek een baan in een organisatie die mij een gevoel van zekerheid en stabiliteit geeft	0,74
<i>Geografische zekerheid</i>	Ik blijf liever in mijn huidige streek wonen dan te verhuizen ten gevolge van een promotie of een nieuwe opdracht elders Ik verkies te werken voor een organisatie die mij toelaat binnen mijn eigen streek te blijven wonen	0,87
<i>Ondernemingsgerichte Creativiteit</i>	Ik ben altijd op zoek naar ideeën waardoor ik mijn eigen bedrijf zou kunnen beginnen Ik droom ervan mijn eigen bedrijf te beginnen en op te bouwen	0,77
<i>Algemeen management competentie</i>	Ik voel me alleen geslaagd in mijn loopbaan als ik algemeen manager in een organisatie wordt Ik zou mijn organisatie eerder verlaten dan een job te aanvaarden die mijn carrière als manager in het gedrang zou brengen	0,75
<i>Autonomie</i>	Ik voel me alleen geslaagd in mijn loopbaan als ik volledige zelfstandigheid en vrijheid verwerf Een taak op mijn eigen manier doen, los van regels en beperkingen, vind ik belangrijker dan zekerheid	0,73
<i>Levensstijl</i>	Ik droom van een loopbaan waarin ik mijn persoonlijke, gezins- en arbeidsbehoeften kan verenigen Ik heb altijd gezocht naar werk dat zo min mogelijk invloed heeft op mijn persoonlijke of gezinszaken	0,67

5.4.4 | Loopbaanankers in Vlaanderen

We bekijken kort op welke ankers de Vlaamse werknemers gemiddeld het hoogst scoren. Zoals blijkt uit tabel 76, zijn de Vlaamse werknemers het meest gericht op geografische zekerheid en werk- en organisatiezekerheid. Dit zou de lage arbeidsmarktmobiliteit in ons land, die uit meerdere onderzoeken blijkt (e.g. Schömann, 2002; Vandenbrande, 2001), kunnen verklaren. Voor mannen, jongeren en hooggeschoolden is geografische zekerheid het minst belangrijk. Laaggeschoolden verlangen het vaakst werk- en organisatiezekerheid.

Naast zekerheid, hecht de modale Vlaming ook veel belang aan een goede combinatie tussen werk en privé-leven. De gemiddelde score op het anker 'levensstijl' is immers 6,46/10. Vrouwen scoren iets hoger op dit anker dan mannen. Ook autono-

mie wordt door de Vlamingen betrekkelijk hoog in het vaandel gedragen. Vooral jongeren en hooggeschoolden hebben hier behoefte aan.

De laagste scores zijn terug te vinden bij de ankers 'algemeen management competentie' en 'ondernemersgerichte creativiteit'. De ambitie om op te klimmen tot een hoog managementniveau of de wens om een eigen zaak te beginnen is blijkbaar bij weinig werknemers aanwezig. Mannen, jongeren en hooggeschoolden scoren op beide ankers het hoogst.

Tabel 76 Loopbaanankers in Vlaanderen (algemeen, naar geslacht, leeftijd en opleiding) (gemiddelde scores op 10)

	Algemeen N=957	Geslacht		Leeftijd			Opleiding		
		M n=480	V n=477	L n=345	M n=305	H n=296	L n=256	M n=355	H n=346
Werk- en organisatie-zekerheid	7,19	7,03	7,10	6,93	7,08	7,19	7,46	7,05	6,79
		/		/			L>M** - L>H***		
Geografische zekerheid	7,26	7,08	7,45	6,75	7,54	7,58	7,65	7,53	6,71
		V>M**		M>L*** - H>L***			L>H*** - M>H***		
Ondernemersgerichte creativiteit	3,77	4,02	3,52	4,28	3,51	3,45	3,47	3,80	3,96
		M>V***		L>M*** - L>H***			H>L**		
Algemeen management competentie	2,73	3,08	2,37	3,17	2,45	2,49	2,25	2,56	3,25
		M>V***		L>M*** - L>H***			H>L*** - H>M***		
Autonomie / Onafhankelijkheid	5,56	5,62	5,50	5,90	5,23	5,51	5,19	5,46	5,94
		/		L>M*** - L>H*			H>L*** - H>M**		
Levensstijl	6,46	6,14	6,78	6,45	6,53	6,40	6,42	6,44	6,52
		V>M***		/			/		

* Independent sample T-test; ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

5.4.5 | Loopbaanverwachtingen en loopbaanbegeleiding

In deze paragraaf bekijken we de relatie tussen loopbaanverwachtingen en de baat bij en deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding van naderbij. Om de hypothesen over 'baat bij loopbaanbegeleiding' te testen, voeren we logistische regressies uit met als afhankelijke variabele 'behorende tot de baatgroep'. Deze variabele is 1 indien de persoon denkt op dit moment zeker baat te hebben bij loopbaanbegeleiding en 0 indien dit niet zo is. Ook de hypothesen met betrekking tot de deelname-intentie wer-

den getest door middel van logistische regressies. Als afhankelijke variabele kozen we daarbij voor 'is een potentiële deelnemer'. Of iemand beschouwd wordt als potentiële deelnemer, hangt af van het scenario dat we bekijken. We onderscheiden drie scenario's. In het eerste scenario beschouwen we iedereen die zijn kans op deelname aan loopbaanbegeleiding in de komende vijf jaar als zeer groot inschat, als 'deelnemer' aan loopbaanbegeleiding. In het tweede scenario hanteren we iets strengere criteria. In dat scenario zijn de 'deelnemers' diegenen die hun deelnamekans zeer hoog inschatten, een concrete resultaatverwachting hebben, meer dan 6u aan loopbaanbegeleiding willen besteden en voor een deelname willen betalen. In het derde scenario tenslotte moeten de deelnemers daarbovenop hun eigen, vrije tijd aan loopbaanbegeleiding willen besteden door ófwel loopbaanbegeleiding buiten de werkuren te willen volgen, ófwel verlof te willen opnemen om aan de dienstverlening deel te nemen. In elk model namen we drie controlevariabelen mee: geslacht, leeftijd en opleiding.

5.4.5.1 | Duidelijkheid over de toekomstige loopbaan

We testen eerst onze hypothesen met betrekking tot de duidelijkheid die iemand heeft over zijn toekomstige loopbaan. De resultaten van de logistische regressies staan weergegeven in tabel 77. In tegenstelling tot onze verwachting zien we in de vier regressies een significant positief (en geen negatief) verband. Dit zou dus betekenen: hoe meer duidelijkheid iemand heeft over zijn loopbaan in de nabije toekomst, hoe groter hij zijn baat bij loopbaanbegeleiding inschat en hoe vaker hij eraan denkt om aan de dienstverlening deel te nemen. Bijkomende analyses wijzen echter uit dat slechts twee van de drie items verantwoordelijk zijn voor deze positieve relatie, namelijk: 'Ik heb de laatste tijd nagedacht over welk soort werk mij het beste ligt' en 'Ik heb de laatste tijd nagedacht over wat ik wil realiseren in mijn werk tijdens de volgende jaren'. Van het item 'Ik heb voor de volgende jaren een duidelijk plan voor mijn loopbaan' gaat een negatief effect uit. Dit effect is echter in geen enkele regressie significant.

Tabel 77 Invloed van duidelijkheid over de loopbaan op baat bij en deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	Baat bij lbb (n=956)	Deelname-bereidheid aan lbb		
		Scenario 1 (n=957)	Scenario 2 (n=957)	Scenario 3 (n=957)
Intercept	0,046***	0,116***	0,038***	0,023***
Geslacht ⁽¹⁾	1,364	1,030	0,989	0,921
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,825	0,819	0,745	0,883
- 45-64	0,278***	0,719	0,715	0,664
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,242	1,116	1,463	1,342
- Hoog	0,781	1,000	1,382	1,007
Duidelijkheid loopbaan	1,193***	1,159***	1,229***	1,264***
Nagelkerke R ²	0,087	0,040	0,063	0,062

* ***p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, (*) p<0,10

(1) Referentiecategorie: mannen; (2) Referentiecategorie: 20-34-jarigen; (3) Referentiecategorie: laaggeschoolden

We vermoeden dat het feit dat iemand nadenkt over zijn toekomstige loopbaan, enkel aangeeft dat iemand 'met zijn loopbaan bezig is'. Het is echter niet noodzakelijk zo dat deze mensen – puur omdat ze erover nadenken – ook meer duidelijkheid zullen hebben over hun toekomst. Zoals we in de paragraaf over mobiliteitscompetenties reeds aangaven, zijn vele individuen – vóór ze in loopbaanbegeleiding stappen – bezig met hun loopbaan. Dat is vermoedelijk vaak omdat men wil dat er 'iets' in de loopbaan veranderd. Dat 'iets' kan heel vaag zijn. Loopbaanbegeleiding zou deze mensen kunnen helpen om het vage 'iets' een concrete invulling te geven. Vanuit dit perspectief is het bekomen positieve (in plaats van negatieve) verband volkomen te begrijpen.

5.4.5.2 | Loopbaanankers

In deze paragraaf testen we de hypothesen over het verband tussen de verschillende loopbaanankers en de gepercipieerde baat bij en de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding.

Tabel 78 toont de resultaten van de logistische regressies met als afhankelijke variabele 'baat bij loopbaanbegeleiding'. Als we kijken naar de odds ratio's van de verschillende ankers, dan zien we in de eerste plaats dat de richting van het verband voor alle ankers overeenkomt met wat we vermoeden. Zo is de odds ratio van de beide zekerheidsankers kleiner dan één, wat wijst op een negatief verband met de gepercipieerde baat. Dit effect is echter enkel significant voor het anker 'geografische zekerheid'. De odds ratio's van de vier andere ankers zijn groter dan één, wat wijst op een positief verband tussen het betreffende anker en de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding. Dit effect is echter slechts voor de ankers 'ondernemingsgerichte creativiteit' en 'autonomie' significant.

Tabel 78 Invloed van loopbaanankers op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	Model 1 (n=950)	Model 2 (n=946)	Model 3 (n=947)	Model 4 (n=950)	Model 5 (n=951)	Model 6 (n=946)
Intercept	0,174**	0,253***	0,083***	0,103***	0,037***	0,112***
Geslacht ⁽¹⁾	1,315	1,354	1,387	1,404	1,392	1,269
Leeftijd ⁽²⁾						
- 35-44	0,757	0,816	0,824	0,792	0,872	0,756
- 45-64	0,252***	0,267***	0,269***	0,258***	0,268***	0,248***
Opleiding ⁽³⁾						
- Midden	1,249	1,276	1,218	1,236	1,199	1,256
- Hoog	0,851	0,806	0,840	0,815	0,765	0,870
Werk/org. zekerheid	0,962	-	-	-	-	-
Geograf. zekerheid	-	0,904*	-	-	-	-
Creativiteit	-	-	1,107(*)	-	-	-
Alg. management	-	-	-	1,078	-	-
Autonomie	-	-	-	-	1,227***	-
Levensstijl	-	-	-	-	-	1,027
Nagelkerke R ²	0,056	0,070	0,064	0,062	0,084	0,057

***p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, (*) p<0,10

(1) Referentiecategorie: mannen; (2) Referentiecategorie: 20-34-jarigen; (3) Referentiecategorie: laaggeschoolden

Vervolgens bekijken we de invloed van de ankers op de deelname-intentie. De resultaten van de bijhorende logistische regressies staan weergegeven in tabel 79.

Tabel 79 Effect van loopbaanankers op deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding (logistische regressies)

	SCENARIO 1					
	Model 1 (n=950)	Model 2 (n=946)	Model 3 (n=947)	Model 4 (n=950)	Model 5 (n=951)	Model 6 (n=946)
Intercept	0,488*	0,502**	0,135***	0,151***	0,085***	0,184***
Geslacht ⁽¹⁾	1,008	1,037	1,085	1,164	1,035	0,952
Leeftijd ⁽²⁾						
- 35-44	0,772	0,826	0,863	0,856	0,843	0,765
- 45-64	0,669*	0,702*	0,736	0,720	0,676*	0,650**
Opleiding ⁽³⁾						
- Midden	1,113	1,153	1,093	1,092	1,111	1,145
- Hoog	1,057	1,034	1,057	0,936	1,000	1,117
Werk/org. zekerheid	0,920(*)	-	-	-	-	-
Geograf. zekerheid	-	0,908**	-	-	-	-
Creativiteit	-	-	1,162***	-	-	-
Alg. management	-	-	-	1,186***	-	-
Autonomie	-	-	-	-	1,217***	-
Levensstijl	-	-	-	-	-	1,063
Nagelkerke R ²	0,015	0,026	0,032	0,046	0,047	0,012

	SCENARIO 2					
	Model 1 (n=950)	Model 2 (n=946)	Model 3 (n=947)	Model 4 (n=950)	Model 5 (n=951)	Model 6 (n=946)
Intercept	0,267**	0,271***	0,064***	0,075***	0,044***	0,081***
Geslacht ⁽¹⁾	0,951	0,989	1,022	1,088	0,974	0,890
Leeftijd ⁽²⁾						
- 35-44	0,693	0,755	0,769	0,761	0,751	0,684
- 45-64	0,648*	0,693	0,714	0,693	0,653*	0,629*
Opleiding ⁽³⁾						
- Midden	1,451	1,515	1,452	1,440	1,466	1,508
- Hoog	1,481	1,439	1,517	1,351	1438	1,588
Werk/org. zekerheid	0,900(*)	-	-	-	-	-
Geograf. zekerheid	-	0,888**	-	-	-	-
Creativiteit	-	-	1,161**	-	-	-
Alg. management	-	-	-	1,165***	-	-
Autonomie	-	-	-	-	1,193**	-
Levensstijl	-	-	-	-	-	1,074
Nagelkerke R ²	0,024	0,038	0,036	0,042	0,042	0,020

	SCENARIO 3					
	Model 1 (n=950)	Model 2 (n=946)	Model 3 (n=947)	Model 4 (n=950)	Model 5 (n=951)	Model 6 (n=946)
Intercept	0,193**	0,202***	0,045***	0,047***	0,031***	0,056***
Geslacht ⁽¹⁾	0,880	0,911	0,954	1,051	0,903	0,816
Leeftijd ⁽²⁾						
- 35-44	0,804	0,877	0,910	0,923	0,879	0,794
- 45-64	0,589*	0,629	0,663	0,657	0,600	0,572*
Opleiding ⁽³⁾						
- Midden	1,333	1,390	1,326	1,301	1,342	1,384
- Hoog	1,104	1,067	1,119	0,939	1,061	1,178
Werk/org. zekerheid	0,906	-	-	-	-	-
Geograf. zekerheid	-	0,890**	-	-	-	-
Creativiteit	-	-	1,176**	-	-	-
Alg. management	-	-	-	1,221***	-	-
Autonomie	-	-	-	-	1,210**	-
Levensstijl	-	-	-	-	-	1,089
Nagelkerke R ²	0,018	0,030	0,032	0,049	0,037	0,016

***p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, (*) p<0,10

(1) Referentiecategorie: mannen; (2) Referentiecategorie: 20-34-jarigen; (3) Referentiecategorie: laaggeschoolden

Kijken we naar het eerste scenario, dan zien we dat vijf van de zes ankers de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding significant beïnvloeden. De beide zekerheidsankers hebben een negatief effect op de ingeschatte deelnamekans. Van de ankers 'autonomie', 'ondernemerschap' en 'algemeen management competentie' gaat een positieve invloed uit. Enkel het anker 'levensstijl' oefent geen significante invloed uit op de deelname-intentie. Wel wijst de odds ratio op een positief verband. In het tweede scenario zien we precies dezelfde verbanden. De bijkomende vereiste om een minimale hoeveelheid geld en tijd aan een deelname te besteden, brengt dus weinig verandering teweeg. Ook in het derde scenario, waar verwacht wordt dat men de eigen vrije tijd voor een deelname wilt opofferen, blijven de effecten zo goed als ongewijzigd. Enkel de invloed van het anker 'werk- en organisatiezekerheid' is in dat scenario niet langer significant.

Deze resultaten tonen aan dat de specifieke waarden, behoeften en talenten waar iemand belang aan hecht bij de uitbouw van zijn loopbaan, beïnvloeden de geperci-

pierde baat bij en vooral de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding beïnvloeden. Alle verbanden gingen bovendien in de richting die we vermoeden. Voor de verklaring van de verbanden kan bijgevolg worden teruggegrepen naar de verklaring die werd gegeven bij de hypotheseformulering.

We gingen tot nu toe telkens het effect na van een anker onafhankelijk van alle andere ankers. Individuen kunnen echter aan verschillende behoeften, waarden en talenten belang hechten. De verschillende ankers zouden elkaars invloed kunnen versterken of verzwakken. We bekijken daarom het effect van de verschillende ankers gecontroleerd voor het effect van de andere. Dit doen we door in een logistische regressie de verschillende ankers samen op te nemen. De resultaten staan weergegeven in tabel 80.

Tabel 80 Invloed van loopbaanankers op de gepercipieerde baat bij en de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	Baat (n=929)	Deelname		
		Scenario 1 (n=930)	Scenario 2 (n=930)	Scenario 3 (n=930)
Intercept	0,060***	0,131***	0,079***	0,046***
Geslacht ⁽¹⁾	1,345	1,106	1,032	0,976
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,928	0,915	0,828	0,994
- 45-64	0,291**	0,771	0,763	0,712
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,175	1,033	1,375	1,252
- Hoog	0,695	0,805	1,155	0,808
Werk/org. zekerheid	1,016	0,958	0,935	0,934
Geograf. zekerheid	0,888*	0,909*	0,884**	0,889*
Creativiteit	1,066	1,123(*)	1,174*	1,200*
Alg. management	1,234**	1,132*	1,089	1,071
Autonomie	0,983	0,973	0,990	0,976
Levensstijl	0,961	1,124*	1,103(*)	1,172*
Nagelkerke R ²	0,097	0,077	0,075	0,076

***p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, (*) p<0,10

(1) Referentiecategorie: mannen; (2) Referentiecategorie: 20-34-jarigen; (3) Referentiecategorie: laaggeschoolden

De tabel toont dat nu slechts van 2 ankers een significant effect uitgaat op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding. Een hoge score op 'algemeen management competentie' vergroot - bij constante score op de andere ankers - de kans dat iemand denkt baat te hebben bij loopbaanbegeleiding. Een hoge score op 'geografische zekerheid' zal 'ceteris paribus' deze kans verlagen. Wat de deelname-intentie betreft, zien we in scenario 1 een significant effect van 4 ankers: 'geografische zekerheid', 'ondernemingsgerichte creativiteit', 'algemeen management competentie' en 'levensstijl'. Dit laatste is enigszins verbazend, aangezien we geen effect vonden van deze variabele op zich. Blijkbaar maakt de score op levensstijl pas het verschil als de scores op de andere ankers min of meer gelijk zijn. Wanneer we naar de twee andere deelname-scenario's kijken, dan zien we dat de significante ankers uit het eerste scenario significant blijven, met uitzondering van de 'algemeen management competentie'. Wanneer gevraagd wordt geld én tijd op te offeren voor een deelname, maakt de score op dit laatste anker dus geen verschil meer. Tenslotte merken we nog op dat het anker 'autonomie' in geen enkel model een significant verklarende waarde heeft. Met andere woorden: het effect dat we vonden in de regressies met enkel het anker 'autonomie', is niet aan 'autonomie' zelf te wijten, maar aan de andere ankers waar autonomie mee correleert.

5.5 | Conclusie

We bestudeerden in dit hoofdstuk de invloed van het bewegingskapitaal op iemands gepercipieerde baat bij en de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding. We deden dit voor de verschillende dimensies van het bewegingskapitaal: iemands vermogen (knowing how), iemands arbeidsmarktkennis en sociaal kapitaal (knowing whom) én iemands loopbaanverwachtingen (knowing why). De centrale vraag die we daarbij wensten te beantwoorden, was: bereikt loopbaanbegeleiding eerder de zwakkeren, dan wel de sterkeren op de arbeidsmarkt?

We vonden in dit hoofdstuk aanwijzingen voor het bestaan van een Mattheuseffect. De idee van externe loopbaanbegeleiding blijkt immers vooral aan te spreken bij de werknemers die relatief sterk staan op de arbeidsmarkt. Zo schatten werknemers die in het nabije verleden opleiding volgden of steun kregen bij hun loopbaan, hun baat bij loopbaanbegeleiding en hun kans op deelname significant hoger in. Van de

werknemers die de afgelopen 5 jaar geen enkele opleiding volgden, vormen zij met een dispositionele leerdrempel de meest problematische groep. Deze mensen kampen met negatief georiënteerde vooroordelen over zichzelf en/of over opleiding. Die negatieve overtuiging weerhield hen in het verleden van investeringen in hun bewegingskapitaal en het lijkt erop dat dit ook in de toekomst zo zal zijn. Verder bleek ook iemands persoonlijkheid een invloed te hebben op de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding. Het zijn vooral de ambitieuze individuen en zij die openstaan voor verandering, die de stap naar loopbaanbegeleiding willen zetten. We kunnen concluderen dat een algemeen recht op loopbaanbegeleiding – zonder bijkomende stimuleringsmaatregelen – wel eens vooral de sterkere groepen op arbeidsmarkt zou kunnen bereiken.

De resultaten van dit hoofdstuk wijzen echter niet enkel op een Mattheuseffect. De idee van externe loopbaanbegeleiding blijkt ook aan te slaan bij individuen die – uit onvrede of om een andere reden – iets aan hun loopbaan willen veranderen. Het gaat om mensen die reeds pogingen tot verandering ondernamen of die aan het nadenken zijn over wat ze willen bereiken in hun loopbaan. Voor hen zou loopbaanbegeleiding een ‘logische volgende stap’ kunnen zijn in hun proces van loopbaanoriëntatie. Loopbaanbegeleiding kan hen immers helpen om een duidelijker beeld te krijgen van de voor hen geschikte arbeidssituatie en hoe die gerealiseerd kan worden. De resultaten van de gebruikersbevraging indiceren bovendien dat loopbaanbegeleiding de wens tot verandering kan helpen kanaliseren.

Tenslotte bleek in dit hoofdstuk dat ook iemands loopbaanverwachtingen een rol spelen. Wie zekerheid belangrijk vindt, schat zijn baat bij en kans op deelname aan loopbaanbegeleiding lager in. Het omgekeerde geldt voor wie veel belang hecht aan autonomie, aan ondernemerschap of aan algemeen management-competenties.

Hoofdstuk 6

Kansen krijgen en zelf initiatief nemen

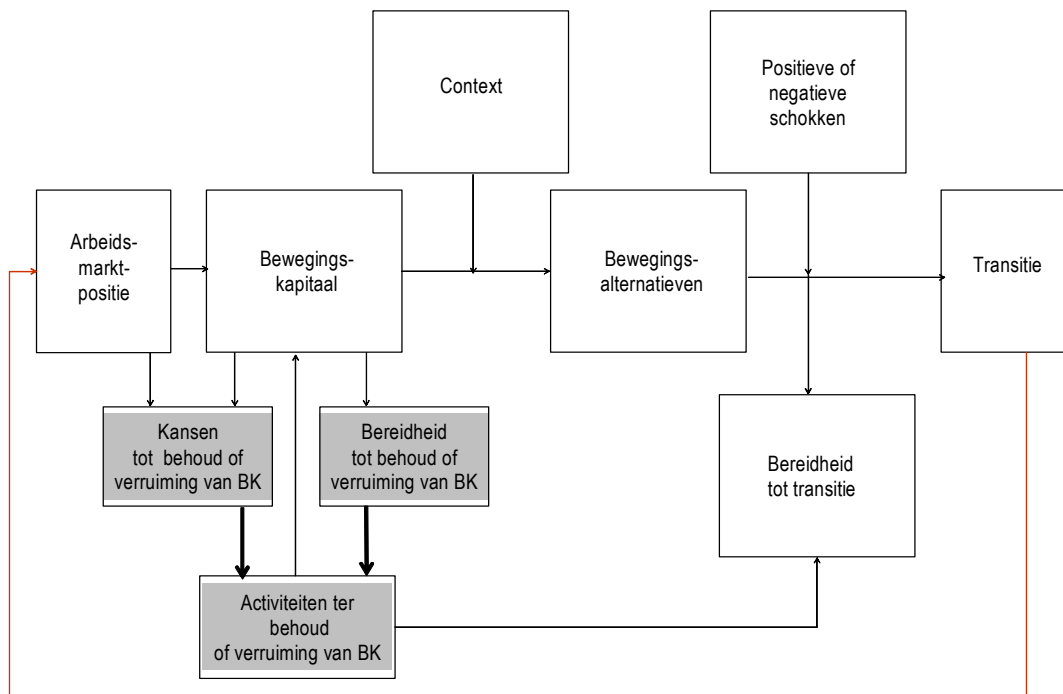
6.1 | Inleiding

In het vorige hoofdstuk zagen we dat de idee van externe loopbaanbegeleiding vooral aanslaat bij mensen die door hun ‘bewegingskapitaal’ eerder sterk staan op de arbeidsmarkt. Het ‘bewegingskapitaal’ is echter geen vaststaand gegeven. Er bestaan verschillende activiteiten die het bewegingskapitaal van een individu kunnen versterken. Gedacht kan worden aan opleiding, loopbaanbegeleiding, taakrotatie, etc. Of iemand zal deelnemen aan dergelijke activiteiten en zo zijn bewegingskapitaal (en zijn positie op de arbeidsmarkt) zal versterken, hangt voor een deel af van de kansen die hij daartoe krijgt van anderen, bijvoorbeeld van zijn werkgever. Individuen kunnen echter ook zelf het initiatief nemen om aan zo’n activiteiten deel te nemen.

In dit hoofdstuk bekijken we de invloed van de kansen die iemand krijgt om deel te nemen aan activiteiten ter behoud of verruiming van het bewegingskapitaal en van de activiteiten waaraan iemand op eigen initiatief deelnam, op de gepercipieerde baat bij en de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding (zie figuur 5). We concentreren ons daarbij op activiteiten die gericht zijn op loopbaanontwikkeling. We bestuderen in de eerste plaats de activiteiten die een werkgever onderneemt om de loopbaan van zijn werknemers te managen. Het geheel van deze activiteiten duiden we aan met de term ‘organizational career management’ of OCM. Voorbeelden van OCM-activiteiten zijn: opleiding aanbieden, een persoonlijk ontwikkelingsplan opstellen, loopbaanadvies geven, etc. Daarnaast kijken we naar de activiteiten die een individu zelf onderneemt met het oog op de ontwikkeling van zijn loopbaan. In dat geval spreken we van ‘individual career management’ of ICM. ICM omvat activiteiten als loopbaanadvies vragen, een sociaal netwerk uitbouwen, nieuwe vaardigheden ontwikkelen, feedback over de prestaties vragen, etc. Ook een deelname aan externe

loopbaanbegeleiding kan als een ICM-activiteit beschouwd worden. De ICM-activiteiten die een individu in het verleden ondernam, geven een indicatie van de bereidheid van die persoon om aan dergelijke activiteiten deel te nemen (Van Dam, 1999).

Figuur 5 Het employability procesmodel: loopbaanbegeleiding, OCM en ICM



In paragraaf 6.2 bestuderen we het belang van OCM en ICM in het veranderende loopbaanlandschap. In de volgende paragraaf worden de hypothesen geformuleerd over de invloed van OCM en ICM op de gepercipieerde baat bij en de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding. Vervolgens bekijken we de operationalisering van beide 'career management'-concepten en hun voorkomen in Vlaanderen. In de vijfde paragraaf worden tenslotte de hypothesen getest.

6.2 | Organizational en individual career management

'The career is dead – long live the career!'. Met deze gevleugelde woorden onderstreept Hall (1996) dat een nieuw loopbaantijdperk is aangebroken. De loopbaanliteratuur staat overigens bol van argumentaties dat de traditionele loopbaan achterhaald is. In grote lijnen wordt meestal volgend beeld geschetst. De zekerheden van weleer zijn niet meer doordat het vaste dienstverband aan belang verliest (Arthur & Rousseau, 2001). Werknemers moeten bijgevolg de touwtjes zelf in handen nemen om hun kansen op de arbeidsmarkt te waarborgen. Ze moeten zich ook steeds meer gedragen als 'werkondernemers' (Van der Zee, 1997). Een werkondernemer is voortdurend op zoek naar kansen om de eigen marktwaarde te vergroten, bindt zich niet aan één organisatie, laat staan dat hij/zij zich identificeert met één werkgever.

De traditionele loopbaan maakt dus plaats voor 'grenzeloze' of 'ongebonden' loopbanen die de grenzen van één organisatie of beroep overschrijden. Hierdoor komen de traditionele systemen van OCM onder druk te staan (Herriot & Pemberton, 1996). Deze systemen beperken zich immers tot het sturen van de loopbanen van werknemers binnen de eigen organisatiegrenzen. Recent onderzoek gaat na hoe OCM in deze veranderde loopbaancontext een nieuwe invulling kan krijgen (o.a. Baruch, 2000; Baruch & Peiperl, 2000). Daarbij wordt sterk de nadruk gelegd op de afstemming tussen de eisen van de organisatie en de noden en verwachtingen van het individu (Herriot & Pemberton, 1996). Indien loopbanen minder strikt gebonden zijn aan één organisatie, komt de verantwoordelijkheid voor de loopbaan immers meer bij het individu te liggen (Brousseau et al., 1996; Eby et al., 2003; Hall & Mirvis, 1996). Naast OCM krijgt bijgevolg ook ICM een belangrijke rol bij het tot stand komen van iemands loopbaan. Loopbaanmanagement wordt vanuit die optiek een gedeelde verantwoordelijkheid tussen het individu en de organisatie (Orpen, 1994).

Tot zo ver de theorie; hoe zit het in de praktijk? Gegevens over de mobiliteit tonen aan dat de 'grenzeloze loopbaan' in ons land nog lang niet overheerst. Als we kijken naar de overgangen van de ene baan naar de andere, oogt de arbeidsmarkt in België immers overwegend stabiel (Forrier, 2003 ; Schömann, 2002; Vandenbrande, 2001). Analyses van de OESO leiden tot gelijkaardige conclusies voor de andere OESO landen en geven eveneens aan dat er weinig bewijzen zijn voor een toenemende mobiliteit op de arbeidsmarkt (OESO, 1997, 2002). Ook uit onderzoek naar psychologische

contracten blijkt dat de zogenaamde 'ongebonden' loopbanen zich voornamelijk situeren bij een relatief klein aandeel jonge, hoogopgeleide professionals en kaderleden, vooral in de nieuwe diensteneconomie (Janssens et al., 2003; Sels et al., 2004). Bij de overgrote meerderheid van de werknemers staan loyaliteit ten aanzien van de organisatie en een duidelijke verwachting naar een langetermijnperspectief nog duidelijk op het voorplan.

Dat alles neemt echter niet weg dat de snelheid van verandering steeds meer werknemers dwingt om actiever met de loopbaan bezig te zijn. Hierbij kunnen zowel systemen van OCM als ICM een rol spelen. Ook externe loopbaanbegeleiding zou individuen kunnen helpen om hun loopbaan vorm te geven.

De vraag rijst hoe OCM, ICM en externe loopbaanbegeleiding samenhangen. In het vervolg van dit hoofdstuk zullen we proberen op deze vraag een afdoend antwoord te formuleren.

6.3 | De centrale vragen

Zoals we in de inleiding van dit hoofdstuk reeds aangaven, omvat OCM het geheel van praktijken die een organisatie onderneemt om de loopbanen van zijn werknemers te managen. Een onderneming kan iemand bijvoorbeeld een mentor toekennen, de kans bieden om opleiding te volgen of systematisch loopbaanadvies geven. OCM-activiteiten komen bijgevolg voor een deel tegemoet aan dezelfde nood als loopbaanbegeleiding. We vermoeden dan ook dat wie van zijn onderneming steun krijgt bij de ontwikkeling van zijn loopbaan, minder nood zal hebben aan een deelname aan externe loopbaanbegeleiding. We vinden extra argumentatie voor dit vermoeden in onderzoek naar de effecten van OCM. Zo vond Orpen (1994) dat werknemers die van hun werkgever loopbaanondersteuning krijgen, meer tevreden zijn met hun loopbaan. Ook specifieke OCM-activiteiten, zoals het toekennen van een mentor, zouden de loopbaantevredenheid van werknemers verhogen (Joiner et al., 2004; Van Eck & Jeanquart, 2000). Hoe meer tevreden men is met de eigen loopbaan, hoe minder nood men vermoedelijk zal ervaren aan loopbaanbegeleiding. Daarom formuleren we volgende hypothesen:

- *Hypothese 1a: Wie van zijn werkgever steun krijgt bij de loopbaan, zal zijn baat bij loopbaanbegeleiding lager inschatten*
- *Hypothese 1b: Wie van zijn werkgever steun krijgt bij de loopbaan, zal zijn kans op deelname aan loopbaanbegeleiding lager inschatten*

Niet alleen werkgevers kunnen inspanningen doen om iemands loopbaan te managen, een deel van de verantwoordelijkheid ligt ook bij de werknemers. In het onderzoek van Orpen (1994) werd vastgesteld dat werknemers die loopbaantactieken ondernemen, bv. zich laten opvallen in de onderneming of hun sociaal netwerk verruimen, een grotere loopbaantevredenheid hebben, vaker loonsverhoging krijgen en de waarde van hun eigen prestaties hoger inschatten. Dit zou de baat bij loopbaanbegeleiding en de intentie om aan de dienstverlening deel te nemen kunnen verlagen. We vermoeden echter dat ook andere elementen een rol spelen. Zo stelt van der Heijden (2002) dat het ondernemen van loopbaanmanagementactiviteiten getuigt van loopbaaninitiatief. Individuen met een hoge graad van loopbaaninitiatief zijn ervan overtuigd dat deelname aan deze activiteiten een belangrijke troef is. Daarom – zo stelt van der Heijden – zijn ze bereid om tijd, geld en soms zelfs vakantie te gebruiken om aan dergelijke activiteiten deel te nemen. Dit laat een positief verband vermoeden tussen ICM en de gepercipieerde baat bij en de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding. Dit vermoeden wordt versterkt door de resultaten uit een ander luik van dit onderzoek, namelijk uit de gebruikersbevraging (deel 2 van dit onderzoek). In dat deel kwam naar voren dat heel wat deelnemers aan loopbaanbegeleiding – voor ze naar loopbaanbegeleiding stappen – hun arbeidssituatie bespreken met anderen en/of zich informeren over mogelijke loopbaanstappen. Met andere woorden: wie de stap naar loopbaanbegeleiding zet, was daarvoor al actief met zijn loopbaan bezig. Vandaar de volgende hypothesen.

- *Hypothese 2a: Wie activiteiten onderneemt om de eigen loopbaan te managen, zal zijn baat bij loopbaanbegeleiding hoger inschatten*
- *Hypothese 2b: Wie activiteiten onderneemt om de eigen loopbaan te managen, zal zijn kans op deelname aan loopbaanbegeleiding hoger inschatten*

6.4 | Operationalisering

Zowel organizational als individual career management werden gemeten met een schaal van Sturges, Guest en Mackenzie (2000). De schaal voor OCM bestaat uit 10 items; die voor ICM uit 16. De respondenten dienden voor iedere stelling aan te geven in welke mate ze ermee akkoord gingen (1: helemaal niet akkoord – 5: helemaal akkoord).

Om de onderliggende dimensies van OCM en ICM te ontdekken, werd een factoranalyse met varimaxrotatie uitgevoerd volgens de principale componenten methode. Enkele items werden uit de analyse weggelaten omwille van crossladingen of helemaal geen significante ladingen. Voor OCM bekwamen we – na weglating van de items ‘Ik heb een persoonlijk ontwikkelingsplan gekregen’ en ‘Ik krijg loopbaanadvies als ik dat nodig heb’ – twee factoren: competentiegerichte ondersteuning en ‘sociaal netwerk’-ondersteuning. Competentiegerichte ondersteuning heeft betrekking op de mogelijkheden die de onderneming aan zijn werknemers biedt om hun bestaande competenties te gebruiken en om er nieuwe te ontwikkelen. ‘Sociaal netwerk’-ondersteuning geeft aan in welke mate een werknemer van zijn werkgever hulp krijgt bij de uitbouw van een sociaal netwerk. Voor ICM vonden we – na weglating van het item ‘Ik vraag feedback over mijn prestaties wanneer het niet wordt gegeven’ – vier factoren. ‘Aandacht trekken’ slaat op het ondernemen van activiteiten die helpen om erkenning te krijgen. ‘Netwerking’ gaat over het uitbouwen van een sociaal netwerk. ‘Aandacht trekken’ en ‘netwerken’ hebben beide een eerder bedrijfsinterne focus. De twee volgende factoren zijn meer bedrijfsextern gericht. Zo heeft de factor ‘praktische zaken’ betrekking op activiteiten die de arbeidsmarktkennis vergroten. De laatste ICM-factor, ‘mobiliteitsgeoriënteerd gedrag’, gaat over de intentie om de organisatie te verlaten wanneer niet langer aan de eigen wensen kan voldaan worden.

De bekomen factoren komen inhoudelijk overeen met de factoren die gevonden werden door Sturges et al. (2000). In tabel 81 staan voor elke factor twee voorbeelditems en de bijhorende Cronbach α weergegeven. Een overzicht van alle items met bijhorende factorladingen is terug te vinden in bijlage 1.

Tabel 81 OCM- en ICM-factors: voorbeelditems en cronbach α

		Voorbeelditems	Cronbach α
OCM	<i>Competentiegerichte ondersteuning</i> (5 items)	Ik krijg werk toegewezen waardoor ik vaardigheden voor de toekomst kan ontwikkelen Mijn baas zorgt ervoor dat ik de opleiding krijg die ik nodig heb voor mijn loopbaan	0,87
	<i>Sociaal netwerk ondersteuning</i> (3 items)	Ik ben voorgesteld aan mensen in mijn organisatie die bereid zijn me te helpen bij de uitbouw van mijn loopbaan Mijn baas heeft me in contact gebracht met mensen die me kunnen helpen bij de uitbouw van mijn loopbaan	0,85
ICM	<i>Aandacht trekken</i> (2 items)	Ik zorg ervoor dat ik erkenning krijg voor het werk dat ik doe Ik maak mijn baas bewust van wat ik allemaal al verwezenlijkt heb	0,82
	<i>Netwerking</i> (5 items)	Ik zorg ervoor dat ik in contact kom met mensen die een invloed kunnen uitoefenen op mijn loopbaan Ik zorg ervoor dat ik betrokken word in belangrijke projecten	0,82
	<i>Praktische zaken</i> (5 items)	Ik bekijk jobadvertenties om te zien welke jobs er buiten deze organisatie beschikbaar zijn Ik onderneem activiteiten die mooi zullen staan op mijn CV	0,81
	<i>Mobiliteitsgeoriënteerd gedrag</i> (3 items)	Ik heb gepland om deze organisatie te verlaten eens ik de nodige vaardigheden en ervaring bezit om verder te gaan Ik heb gepland om deze organisatie te verlaten als er me geen loopbaan kan worden aangeboden die de moeite waard is	0,67

6.5 | OCM en ICM in Vlaanderen

6.5.1 | OCM

Zoals we in de vorige paragraaf reeds aangaven, legden we de respondenten 10 stellingen voor die peilen naar de mate waarin hun werkgever hun loopbaan ondersteunt. In tabel 82 staat de frequentie van voorkomen voor deze OCM-activiteiten weergegeven.

Tabel 82 OCM-activiteiten (frequentie van voorkomen)

	Niet akkoord	Neutraal	Akkoord
1. Er worden mij dingen aangeleerd die ik moet weten om vooruit te geraken in mijn organisatie	27,6%	18,5%	53,9%
2. Mijn baas zorgt ervoor dat ik de opleiding krijg die ik nodig heb voor mijn loopbaan	34,4%	16,2%	49,3%
3. Ik krijg werk toegewezen waardoor ik vaardigheden voor de toekomst kan ontwikkelen	33,1%	19,5%	47,5%
4. Mijn baas geeft me duidelijke feedback over mijn prestaties	35,3%	22,5%	42,2%
5. Ik krijg een opleiding die me helpt bij de uitbouw van mijn loopbaan	42,4%	18,4%	39,2%
6. Ik krijg loopbaanadvies als ik dat nodig heb	46,4%	22,6%	31,0%
7. Ik ben voorgesteld aan mensen in mijn organisatie die bereid zijn me te helpen bij de uitbouw van mijn loopbaan	57,9%	21,0%	21,1%
8. Ik heb een persoonlijk ontwikkelingsplan gekregen	64,0%	20,3%	15,7%
9. Mijn baas heeft me in contact gebracht met mensen die me willen helpen met mijn loopbaan	67,6%	18,1%	14,3%
10. Ik heb een mentor gekregen die me helpt bij de ontwikkeling van mijn loopbaan	76,0%	14,2%	9,8%

Meer dan de helft van de ondervraagde werknemers zegt dat zijn werkgever hem dingen aanleert om vooruit te geraken in de organisatie. Andere OCM-activiteiten die door ondernemingen vaak worden ondernomen, zijn: opleiding geven die de werknemer nodig heeft voor zijn loopbaan (49,3%), werk toewijzen waardoor de werknemer vaardigheden voor de toekomst kan ontwikkelen (47,5%) en feedback geven over de prestaties (42,2%). Organisaties helpen hun werknemers dus vooral bij het ontwikkelen van nieuwe en bij het bijsturen van reeds aanwezige competenties. Meer directe hulp bij de loopbaan komt minder vaak voor. Zo krijgt slechts 31% van de Vlaamse werknemers loopbaanadvies. Ook wordt slechts een minderheid van de werknemers in contact gebracht met mensen die kunnen helpen bij de uitbouw van de loopbaan. Een mentor toewijzen wordt door organisaties het minst frequent gedaan (9,8%). Jongeren krijgen het vaakst een mentor toegewezen, maar ook slechts in 13% van de gevallen.

We bekijken vervolgens de twee OCM-factoren, competentiegerichte ondersteuning en 'sociaal netwerk'-ondersteuning, en één item dat wegviel bij de factoranalyse, namelijk het krijgen van loopbaanadvies. Dit item werd afzonderlijk meegenomen

gezien de relevantie ervan in het kader van loopbaanbegeleiding. In tabel 83 wordt de gemiddelde score op beide factoren gegeven voor de hele populatie en uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.

Tabel 83 OCM in Vlaanderen - algemeen, naar geslacht, leeftijd en opleiding (gemiddelde score op 10)

	Algemeen n=957	Geslacht		Leeftijd			Opleiding		
		M n=480	V n=477	L n=349	M n=308	H n=300	L n=256	M n=355	H n=346
Competentiegerichte ondersteuning	5,14	5,26	5,01	5,63	4,94	4,77	4,57	5,05	5,64
		/		L>M**; L>H***			H>L***; H>M**; M>L(*)		
Sociaal netwerkondersteuning	2,62	2,64	2,61	3,03	2,43	2,34	2,36	2,62	2,82
		/		L>M**; L>H**			H>L*		
Ik krijg loopbaanadvies als ik dat nodig heb	4,08	4,13	4,03	4,43	3,83	3,90	4,10	3,93	4,20
		/		L>M*; L>H*			/		

* Independent sample T-test; ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Uit de tabel blijkt dat de gemiddelde Vlaamse werknemer van zijn werkgever mogelijkheden krijgt om zijn competenties te ontwikkelen. De gemiddelde score op 'competentiegerichte ondersteuning' ligt immers iets hoger dan 5/10. Jongeren krijgen vaker dergelijke mogelijkheden aangeboden dan 35-plussers. Bovendien blijkt uit tabel 83 dat het krijgen van competentiegerichte ondersteuning toeneemt met de scholingsgraad. Hoe hoger geschoold iemand is - en dus: hoe meer competenties hij via initiële opleiding reeds ontwikkelde - des te meer kansen hij krijgt van zijn werkgever om zijn bestaande competenties te onderhouden en er nieuwe te ontwikkelen. We zien hier dus een Mattheuseffect opduiken.

De gemiddelde score op de tweede OCM-factor, 'sociaal netwerk'-ondersteuning, ligt erg laag: 2,6/10. De Vlaamse werkgevers lijken hun werknemers dus nauwelijks te ondersteunen bij de uitbouw van een sociaal netwerk. Jongeren krijgen het vaakst dergelijke steun van hun werkgever. Verder worden ook hooggeschoolden significant vaker geholpen bij de uitbouw van een sociaal netwerk dan laaggeschoolden.

Tenslotte blijkt uit tabel 83 dat ook de gemiddelde score op loopbaanadvies onder het gemiddelde ligt (4,08/10). Jongeren krijgen iets vaker advies bij hun loopbaan

dan werknemers van 35 jaar en ouder. Er zijn geen verschillen in het krijgen van loopbaanadvies naargelang geslacht of opleidingsniveau.

Niet enkel kenmerken van het individu kunnen een invloed uitoefenen op het krijgen van OCM. Ook allerlei functie- en organisatiekenmerken zouden een rol kunnen spelen. Zo zouden werknemers in een 'ongeschoolde arbeidersfunctie' wel eens minder mogelijkheden kunnen krijgen om hun competenties te ontwikkelen. Dit vermoeden is gebaseerd op het recente onderzoek van SERV-STV (2004) naar de werkbaarheid in Vlaanderen. In dat onderzoek kwam naar voren dat ongeschoolde arbeiders heel wat minder leermogelijkheden rapporteren dan werknemers in andere functies (Bourdeaud'hui et al., 2004). Verder is het waarschijnlijk dat grote organisaties méér OCM-activiteiten ondernemen dan kleinere ondernemingen, aangezien ze over meer middelen beschikken. Om een zicht te krijgen op de verschillende elementen die OCM beïnvloeden, voerden we drie lineaire regressies uit. In de twee eerste regressies namen we telkens één OCM-factor als afhankelijke variabele mee. In de derde regressie is 'het krijgen van loopbaanadvies' de afhankelijke variabele. Als verklarende variabelen kozen we voor: geslacht, leeftijd, duurtijd van het contract, functieniveau, organisatiegrootte en organisatiesector. Opleidingsniveau werd niet meegenomen wegens de sterke correlatie met functieniveau. De bekomen regressiecoëfficiënten staan weergegeven in tabel 84. Indien een coëfficiënt kleiner is dan nul, wijst dit op een negatief verband tussen de afhankelijke en de verklarende variabele. Is de coëfficiënt groter dan nul, geldt het omgekeerde.

Tabel 84 Invloed van persoons-, functie- en organisatiekenmerken op OCM (hiërarchische regressie)

	Competentiegerichte ondersteuning (n=919)	'Sociaal netwerk'-ondersteuning (n=919)	Ik krijg loopbaanadvies als ik dat nodig heb (n=919)
Intercept	5,011***	2,636***	2,624***
Geslacht ⁽¹⁾	-0,265	-0,031	-0,067
Leeftijd ⁽²⁾			
- 35-44 jaar	-0,618**	-0,546**	-0,246*
- 45-64 jaar	-0,727**	-0,629**	-0,195(*)
Tijdelijk contract ⁽³⁾	-0,237	0,038	0,042
Functieniveau ⁽⁴⁾			
- Geschoolde arbeider	1,386***	0,311	0,321*
- Administr. of uitvoer. bediende	2,016***	0,736**	0,379**
- Zorg- of onderwijsfunctie	1,709***	0,808*	0,292
- Professionele medewerker	2,483***	0,970**	0,352(*)
- Kader- of directielid	2,407***	1,729***	0,557**
Organisatiegrootte ⁽⁵⁾			
- < 10 werknemers	-0,573(*)	-0,360	-0,204
- 10-49 werknemers	-0,868**	-0,122	-0,039
- 50-99 werknemers	-0,949**	-0,266	-0,348*
- 100-499 werknemers	-0,553*	-0,096	-0,132
Sector ⁽⁶⁾			
- Onderwijs en openbare diensten	-0,671*	-0,499(*)	0,063
- Financiële en zakelijke diensten	-0,150	0,069	0,093
- Handel en horeca	-0,675(*)	-0,129	-0,068
- Transport en communicatie	-0,656(*)	-0,339	-0,235
- Bouw	0,217	-0,152	-0,116
- Procesindustrie	-0,238	0,154	0,055
- Overige industrie en landbouw	-0,853*	-0,148	-0,224
R ²	0,141	0,051	0,040

***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

⁽¹⁾ Referentiecategorie: man; ⁽²⁾ Referentiecategorie: 20-34 jaar; ⁽³⁾ Referentiecategorie: vast contract; ⁽⁴⁾ Referentiecategorie: ongeschoolde arbeider; ⁽⁵⁾ Referentiecategorie: grote ondernemingen (≥ 500 wnr.); ⁽⁶⁾ Referentiecategorie: welzijnssector

De tabel toont in de eerste plaats dat er van geslacht geen significant effect uitgaat. Vrouwen krijgen evenveel OCM als mannen. De leeftijd blijkt wel een rol te spelen. Jongeren worden door hun werkgever significant vaker ondersteund bij hun loopbaan dan 35-plussers. Dit geldt zowel voor competentiegerichte en 'sociaal netwerk'-ondersteuning als voor het krijgen van loopbaanadvies.

De duurtijd van het contract blijkt geen rol te spelen. Tijdelijke en vaste werknemers krijgen evenveel OCM. Mogelijk speelt de functie van het tijdelijk contract hier een rol. Wanneer tijdelijke arbeid gebruikt wordt als een soort proefperiode, zal de werkgever wellicht wél in de tijdelijke werknemer investeren. Wanneer men tijdelijke arbeid gebruikt om tijdelijk werk te doen (bv. vervangingscontract), lijkt dit minder waarschijnlijk.

Een erg belangrijke verklarende variabele is het functieniveau. Tabel 84 toont dat ongeschoolde arbeiders significant minder competentiegerichte ondersteuning krijgen dan alle andere functies. Mogelijk is er in deze functies minder opleiding nodig voor de goede uitoefening van de job. Het gebrek aan investeringen hypothekeert echter de bewegingsmogelijkheden naar andere jobs. Bovendien zijn het vooral laaggeschoolden die in ongeschoolde arbeidersfuncties terecht komen (75% van de ongeschoolde arbeiders hebben maximaal een diploma lager secundair onderwijs). Het bewegingskapitaal van deze mensen is dus al laag en wordt door hun werkgever het minst ondersteund. Verder blijken ongeschoolde arbeiders ook het minst ondersteund te worden bij de uitbouw van een sociaal netwerk en krijgen ze het minst vaak loopbaanadvies.

Tabel 84 toont dat ook de organisatiegrootte een belangrijke invloed uitoefent op het krijgen van OCM, zij het voornamelijk bij competentiegerichte ondersteuning. Ondernemingen met meer dan 500 werknemers bieden hun werknemers significant vaker competentiegerichte ondersteuning aan dan kleinere ondernemingen. Dit resultaat ligt in lijn met de verwachtingen. Grote ondernemingen beschikken immers over meer middelen om de competenties van hun werknemers te ondersteunen. Opvallend is dat het niet de kleinste ondernemingen zijn die het laagst scoren op deze vorm van OCM, maar de ondernemingen met 50 tot 99 werknemers. Wat de 'sociaal netwerk'-ondersteuning betreft, zien we geen effect van de organisatiegrootte. Grote en

kleine ondernemingen helpen hun werknemers dus evenveel bij de uitbouw van een sociaal netwerk. We vermoeden echter dat de aard van de geboden ondersteuning verschilt. In kleinere organisaties zal de nadruk vermoedelijk liggen op informele steun, aangezien de afstand tussen baas en ondergeschikte daar kleiner is. Grote organisaties zouden dan weer meer formele netwerkondersteuning kunnen geven, omdat ze over de nodige financiële en infrastructurele middelen daartoe beschikken. Wat het geven van loopbaanadvies betreft, blijkt uit tabel 84 dat grote ondernemingen daarin actiever zijn dan ondernemingen met 50 tot 99 werknemers.

De tabel toont tenslotte dat het krijgen van OCM ook sectorgebonden is. Zo krijgen mensen die werken in het onderwijs of bij openbare diensten, in de handel of de horeca, in de transport- of de communicatiesector en in de overige industrie of landbouw significant minder competentiegerichte ondersteuning dan werknemers uit de welzijnssector en – zo blijkt uit bijkomende analyses – dan de werknemers uit de bouwsector. Opvallend is dat in het onderwijs en het openbaar bestuur minder mogelijkheden worden geboden om aan de competenties te werken. Bijkomende analyses tonen aan dat werknemers uit die sector vooral minder dingen aangeleerd krijgen om vooruit te geraken in hun organisatie, minder vaak werk toegewezen krijgen waardoor ze vaardigheden voor de toekomst kunnen ontwikkelen en minder feedback krijgen over hun prestaties van de baas. Dit geldt bovendien enkel in het onderwijs en niet in het openbaar bestuur. De beperkte promotiemogelijkheden en de relatief grote autonomie in het onderwijs (directeur heeft minder zicht op de prestaties van de leerkracht) zouden de bekomen resultaten deels kunnen verklaren. Wie werkt in het onderwijs of bij openbare diensten krijgt ook significant minder ‘sociaal netwerk’-ondersteuning dan de werknemers uit de welzijnssector (zie tabel 84) en – zo blijkt uit bijkomende analyses – dan werknemers uit de procesindustrie. Opnieuw blijken de resultaten enkel te gelden voor de onderwijssector en niet voor het openbaar bestuur. Mogelijk achten scholen het niet nodig om het sociaal netwerk van hun leerkrachten te ondersteunen gezien het systeem van vaste benoemingen in die sector. Het krijgen van loopbaanadvies tenslotte blijkt niet te verschillen naargelang de sector.

6.5.2 | OCM

In table 85 staat de frequentie van voorkomen voor de zestien bevraagde ICM-activiteiten. Bijna 60% van de werknemers zorgt ervoor dat hij erkenning krijgt voor

zijn werk. Verder maken de meeste werknemers hun baas bewust van wat ze allemaal al verwezenlijkt hebben (43,4%) en proberen ze betrokken te worden in belangrijke projecten (37,4%) De Vlaamse werknemers werken dus vooral op een indirecte wijze aan hun loopbaan. Daarnaast proberen de Vlamingen hun loopbaan ook te beïnvloeden via het uitbouwen van hun sociaal netwerk. Loopbaanactiviteiten met een meer bedrijfsexterne focus, zoals jobadvertenties doornemen of plannen om de organisatie te verlaten als de loopbaanperspectieven niet aantrekkelijk meer zijn, worden minder frequent gedaan.

Tabel 85 ICM-items (frequentie van voorkomen)

	Niet akkoord	Neutraal	Akkoord
1. Ik zorg ervoor dat ik erkenning krijg voor het werk dat ik doe	19,4%	21,8%	58,8%
2. Ik maak mijn baas bewust van wat ik allemaal al verwezenlijkt heb	18,8%	27,8%	43,4%
3. Ik zorg ervoor dat ik betrokken word in belangrijke projecten.	36,6%	26,0%	37,4%
4. Ik zorg ervoor dat ik in contact kom met mensen die een invloed kunnen uitoefenen op mijn loopbaan	40,2%	27,8%	32,0%
5. Ik heb veel contacten met belangrijke personen in mijn organisatie	42,8%	22,2%	35,1%
6. Ik vraag feedback over mijn prestaties wanneer het niet wordt gegeven	45,8%	23,0%	31,0%
7. Ik leg contacten met mensen uit werkgebieden waarin ik graag zou willen werken	51,0%	22,2%	26,8%
8. Ik hou mijn CV up-to-date	51,0%	23,0%	26,0%
9. Ik vraag om loopbaanadvies, ook als het me niet wordt aangeboden	56,6%	22,4%	21,0%
10. Ik bekijk jobadvertenties om te zien welke jobs er buiten deze organisatie beschikbaar zijn	59,7%	14,0%	26,2%
11. Ik lees in mijn vrije tijd werkgerelateerde tijdschriften en boeken	61,0%	14,3%	24,6%
12. Ik zoek buiten deze organisatie naar werkgerelateerde opleidingen of kwalificaties	67,5%	16,9%	15,6%
13. Ik heb gepland om deze organisatie te verlaten als er me geen loopbaan kan worden aangeboden die de moeite waard is	68,3%	16,4%	15,3%
14. Ik onderneem extra activiteiten die mooi zullen staan op mijn CV	70,0%	17,6%	12,4%
15. Ik weiger een nieuwe taak op mij te nemen als het me niet helpt om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen	74,0%	16,4%	9,6%
16. Ik heb gepland om deze organisatie te verlaten eens ik de nodige vaardigheden en ervaring bezit om verder te gaan	78,0%	11,3%	10,6%

In tabel 86 vinden we de gemiddelde score op 10 van de vier ICM-factoren voor de hele populatie en uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. 'Aandacht trekken' wordt door de Vlaamse werknemers het vaakst gedaan. Jongeren en hogeschoolden scoren op deze variabele het hoogst. Ook aan 'netwerking' wordt relatief vaak gedaan. De gemiddelde score op deze variabele is 4/10. Mannen, jongeren en

hooggeschoolden zijn op dat vlak het meest actief. Het ondernemen van 'praktische zaken' die de arbeidsmarktkennis kunnen verruimen, wordt minder vaak gedaan. We zien dat het ondernemen van dergelijke activiteiten daalt met de leeftijd en toeneemt met de scholingsgraad. De laatste ICM-factor, 'mobiliteitsgeoriënteerd gedrag', heeft de laagste gemiddelde score. Het gros van de Vlaamse werknemers heeft dus niet de intentie om te veranderen van werkgever. Dit illustreert nog maar eens de lage mobiliteit in Vlaanderen (cfr. Schömann, 2002; Vandenbrande, 2001). Jongeren en hooggeschoolden vertonen het meest mobiliteitsgeoriënteerd gedrag.

Tabel 86 ICM in Vlaanderen - algemeen, naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau (gemiddelde score op 10)

	Algemeen n=95 7	Geslacht ⁽¹⁾		Leeftijd ⁽²⁾			Opleiding ⁽²⁾		
		M n=48 0	V n=47 7	L n=34 9	M n=30 8	H n=30 0	L n=256	M n=355	H n=346
Aandacht trekken	5,66	5,70	5,62	5,83	5,45	5,68	5,43	5,48	6,01
		/		L>M ^(*)			H>L [*] , H>M ^{**}		
Netwerking	4,21	4,36	4,06	4,57	4,11	3,90	3,46	4,06	4,93
		M>V ^(*)		L>M [*] , L>H ^{***}			H>L ^{***} , H>M ^{***} , M>L ^{**}		
Praktische zaken	3,08	3,12	3,04	3,73	2,89	2,52	2,23	2,90	3,90
		/		L>M ^{***} , L>H ^{***} , M>H ^(*)			H>L ^{***} , H>M ^{***} , M>L ^{***}		
Mobiliteitsgeoriënteerd gedrag	2,34	2,39	2,29	2,92	2,11	1,89	2,16	2,19	2,62
		/		L>M ^{***} , L>H ^{***}			H>L [*] , H>M ^{**}		

* Independent sample T-test; ***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

Ook hier gaan we na welke elementen de ICM-activiteiten beïnvloeden. Daartoe voeren we vier lineaire regressies uit, één voor elke ICM-activiteit. Als verklarende variabelen kozen we voor geslacht, leeftijd, duurtijd van het contract, functieniveau, organisatiegrootte en organisatiesector. Verder namen we ook de loopbaanondersteuning die men krijgt van de organisatie (OCM) mee. De resultaten staan weergegeven in tabel 87.

Tabel 87 Invloed van persoons-, functie- en organisatiekenmerken op ICM (hiërarchische regressie)

	Aandacht trekken n=918	Netwerken n=915	Praktische zaken n=917	Mobiliteitsge- oriënteerd gedrag n=916
Intercept	3,188***	1,597***	1,997***	2,205***
OCM				
- Competentieondersteuning	0,225***	0,119***	-0,085*	-0,112**
- Sociaal netwerk ondersteuning	0,125**	0,287***	0,158***	0,142***
Geslacht ⁽¹⁾	-0,037	-0,352*	-0,380*	-0,228
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44 jaar	-0,025	0,029	-0,412*	-0,533**
- 45-64 jaar	0,272	-0,261	-0,900***	-0,798***
Tijdelijk contract ⁽³⁾	0,078	0,295	1,136***	0,582*
Functieniveau ⁽⁴⁾				
- Geschoolde arbeider	0,756*	0,691**	0,800**	0,446(*)
- Administr. of uitvoerende bediende	0,690*	1,428***	1,257***	0,619*
- Zorg- of onderwijsfunctie	0,808*	1,350***	1,687***	0,590(*)
- Professionele medewerker	1,511***	2,319***	2,179***	0,956**
- Kader- of directielid	1,412***	2,595***	2,541***	1,041**
Organisatiegrootte ⁽⁵⁾				
- < 10 werknemers	0,545(*)	0,482*	0,596*	0,074
- 10-49 werknemers	0,380	0,693***	0,617**	0,757***
- 50-99 werknemers	0,088	0,080	0,530*	-0,049
- 100-499 werknemers	0,286	0,407*	0,210	0,060
Sector ⁽⁶⁾				
- Onderwijs en openbare diensten	-0,116	-0,025	0,086	-0,248*
- Financiële en zakelijke diensten	0,316	0,131	0,711*	0,708(*)
- Handel en horeca	-0,093	-0,086	0,142	0,491
- Transport en communicatie	-0,218	-0,291	-0,266	0,049
- Bouw	0,232	-0,101	-0,277	-0,162
- Procesindustrie	-0,164	0,028	0,060	0,213
- Overige industrie en landbouw	-0,239	-0,220	-0,200	-0,219
R ²	0,154	0,347	0,194	0,125

***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

(1) Referentiecategorie: man; (2) Referentiecategorie: 20-34 jaar; (3) Referentiecategorie: ongeschoolde arbeider; (4) Referentiecategorie: vast contract; (5) Referentiecategorie: grote ondernemingen (≥ 500 wnr.); (6) Referentiecategorie: welzijnssector

We bekijken eerst het effect van de twee OCM-factoren: competentiegerichte en ‘sociaal netwerk’-ondersteuning. Tabel 87 toont dat werknemers die van hun werkgever competentiegerichte ondersteuning krijgen, ook vaker zelf aan hun loopbaan werken door ‘aandacht te trekken’ en te ‘netwerken’. Ze vertonen echter minder mobiliteitsgeoriënteerd gedrag én ondernemen minder praktische zaken die de arbeidsmarktkennis verhogen. Als de werkgever via competentiegerichte steun de loopbaan van zijn werknemers managet, zullen deze werknemers dus eerder bedrijfsinterngerichte loopbaanactiviteiten ondernemen. Geeft de werkgever dergelijke steun niet, dan krijgen de ICM-activiteiten een meer bedrijfsexterne focus. Over de richting van het verband kunnen we helaas geen uitspraak doen. Zo is het mogelijk dat werknemers die competentiegerichte ondersteuning krijgen, daardoor gestimuleerd worden om zelf aan hun loopbaan in het bedrijf te werken. Anderzijds zou het ook kunnen dat het vooral de werknemers zijn die aandacht trekken en netwerken, die competentiegerichte ondersteuning krijgen.

Van de tweede OCM-activiteit, ‘sociaal netwerk’-ondersteuning, gaat een significant positief effect uit op alle vier de ICM-variabelen. Steun bij de uitbouw van het sociaal netwerk, lijkt ICM-activiteiten dus ‘tout cours’ te bevorderen. Toch zou ook hier de relatie in de omgekeerde richting kunnen gaan. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat een onderneming vooral het netwerk ondersteunt van werknemers die veel aandacht trekken of zelf al netwerken. Het zou ook kunnen dat een werkgever via ‘sociaal netwerk’-ondersteuning probeert de werknemers te helpen die de organisatie binnenkort zullen moeten verlaten en die daarom zelf al ‘praktische zaken’ ondernemen en ‘mobiliteitsgeoriënteerd gedrag’ vertonen.

We bekijken vervolgens een aantal kenmerken van de werknemer. Zoals blijkt uit tabel 87, houden vrouwen zich in vergelijking met mannen minder vaak bezig met netwerken en praktische zaken. De leeftijd blijkt een significante invloed uit te oefenen op de twee ICM-activiteiten met een bedrijfsexterne focus: ‘praktische zaken’ en ‘mobiliteitsgeoriënteerd gedrag’. Jongeren zouden het meest bedreven zijn in deze ICM-activiteiten. Hetzelfde geldt voor tijdelijke werknemers. Dat deze groepen werknemers verder kijken dan hun huidige job/werkgever, hoeft niet te verbazen. Jongeren zijn immers vaak nog op zoek naar de geschikte job en/of werkgever en tijdelijken hebben (nog) geen werkzekerheid. Zoals blijkt uit tabel 87, speelt ook het

functieniveau een grote rol. Ongeschoolde arbeiders zijn over de hele lijn het minst actief in het managen van hun loopbaan.

Ook van de organisatiegrootte gaat een belangrijke invloed uit. De resultaten uit tabel 87 indiceren dat werknemers uit grote ondernemingen minder aandacht trekken, minder netwerken en minder praktische zaken ondernemen dan werknemers uit kleinere ondernemingen. De verschillen zijn echter niet steeds significant. Mobiliteitsgeoriënteerd gedrag komt het vaakst voor in bedrijven met 10 tot 49 werknemers.

We kijken tenslotte naar het effect van de sector op het ondernemen van loopbaanactiviteiten. Op de twee meest voorkomende ICM-activiteiten oefent de sector weinig invloed uit. Zo blijkt 'netwerking' niet te verschillen naargelang de sector. De activiteit 'aandacht trekken' komt iets vaker voor in de financiële en zakelijke dienstverlening dan in de overige industrie en de landbouw. Op 'praktische zaken' en 'mobiliteitsgeoriënteerd gedrag' is de invloed van de sector sterker. Zo blijkt uit onze analyses dat werknemers uit de financiële en zakelijke dienstverlening – in vergelijking met werknemers uit alle andere sectoren – vaker 'praktische zaken' ondernemen die hun arbeidsmarktkennis verruimen. Werknemers uit deze sector vertonen bovendien méér mobiliteitsgeoriënteerd gedrag dan wie werkt in het onderwijs of het openbaar bestuur, de bouw, de overige industrie en landbouw, de transportsector en de welzijnszorg. Ook in de handel en de horeca vertonen werknemers méér dergelijk gedrag dan in het onderwijs of het openbaar bestuur, de bouw, de overige industrie en de landbouw. Mogelijk spelen de tewerkstellingsmogelijkheden in de sector hier een rol. Hoe meer mogelijkheden op ander werk, hoe zinvoller mobiliteitsgeoriënteerd gedrag zal zijn. Nu blijkt uit een studie van de VDAB (2003) dat in 2003 de meeste vacatures zich voordeden in de sectoren 'handel en garages'² (19,9%), bouw (11,1%), 'dienstverlening aan bedrijven' (8,8%) en in de horeca (7,0%). Dienstverlening, handel en horeca zijn ook net de sectoren waar de werknemers het vaakst mobiliteitsgeoriënteerd gedrag vertonen. Waarom de werknemers uit de bouwsector dan ook niet vaker dergelijk gedrag vertonen, is onduidelijk. We moeten ook opmerken dat in het onderzoek van de VDAB enkel de vacatures geanalyseerd werden die de VDAB zelf ontving. Hierdoor bestaat het risico dat sommige sectoren over- en andere ondervertegenwoordigd zijn.

² De sector 'garages' hoort in onze indeling bij 'handel'.

6.6 | OCM, ICM en loopbaanbegeleiding

In deze paragraaf zullen we onze hypothesen testen. Om de hypothesen over ‘baat bij loopbaanbegeleiding’ te testen, voeren we logistische regressies uit met als afhankelijke variabele ‘behorende tot de baatgroep’. Deze variabele is 1 indien de persoon denkt op dit moment zeker baat te hebben bij loopbaanbegeleiding en 0 indien dit niet zo is. Ook de hypothesen met betrekking tot de deelname-intentie werden getest door middel van logistische regressies. Als afhankelijke variabele kozen we daarbij voor ‘is een potentiële deelnemer’. Of iemand beschouwd wordt als potentiële deelnemer, hangt af van het scenario dat we bekijken. We onderscheiden drie scenario’s. In het eerste scenario beschouwen we iedereen die zijn kans op deelname aan loopbaanbegeleiding in de komende vijf jaar als zeer groot inschat, als ‘deelnemer’ aan loopbaanbegeleiding. In het tweede scenario hanteren we iets strengere criteria. In dat scenario zijn de ‘deelnemers’ diegenen die hun deelnamekans zeer hoog inschatten, een concrete resultaatverwachting hebben, meer dan 6u aan loopbaanbegeleiding willen besteden en voor een deelname willen betalen. In het derde scenario tenslotte moeten de deelnemers daarbovenop hun eigen, vrije tijd aan loopbaanbegeleiding willen besteden door ófwel loopbaanbegeleiding buiten de werkuren te willen volgen, ófwel verlof te willen opnemen om aan de dienstverlening deel te nemen. In elk model nemen we drie controlevariabelen mee: geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.

6.6.1 | OCM en loopbaanbegeleiding

Tabel 88 toont de invloed van de twee OCM-factoren en de activiteit ‘loopbaanadvies geven’ op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding. De cijfers in de tabel zijn odds ratio’s. Wanneer een odds ratio groter is dan één wijst dit op een positief verband. Is de ratio kleiner dan één, geldt het omgekeerde. We zien dat zowel competentiegerichte ondersteuning, ondersteuning van het sociaal netwerk als het geven van loopbaanadvies de kans verlaagt dat iemand op dit moment zeker baat denkt te hebben bij loopbaanbegeleiding. Met andere woorden: wie reeds loopbaansteun krijgt van zijn werkgever, heeft minder behoefte aan bijkomende externe steun. We kunnen hypothese 1a dus aanvaarden.

Tabel 88 Invloed van OCM-activiteiten op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	Model 1 (n=954)	Model 2 (n=955)	Model 3 (n=954)
Intercept	0,305**	0,190***	0,290**
Geslacht ⁽¹⁾	1,220	1,309	1,272
Leeftijd ⁽²⁾			
- 35-44	0,671	0,692	0,699
- 45-64	0,209***	0,202***	0,227***
Opleiding ⁽³⁾			
- Midden	1,378	1,282	1,214
- Hoog	1,062	0,923	0,863
Competentiegerichte ondersteuning	0,837***	-	-
'Sociaal netwerk'-ondersteuning	-	0,860**	-
Loopbaanadvies	-	-	0,746**
Nagelkerke R ²	0,097	0,083	0,081

***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

⁽¹⁾ Referentiecategorie: mannen; ⁽²⁾ Referentiecategorie: laaggeschoolden

Het krijgen van interne loopbaansteun lijkt de nood aan externe begeleiding dus te reduceren. Het is echter ook mogelijk dat er een selectiemechanisme speelt. Zo zou het kunnen dat het vooral de werknemers zijn met de meeste interne loopbaankansen die OCM-ondersteuning krijgen. Deze werknemers hebben dan wellicht minder nood aan externe loopbaanbegeleiding omwille van de goede loopbaanmogelijkheden in het bedrijf en niet omdat ze veel OCM krijgen. We moeten bovendien opmerken dat bij een aantal mensen die reeds interne steun krijgen, de nood aan externe steun blijft bestaan (zie tabel 89).

Tabel 89 Percentage werknemers dat denkt zeker baat te hebben bij loopbaanbegeleiding volgens OCM

		% dat denkt zeker baat te hebben bij loopbaanbegeleiding
Competentiegerichte ondersteuning	Weinig (\leq 5/10)	12,2
	Veel	7,3
'Sociaal netwerk'-ondersteuning	Weinig (\leq 5/10)	9,9
	Veel	7,8
Loopbaanadvies	Weinig (\leq 5/10)	10,8
	Veel	7,1

We bekijken vervolgens de invloed van OCM op de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding. De resultaten van de bijhorende logistische regressies staan weergegeven in tabel 90. Competentiegerichte ondersteuning oefent in geen enkel scenario een significante invloed uit op de deelname-intentie. Dit is vreemd aangezien deze variabele de gepercipieerde baat wél significant (negatief) beïnvloedt. Mogelijk speelt het tijdsperspectief een rol. De vraag naar de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding peilt immers naar de baat op dit moment, terwijl het bij de deelname-intentie gaat over een tijdsspanne van 5 jaar. Het lijkt logisch dat de OCM die iemand nú krijgt veel meer effect heeft op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding nú dan op de kans op deelname binnen dit en vijf jaar.

Tabel 90 Invloed van OCM-activiteiten op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	SCENARIO 1		
	Model 1 (n=955)	Model 2 (n=956)	Model 3 (n=955)
Intercept	0,337***	0,330***	0,423**
Geslacht ⁽¹⁾	0,976	0,989	0,980
Leeftijd ⁽²⁾			
- 35-44	0,749	0,733	0,738
- 45-64	0,627*	0,602*	0,624*
Opleiding ⁽³⁾			
- Midden	1,169	1,154	1,127
- Hoog	1,173	1,159	1,118
Competentiegerichte ondersteuning	0,954	-	-
'Sociaal netwerk'-ondersteuning	-	0,922*	-
Loopbaanadvies	-	-	0,845**
Nagelkerke R ²	0,013	0,020	0,021
	SCENARIO 2		
	Model 1 (n=955)	Model 2 (n=956)	Model 3 (n=955)
Intercept	0,155***	0,144***	0,193***
Geslacht ⁽¹⁾	0,919	0,938	0,921
Leeftijd ⁽²⁾			
- 35-44	0,673	0,670(*)	0,664(*)
- 45-64	0,609(*)	0,586*	0,606*
Opleiding ⁽³⁾			
- Midden	1,533	1,490	1,484
- Hoog	1,658(*)	1,619(*)	1,588
Competentiegerichte ondersteuning	0,960	-	-
'Sociaal netwerk'-ondersteuning	-	0,954	-
Loopbaanadvies	-	-	0,855*
Nagelkerke R ²	0,020	0,021	0,025

	SCENARIO 3		
	Model 1 (n=955)	Model 2 (n=956)	Model 3 (n=955)
Intercept	0,090***	0,101***	0,112***
Geslacht ⁽¹⁾	0,868	0,957	0,859
Leeftijd ⁽²⁾			
- 35-44	0,807	0,789	0,790
- 45-64	0,578(*)	0,566(*)	0,565(*)
Opleiding ⁽³⁾			
- Midden	1,376	1,404	1,372
- Hoog	1,169	1,202	1,180
Competentiegerichte ondersteuning	1,010	-	-
'Sociaal netwerk'-ondersteuning	-	0,977	-
Loopbaanadvies	-	-	0,942
Nagelkerke R ²	0,013	0,013	0,014

***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

⁽¹⁾ Referentiecategorie: mannen; ⁽²⁾ Referentiecategorie: laaggeschoolden

Van 'sociaal netwerk'-ondersteuning gaat enkel in scenario 1 een significant effect uit. Hoe minder ondersteuning iemand van zijn organisatie krijgt bij de uitbouw van een sociaal netwerk, des te groter is de kans dat die persoon zijn kans op deelname aan loopbaanbegeleiding binnen dit en vijf jaar als 'zeer groot' inschat. Wanneer bijkomende eisen aan een deelname worden gesteld (onder andere: tijd en geld investeren, concrete resultaatsverwachting hebben, vrije tijd willen opofferen), verdwijnt dit effect. Met andere woorden: bij bijkomende deelname-eisen willen er evenveel werknemers deelnemen die wél 'sociaal netwerk'-ondersteuning krijgen als werknemers die dergelijke steun niet krijgen.

Wie loopbaanadvies krijgt van zijn werkgever vertoont zowel in scenario 1 als in scenario 2 een lagere deelname-intentie. We zien bovendien dat de odds ratio van deze variabele in de drie scenario's lager is dan de odds ratio's van de twee OCM-factoren. Dit betekent dat het (negatieve) effect van deze variabele op de gepercipiëerde baat bij loopbaanbegeleiding groter is dan het effect van competentiegerichte of 'sociaal netwerk'-ondersteuning. Van alle OCM-activiteiten sluit loopbaanadvies wellicht het meest aan bij loopbaanbegeleiding. Dit zou het verschil kunnen verklaren.

6.6.2 | ICM en loopbaanbegeleiding

We bekijken vervolgens de invloed van de activiteiten die iemand zelf onderneemt in functie van zijn loopbaan op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding. De resultaten van de bijhorende logistische regressies staan weergegeven in tabel 91.

Tabel 91 Invloed van ICM-activiteiten op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding (logistische regressie, odds ratio's)

	Model 1 (n=955)	Model 2 (n=954)	Model 3 (n=952)	Model 4 (n=956)
Intercept	0,116***	0,098***	0,069***	0,067***
Geslacht ⁽¹⁾	1,300	1,343	1,424	1,374
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,763	0,775	0,869	0,888
- 45-64	0,248***	0,258***	0,299**	0,302**
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,270	1,217	1,132	1,320
- Hoog	0,869	0,800	0,654	0,837
Aandacht trekken	1,020	-	-	-
Netwerking	-	1,072	-	-
Praktische zaken	-	-	1,202***	-
Mobiliteitsgeoriënteerd gedrag	-	-	-	1,214***
Nagelkerke R ²	0,057	0,060	0,088	0,090

***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

⁽¹⁾ Referentiecategorie: mannen; ⁽²⁾ Referentiecategorie: 20-34-jarigen; ⁽³⁾ Referentiecategorie: laaggeschoolden

De meest frequent beoefende ICM-activiteiten, 'aandacht trekken' en 'netwerking', oefenen geen significante invloed uit op iemands gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding. Van 'praktische zaken' en 'mobiliteitsgeoriënteerd gedrag' gaat wél een significant effect uit. Wie één van beide ICM-activiteiten onderneemt, schat zijn baat bij loopbaanbegeleiding significant hoger in.

We gaven reeds aan dat 'praktische zaken' en 'mobiliteitsgeoriënteerd gedrag' eerder een bedrijfsexterne focus hebben. Het is mogelijk dat het vooral de mensen zijn die weg willen (bijvoorbeeld uit ontevredenheid) of weg móeten uit de organisa-

tie, (bijvoorbeeld ten gevolge van schok) die hoog scoren op deze variabelen. Om deze mogelijkheid te testen, voeren we dezelfde logistische regressies als in tabel 91, maar nu voegen we loopbaantevredenheid en loopbaanschokken toe als controlevariabelen. Indien onze veronderstelling klopt, zou de odds ratio van beide externgerichte ICM-variabelen lager moeten liggen én zou hun invloed niet langer significant mogen zijn. De resultaten staan weergegeven in tabel 92.

Tabel 92 Invloed van externgerichte ICM-activiteiten op de gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding – gecontroleerd voor loopbaantevredenheid en schokken (logistische regressie, odds ratio's)

	Model 1 (n=951)	Model 4 (n=956)
Intercept	0,028***	0,029***
Geslacht ⁽¹⁾	1,286	1,247
Leeftijd ⁽²⁾		
- 35-44	0,872	0,849
- 45-64	0,291	0,270***
Opleiding ⁽³⁾		
- Midden	1,414	1,487
- Hoog	0,871	0,975
Loopbaantevredenheid	0,829***	0,834***
Denken aan verloop ⁽⁴⁾	3,401***	3,414***
Verwacht ontslag ⁽⁵⁾	2,160(*)	2,300(*)
Praktische zaken	1,105(*)	-
Mobiliteitsgeoriënteerd gedrag	-	1,068
Nagelkerke R ²	0,205	0,200

***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

(1) Referentiecategorie: mannen; (2) Referentiecategorie: 20-34-jarigen; (3) Referentiecategorie: laaggeschoolden; (4) Referentiecategorie: denkt niet aan verloop; (5) Referentiecategorie: verwacht geen ontslag

We zien dat onze redenering volledig opgaat voor 'mobiliteitsgeoriënteerd gedrag'. Met andere woorden: het effect van mobiliteitsgeoriënteerd gedrag dat we vonden in de vorige analyse (zie tabel 91) wordt volledig veroorzaakt door een lage jobtevredenheid, het denken aan verloop of het verwachten van een ontslag. Wie praktische zaken onderneemt, zegt echter nog steeds significant vaker baat te hebben bij loopbaanbegeleiding. De odds ratio is wel kleiner en de variabele is duidelijk minder sig-

nificant. Jobtevredenheid en het ervaren van schokken kunnen de invloed van praktische zaken dus voor een deel verklaren, maar blijft er nog steeds een eigen effect van deze ICM-factor.

We bekijken vervolgens de relatie tussen de vier ICM-variabelen en de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding. Tabel 93 geeft de resultaten van de bijhorende logistische regressies.

Tabel 93 Invloed van de ICM-activiteiten op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding volgens de drie scenario's (logistische regressie, odds ratio's)

	SCENARIO 1			
	Model 1 (n=956)	Model 2 (n=955)	Model 3 (n=953)	Model 4 (n=957)
Intercept	0,157***	0,198***	0,096***	0,144***
Geslacht ⁽¹⁾	1,000	1,027	1,122	1,029
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,791	0,787	0,942	0,890
- 45-64	0,655*	0,679(*)	0,859	0,791
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,157	1,115	0,951	1,198
- Hoog	1,080	1,028	0,694	1,078
Aandacht trekken	1,092**	-	-	-
Netwerking	-	1,070(*)	-	-
Praktische zaken	-	-	1,343***	-
Mobiliteitsgeoriënteerd gedrag	-	-	-	1,204***
Nagelkerke R ²	0,022	0,015	0,113	0,050
	SCENARIO 2			
	Model 1 (n=956)	Model 2 (n=955)	Model 3 (n=953)	Model 4 (n=957)
Intercept	0,074***	0,098***	0,044***	0,066***
Geslacht ⁽¹⁾	0,937	0,962	1,071	0,972
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,710	0,704	0,841	0,800
- 45-64	0,634(*)	0,654(*)	0,823	0,776
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,523	1,473	1,245	1,584
- Hoog	1,535	1,480	1,006	1,541
Aandacht trekken	1,094*	-	-	-
Netwerking	-	1,060	-	-
Praktische zaken	-	-	1,336***	-
Mobiliteitsgeoriënteerd gedrag	-	-	-	1,209***

Nagelkerke R ²	0,028	0,021	0,102	0,052
	SCENARIO 3			
	Model 1 (n=956)	Model 2 (n=955)	Model 3 (n=953)	Model 4 (n=957)
Intercept	0,052***	0,070***	0,027***	0,049***
Geslacht ⁽¹⁾	0,869	0,896	0,988	0,901
Leeftijd ⁽²⁾				
- 35-44	0,828	0,822	1,017	0,934
- 45-64	0,576(*)	0,600	0,822	0,709
Opleiding ⁽³⁾				
- Midden	1,403	1,339	1,161	1,451
- Hoog	1,135	1,078	0,703	1,137
Aandacht trekken	1,104*	-	-	-
Netwerking	-	1,074	-	-
Praktische zaken	-	-	1,387***	-
Mobiliteitsgeoriënteerd gedrag	-	-	-	1,208***
Nagelkerke R ²	0,023	0,017	0,106	0,043

***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

⁽¹⁾ Referentiecategorie: mannen; ⁽²⁾ Referentiecategorie: 20-34-jarigen; ⁽³⁾ Referentiecategorie: laaggeschoolden

In het eerste scenario gaat er van alle ICM-variabelen een significant positieve invloed uit op de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding. Met andere woorden: werknemers die reeds actief hun loopbaan managen, schatten hun kans op deelname aan loopbaanbegeleiding significant vaker als zeer groot in. Voor drie van de vier activiteiten blijft het effect bovendien bestaan in het tweede en derde scenario. Enkel wie aan 'netwerking' doet, haakt af wanneer er bijkomende eisen worden gesteld. Mogelijk kunnen deze individuen via hun sociaal netwerk reeds voldoende steun krijgen en zijn ze daarom minder bereid om tijd en geld in loopbaanbegeleiding te steken.

Deze resultaten geven aan dat het vooral mensen zijn die uit zichzelf reeds werken aan hun loopbaan, die de stap naar loopbaanbegeleiding denken te zetten. We vermoeden in de eerste plaats dat het vertrouwen met investeringen in de loopbaan een rol zal spelen. Wie actief zijn loopbaan managet, heeft ervaring met loopbaangerichte

activiteiten en zal wellicht sneller nieuwe soortgelijke activiteiten uitproberen. Mogelijk speelt ook iemands persoonlijkheid een rol. Het zou kunnen dat dezelfde persoonlijkheidsfacetten een invloed uitoefenen op het ondernemen van de verschillende ICM-activiteiten als op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding. Om deze optie te testen, voerden we verschillende lineaire regressies uit met telkens één van de vier ICM-factoren als afhankelijke variabele en de Big-Five-facetten angst, kwetsbaarheid, doelmatigheid, ambitie, zelfdiscipline en openheid als onafhankelijke variabelen. Als controlevariabelen namen we opnieuw geslacht, leeftijd en opleidingsniveau mee. De activiteiten 'netwerking', 'praktische zaken' en 'mobiliteitsgeoriënteerd gedrag' bleken – net als deelname aan loopbaanbegeleiding – positief te correleren met ambitie en openheid voor verandering. Verder bleken ze ook samen te gaan met een lage score op zelfdiscipline. De ICM-activiteit 'aandacht trekken' bleek eveneens net als deelname aan loopbaanbegeleiding positief te correleren met ambitie. Er was echter geen effect van 'openheid voor verandering'. Daarnaast blijkt ook 'zelfdiscipline' een negatief effect uit te oefenen op deze activiteit en 'doelmatigheid' een positief. We kunnen concluderen dat een aantal persoonlijkheidstrekken eenzelfde effect hebben op de vier ICM-activiteiten als op de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding. De overlap is echter niet volledig. Er spelen dan wellicht ook andere elementen een rol dan iemands persoonlijkheid. Wat de twee ICM-factoren met een bedrijfsexterne focus (praktische zaken en mobiliteitsgeoriënteerd gedrag) betreft, zou het tenslotte ook kunnen dat het effect ervan – net als het effect op de gepercipieerde baat – veroorzaakt wordt door een lage loopbaantevredenheid of het ervaren van schokken. Om hierover een uitspraak te kunnen doen, voerden we dezelfde analyses uit als in tabel 93 maar nu gecontroleerd voor loopbaantevredenheid en schokken. De resultaten van die analyse zijn terug te vinden in tabel 94.

Tabel 94 Invloed van de ICM-activiteiten op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding volgens de drie scenario's (logistische regressie, odds ratio's)

	SCENARIO 1	
	Model 1 (n=952)	Model 2 (n=956)
Intercept	0,064***	0,088***
Geslacht ⁽¹⁾	1,075	0,972
Leeftijd ⁽²⁾		
- 35-44	0,954	0,871
- 45-64	0,898	0,779
Opleiding ⁽³⁾		
- Midden	1,034	1,230
- Hoog	0,800	1,151
Loopbaantevredenheid	0,906*	0,908*
Denken aan verloop ⁽⁴⁾	1,953**	2,024**
Verwacht ontslag ⁽⁵⁾	1,421	1,658**
Praktische zaken	1,293***	-
Mobiliteitsgeoriënteerd gedrag	-	1,125**
Nagelkerke R ²	0,149	0,092
	SCENARIO 2	
	Model 1 (n=952)	Model 2 (n=956)
Intercept	0,050***	0,066**
Geslacht ⁽¹⁾	1,041	0,930
Leeftijd ⁽²⁾		
- 35-44	0,842	0,778
- 45-64	0,848	0,763
Opleiding ⁽³⁾		
- Midden	1,354	1,634(*)
- Hoog	1,148	1,648(*)
Loopbaantevredenheid	0,909*	0,908*
Denken aan verloop ⁽⁴⁾	1,920*	1,967**
Verwacht ontslag ⁽⁵⁾	0,838	1,029
Praktische zaken	1,293***	-
Mobiliteitsgeoriënteerd gedrag	-	1,136**
Nagelkerke R ²	0,129	0,082

	SCENARIO 3	
	Model 1 (n=952)	Model 2 (n=956)
Intercept	0,032***	0,040***
Geslacht ⁽¹⁾	0,962	0,871
Leeftijd ⁽²⁾		
- 35-44	1,015	0,913
- 45-64	0,829	0,694
Opleiding ⁽³⁾		
- Midden	1,238	1,483
- Hoog	0,787	1,212
Loopbaantevredenheid	0,927	0,931
Denken aan verloop ⁽⁴⁾	1,304	1,407
Verwacht ontslag ⁽⁵⁾	1,116	1,505
Praktische zaken	1,352***	-
Mobiliteitsgeoriënteerd gedrag	-	1,154*
Nagelkerke R ²	0,114	0,055

***p<0,001, ** p<0,01, *p<0,05, (*) p<0,10

⁽¹⁾ Referentiecategorie: mannen; ⁽²⁾ Referentiecategorie: 20-34-jarigen; ⁽³⁾ Referentiecategorie: laaggeschoolden; ⁽⁴⁾ Referentiecategorie: niet denken aan verloop; ⁽⁵⁾ Referentiecategorie: geen ontslag verwachten

De analyses tonen aan dat de redenering voor een deel opgaat voor 'mobiliteitsgeoriënteerd gedrag'. De odds ratio's van deze variabele zijn in de drie scenario's immers lager én minder significant dan in de analyses zonder de extra controlevariabelen. Er blijft echter in elk scenario nog een effect van de ICM-variabele zelf. Met andere woorden: jobontevredenheid en het ervaren van schokken kunnen de invloed van 'mobiliteitsgeoriënteerd gedrag' op de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding niet volledig verklaren. Dat geldt nog meer voor de factor 'praktische zaken'. Zoals blijkt uit tabel en tabel, zijn de odds ratio's van 'praktische zaken' in het tweede geval iets lager, maar er is geen (merkbaar) verschil in significantie. Er gaat van deze bedrijfsextern gerichte ICM-factor dus een heel eigen invloed uit op de deelname-intentie.

6.6 | Conclusie

We bekeken in dit hoofdstuk organizational en individual career management in Vlaanderen en de invloed ervan op de gepercipieerde baat bij en de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding.

We stelden in de eerste plaatst vast dat zowel werkgevers als werknemers actief zijn op het vlak van loopbaanmanagement. Werkgevers bieden hun werknemers vooral mogelijkheden om hun competenties te gebruiken en verder te ontwikkelen. Als een werknemer zelf aan zijn loopbaan werkt, is dit meestal via activiteiten met een bedrijfsinterne focus. Jongeren en hooggeschoolden zijn het meest actief op het vlak van ICM. Dezelfde groepen krijgen van hun werkgever bovendien het vaakst OCM.

Wie van zijn werkgever steun krijgt bij de loopbaan, schat zijn baat bij loopbaanbegeleiding lager in. Dit suggereert dat een goed loopbaanmanagement in bedrijven de nood aan externe loopbaanbegeleiding zou kunnen verminderen. OCM had echter nauwelijks effect op de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding. Wellicht speelt het verschil in tijdsdimensie (baat nu versus deelname in 5 jaar) hier een rol.

Tenslotte bleek in dit hoofdstuk dat ICM-activiteiten de gepercipieerde baat bij én de deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding bevorderen. Het lijkt er dus op dat loopbaanbegeleiding vooral die individuen zal bereiken die uit zichzelf reeds met hun loopbaan bezig zijn.

Hoofdstuk 7

Conclusies

Is er in Vlaanderen ruimte voor en behoefte aan ‘een recht op loopbaanbegeleiding’? De inhoudelijke en organisatorische contouren van een dergelijk recht werden reeds afgebakend in het rapport “Naar een recht op loopbaanbegeleiding” (Sels et al., 2002). Tot nu toe ontbrak echter cijfermateriaal over de ‘markt’ voor zulk recht op loopbaanbegeleiding; over het aandeel Vlaamse werknemers dat een beroep wil doen op loopbaandienstverlening, over het aandeel werknemers uit kansengroepen dat met zulk recht bereikt kan worden, over de impact van bijvoorbeeld kostprijs en doorlooptijd op de vraag naar loopbaanbegeleiding, etc. Er waren evenmin voldoende gegevens om te kunnen inschatten welk effect een recht op loopbaanbegeleiding kan hebben op de organisatie van loopbanen en het functioneren van de arbeidsmarkt. Met dit onderzoek willen we een aantal van deze hiaten opvullen. De centrale onderzoeksvragen waren:

- (1) Hoe groot is de vraag naar/behoefte aan loopbaanbegeleiding?
- (2) Wat verwachten potentiële deelnemers van loopbaanbegeleiding?
- (3) Welke modaliteiten moeten vervuld zijn opdat men zal deelnemen?
- (4) Welke factoren beïnvloeden de deelname-intentie?

In wat volgt, vatten we de belangrijkste bevindingen samen.

7.1 | Is er vraag naar loopbaanbegeleiding?

7.1.1 | Ja, er is vraag

Het merendeel van de Vlaamse werknemers staat positief ten aanzien van loopbaanbegeleiding in het algemeen. Vlaanderen lijkt dus open te staan voor een recht op loopbaanbegeleiding. Een dergelijk recht lijkt bovendien tegemoet te komen aan een

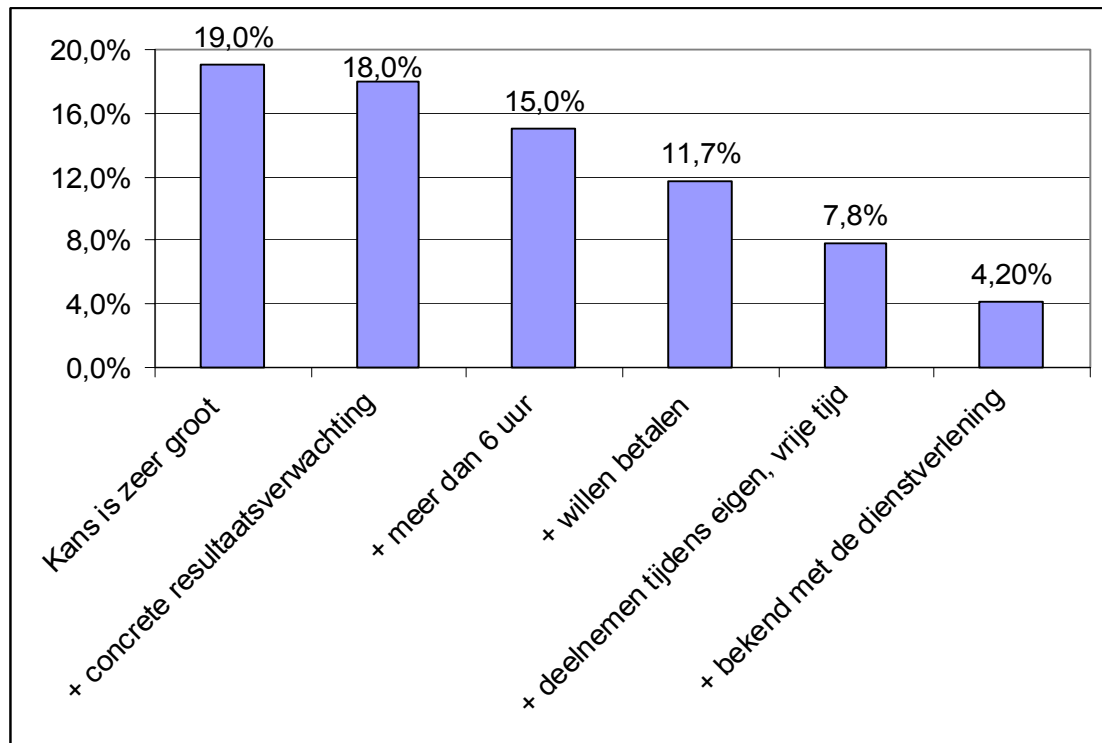
reële behoefte. Immers, maar liefst 9,7% van de Vlaamse werknemers (+/- 230.000) geeft aan op dit moment zeker baat te hebben bij een deelname aan loopbaanbegeleiding. Dit resulteert in een hoge potentiële vraag. 11,7% van de Vlaamse werknemers (1) stelt dat de kans op deelname aan loopbaanbegeleiding binnen dit en 5 jaar zeer groot is, (2) heeft een concrete resultaatverwachting, (3) wil meer dan 6 uur aan een traject te besteden en (4) is bereid voor een deelname te betalen. Dit zou neerkomen op een gemiddelde jaarlijkse deelname van 2,3% of meer dan 57.000 werknemers per jaar.

Bij een derde van deze groep leeft de wens om de werktijd te kunnen gebruiken om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Op dit moment bestaan dergelijke mogelijkheden niet. Zo is het bijvoorbeeld (nog) niet mogelijk om betaald educatief verlof op te nemen voor deelname aan loopbaanbegeleiding. Als we aannemen dat dergelijke mogelijkheden er ook in de nabije toekomst niet komen, wordt de 'potentiële vraag' voor de komende 5 jaar verder ingeperkt tot 7,8% van de Vlaamse werknemers. Dit komt overeen met een gemiddelde jaarlijkse deelname van 39.000 werknemers.

Ook dat cijfer is overschat, in die zin dat het uitgaat van een situatie van perfecte informatie. Wie in de realiteit niet op de hoogte is van het bestaan van (een recht op) loopbaanbegeleiding, kan niet deelnemen aan deze trajecten. Brengen we de 'kennis van loopbaanbegeleiding' mee in rekening, dan wordt de vraag voor de komende 5 jaar verder gereduceerd tot 4,2% van de Vlaamse werknemers. Dit komt overeen met ongeveer 20.000 werknemers per jaar. Dit is nog steeds een aanzienlijk aantal.

Onderstaande figuur geeft grafisch weer hoe de potentiële vraag evolueert naarmate de modaliteiten van een recht op loopbaanbegeleiding strenger worden.

Figuur 6 Afbakening van de vraag naar loopbaanbegeleiding over 5 jaar: invloed van de modaliteiten



Het is weinig waarschijnlijk dat dit aantal van 20.000 deelnemende werknemers de eerstvolgende jaren gehaald zal worden. Het moet dan ook veeleer beschouwd worden als een bovengrens dan als een inschatting van de werkelijke vraag. Hiervoor zijn twee belangrijke redenen. Ten eerste is in onze laatste reductiestap de 'kennis van loopbaanbegeleiding' nog sterk overschat. Respondenten kregen de simpele vraag 'kent u loopbaanbegeleiding?' voorgelegd. Dit is een vraag naar vertrouwdheid met het 'concept' loopbaanbegeleiding en niet naar specifieke kennis van initiatieven op het vlak van externe loopbaanbegeleiding. Bovendien werd deze kennis op geen enkele wijze gecontroleerd. Het is met andere woorden mogelijk dat een aantal respondenten de dienstverlening verwacht met verwante praktijken zoals loopbaanmanagement, loopbaanadvies of arbeidsbemiddeling. Ten tweede mogen we niet uit het oog verliezen dat hier enkel de uiting van een deelname-intentie wordt opgemeten. Uiteraard vertaalt niet elke intentie zich in gedrag (hier: in een feitelijke deelname aan loopbaanbegeleiding). Over de relatie tussen 'intentie' en 'gedrag' bestaat behoorlijk wat onderzoek, meestal geïnspireerd door de 'theory of planned behavior' (die op haar beurt verder bouwt op de 'theory of reasoned action'). Het overgrote deel van

dit onderzoek concentreert zich echter in de medische sfeer. Dat onderzoek wijst vooral uit dat de mate waarin intenties zich ook vertalen in gedrag, sterk afhangt van het specifieke gedrag dat men probeert te voorspellen. Zo wijst onderzoek van Godin (1996) uit dat de correlaties tussen intentie en gedrag variëren van 0.15 (op gezondheidscontrole gaan) tot 0.72 (gaan joggen).

Dat een groot aandeel Vlaamse werknemers een intentie uit, betekent dus lang niet dat het op korte termijn storm zal lopen voor loopbaanbegeleiding. Het hoge aandeel potentiële vragers wijst veeleer op een uitgesproken positieve houding ten aanzien het nut van dit type dienstverlening en indiceert dat er bij heel wat Vlaamse werknemers een (mogelijk latente) behoefte leeft aan meer loopbaanondersteuning en aan een persoonlijke GPS op de arbeidsmarkt.

7.1.2 | Loopbaanbegeleiding naast andere vormen van loopbaansteun

De vraag rijst of aan deze behoefte noodzakelijkerwijs door systemen van externe, onafhankelijke loopbaanbegeleiding tegemoet moet worden gekomen. Zou de vraag naar loopbaanbegeleiding die wij hier vaststellen, niet kunnen worden opgevangen door systemen van bedrijfsinterne loopbaanbegeleiding of andere vormen van interne loopbaansteun?

Op basis van de resultaatverwachtingen van de potentiële deelnemers (werknemers die hun kans op deelname zeer groot inschatten, een concrete resultaatverwachting hebben, meer dan 6u aan een traject willen besteden en voor een deelname willen betalen) kunnen we deze vraag ten dele positief beantwoorden. Zoals blijkt uit tabel 95 verwacht meer dan 15% van deze potentiële deelnemers in de eerste plaats dat loopbaanbegeleiding hen helpt om meer zicht te krijgen op de loopbaankansen in de huidige organisatie. Systemen van interne loopbaanbegeleiding zouden aan deze specifieke vraag vermoedelijk sneller en met meer succes tegemoet kunnen komen dan externe loopbaanbegeleiding. In die zin zou een deel van de vraag naar externe loopbaanbegeleiding wellicht kunnen opgevangen worden door systemen van interne loopbaanbegeleiding en interne loopbaansteun.

Tabel 95 % van de potentiële deelnemers dat de betreffende verwachtingen als voornaamste verwachting t.a.v. loopbaanbegeleiding heeft

	Potentiële deelnemers (n=112)
MEER INTERNE ARBEIDSMARKTKENNIS	
1. Meer zicht krijgen op mijn loopbaankansen in huidige organisatie	15,2
MEER ALGEMENE ARBEIDSMARKTKENNIS	
2. Meer zicht krijgen op mijn mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt	8,0
3. Zicht krijgen op wat ik kan doen als ik zonder werk val	6,3
4. Zicht krijgen op de beroepen en functies die bij me passen	12,5
HULP BIJ CONCRETE LOOPBAANSTAP	
5. Te weten komen welke stappen ik moet zetten om te bereiken wat ik wil in mijn loopbaan	9,8
6. Een andere job vinden	7,1
7. Een passende en interessante opleiding vinden	7,1
GROTERE WERKBAARHEID	
8. Mij beter voelen in mijn job	8,0
9. Mijn werk en mijn gezin beter met elkaar kunnen combineren	5,4
MEER ZELFKENNIS EN -ZEKERHEID	
10. Duidelijkheid over wat ik precies wil in mijn loopbaan en werk	6,3
11. Inzicht krijgen in mijn persoon, in mijn kennis en vaardigheden	8,9
12. Me zekerder voelen over mezelf en mijn kansen op de arbeidsmarkt	3,6
13. Het gevoel hebben dat ik mijn loopbaan in eigen handen heb	1,8

Uit andere verwachtingen kan dan weer afgeleid worden dat systemen van interne loopbaanbegeleiding niet volstaan. Bedrijfsinterne loopbaanbegeleiding zal nooit op de volledige waaier van verwachtingen kunnen inspelen. Sommige verwachtingen vergen dat over de bedrijfsmuren heen gekeken kan worden of zelfs tegen de kortetermijn bedrijfsbelangen ingegaan wordt. Voor verwachtingen als “meer zicht krijgen op de mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt” en “zicht op wat ik kan doen als ik

zonder werk val” is dit duidelijk. Maar het geldt eveneens voor meer algemene verwachtingen zoals “zicht krijgen op de beroepen en functies die bij me passen”. Werknemers die deze verwachting uiten, zien loopbaanbegeleiding mogelijk als een middel voor afstemming tussen job, eigen persoonlijkheid en loopbaanaspiraties. Indien die afstemming ‘binnen’ de bedrijfsmuren niet haalbaar is, lijkt externe begeleiding de enige garantie op een meer neutrale ondersteuning. Een werknemer zal zich vermoedelijk ook minder geremd voelen om over zijn échte wensen en problemen te praten indien de dienstverlening onafhankelijk is van de eigen werkgever. Systemen van interne loopbaansteun zullen dus nooit de volledige vraag naar externe loopbaanbegeleiding kunnen opvangen.

Eenzelfde beeld komt naar voren uit de logistische regressies in hoofdstuk 6. In dat hoofdstuk stelden we vast dat werknemers die van hun bedrijf competentie- of ‘sociaal netwerk’-ondersteuning krijgen minder vaak menen baat te hebben bij loopbaanbegeleiding. Toch blijft bij een (aanzienlijk) aandeel van hen – ondanks de bedrijfsinterne steun – de behoefte aan externe begeleiding bestaan. Bedrijfsinterne systemen van loopbaansteun lijken de vraag naar externe loopbaanbegeleiding dus wel enigszins te kunnen reduceren, maar ze zijn geen volwaardig substituut.

7.2 | De potentiële deelnemers

De Vlaamse werknemers lijken open te staan voor externe loopbaanbegeleiding en willen er ook massaal aan deelnemen. Maar om welke werknemers gaat het precies? In deze paragraaf maken we een profielschets van de potentiële deelnemers. Met potentiële deelnemers bedoelen we de werknemers die (1) hun kans op deelname aan loopbaanbegeleiding in de komende 5 jaar als zeer groot inschatten, (2) een concrete resultaatsverwachting hebben, (3) meer dan 6 uur aan een deelname willen besteden en (4) bereid zijn voor een deelname te betalen.

7.2.1 | Profielschets

Onder de ‘potentiële deelnemers’ zijn jongeren (20-34 jaar) en werknemers met een diploma middelbaar onderwijs of hoger oververtegenwoordigd (zie tabel 96). Ook tij-

delijke werknemers behoren vaker tot de potentiële vragers. Naar geslacht, gezinssituatie (kinderen/ werkende partner) of sector zijn er nauwelijks verschillen.

Tabel 96 Profiel van de potentiële deelnemers aan loopbaanbegeleiding.

	Werknemers die kans op deelname <i>niet</i> als 'zeer groot' inschatten (n=725) (ND)	Potentiële deelnemers (PD) (n=112)
Aandeel jongeren	34,8	46,4
		PD>ND*
Aandeel laaggeschoolden	27,5	18,8
		PD<ND*
Aandeel tijdelijke werknemers	9,5	17,3
		PD>ND*
Aandeel dat schok ervaren heeft	13,2	33,0
		PD>ND***
Aandeel dat transitie verwacht	41,4	75,0
		PD>ND***
Aandeel dat loopbaandiscrepancie verwacht	45,0	70,5
		PD>ND***
Aandeel dat werkbaarheidsprobleem ervaart	20,4	34,8
		PD>ND***
Aandeel dat schok ervaart, transitie of loopbaandiscrepancie verwacht of werkbaarheidsprobleem heeft	69,4	94,6
		PD>ND***
Aandeel dat met de eigen loopbaan bezig is (bv. nadenkt over loopbaan, informeert over vacatures, etc.)	61,7	91,1
		PD>ND***

De potentiële deelnemers willen niet 'zomaar' in loopbaanbegeleiding stappen. Velen van hen hebben daar een heel concrete aanleiding voor. Zo blijkt uit tabel 96 dat 94,6% van de potentiële deelnemers ofwel (1) een schok ervaren heeft in het recente verleden (bv. dreiging met ontslag), (2) een transitie overweegt (bv. verandering van werkgever), (3) een loopbaandiscrepancie verwacht (d.i. vreest dat de loopbaan in de toekomst niet zal verlopen zoals men wil) ofwel (4) een werkbaarheidsprobleem ervaart (bv. geen plezier in het werk). Het verwachten van een transitie in de toekomst blijkt de belangrijkste trigger.

Bovendien is ook meer dan 90% van de potentiële deelnemers op dit moment actief met zijn loopbaan bezig (tegenover 62% bij de groep die de deelnamekans niet als 'zeer groot' inschat). Dit houdt bijvoorbeeld in dat men gesprekken voert met deskundigen over de verdere uitbouw van de job, dat men peilt naar loopbaankansen bij de huidige of bij andere werkgevers, dat men nadenkt over wat men wil bereiken in zijn loopbaan, etc.

7.2.2 | Maakt loopbaanbegeleiding de sterken sterker?

Toch wordt lang niet iedereen die loopbaandiscrepanties verwacht, schokken ervaart of de werkbaarheid ondermaats vindt, daadwerkelijk bereikt. De formule van externe loopbaanbegeleiding blijkt immers vooral aan te slaan bij de werknemers die relatief sterk staan op de arbeidsmarkt. Zo schatten werknemers die in het nabije verleden opleiding volgden hun baat bij loopbaanbegeleiding en hun kans op deelname significant hoger in. Omgekeerd zien we dat loopbaandienstverlening het minst aanslaat bij de werknemers die de afgelopen 5 jaar geen enkele opleiding volgden én daarvoor vooral dispositionele leerdrempels aanhalen. Deze mensen kampen met negatief georiënteerde (voor)oordelen over het eigen leervermogen. Die negatieve overtuiging weerhield hen in het verleden van investeringen in de eigen inzetbaarheid en lijkt ook in de toekomst zulke 'blijblijf'-investeringen te hypothekeren.

Verder blijkt ook de persoonlijkheid een invloed te hebben op de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding. Het zijn vooral de ambitieuze individuen en zij die openstaan voor verandering, die de stap naar loopbaanbegeleiding willen zetten. Er dreigt bijgevolg een soort Mattheuseffect. Een algemeen recht op loopbaanbegeleiding kan de kansenstructuur op de arbeidsmarkt verder scheef trekken. Die vaststelling rechtvaardigt alvast een bijzondere aandacht voor de hele toeleiding naar loopbaandienstverlening.

7.2.3 | Wat met de kansengroepen?

Een belangrijke vraag in deze context is in welke mate de kansengroepen uit de boot dreigen te vallen. De Vlaamse regering probeert dit in elk geval tegen te gaan door loopbaanbegeleiders maar te subsidiëren als minstens 50% (40% in 2005) van de begeleide werkenden tot een kansengroep behoort (Besluit van de Vlaamse Regering be-

treffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening, 27 augustus 2004). De definitie van 'kansengroepen' in het besluit is echter erg ruim. Naast laaggeschoolden, allochtonen en arbeidsgehandicapten vallen ook middengeschoolden en alle werknemers van 45 jaar en ouder onder die hoofding. Gevolg is dat meer dan 75% van de totale beroepsbevolking van het Vlaamse gewest tot een 'kansengroep' behoort. De verschillende begeleidingscentra halen de grens van 50% dan ook gemakkelijk; echter, mogelijk zonder de échte kansengroepen te bereiken (zie luik over aanbiedersbevraging - 2.3). Het is voor de centra bovendien weinig aantrekkelijk om zich op de werknemers te richten die het écht moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. De begeleiding van deze groep is immers veel tijdsintensiever en kostelijker. Bovendien is het ook een stuk moeilijker om deze mensen te bereiken.

Ook deze marktstudie plaatst vraagtekens bij de bereikbaarheid van de specifieke kansengroepen. In de eerste plaats stelden we vast dat oudere en laaggeschoolde werknemers (maximaal diploma lager middelbaar onderwijs) het minst positief staan ten aanzien van loopbaanbegeleiding in het algemeen en ten aanzien van het nut van loopbaanbegeleiding voor hun specifieke groep. Bij oudere werknemers is die houding bovendien het minst positief bij de 55-plussers. Zo ziet maar liefst 74% van hen de voordelen van loopbaanbegeleiding voor zichzelf niet in. Bij de werknemers tussen 50 en 54 jaar is dit 49% en bij diegenen tussen 45 en 49 nog 'slechts' 42% .

Deze negatieve houding resulteert in een lagere deelname-intentie, zoals blijkt uit tabel 97. De tabel geeft voor elke cel het percentage werknemers met een deelname-intentie, dus het aandeel werknemers dat de kans op deelname aan loopbaanbegeleiding in de komende 5 jaar als zeer groot inschat, een concrete resultaatverwachting heeft, voor een deelname wil betalen én bereid is meer dan 6 uur aan een deelname te besteden. Deze definitie houdt dus geen rekening met de bekendheid van loopbaanbegeleiding, noch met de bereidheid om deel te nemen tijdens de eigen, vrije tijd.

Tabel 97 % werknemers met een deelname-intentie volgens scenario 2 (kans op deelname is zeer groot, concrete resultaatsverwachting, voor een deelname willen betalen en meer dan 6u willen deelnemen)

	Laaggeschoold	Middengespoold	Hooggeschoold	TOTAAL
20-34 jaar	11,5	17,2	13,9	14,9
35-44 jaar	9,3	8,8	13,0	10,4
45-64 jaar	5,5	10,3	12,8	9,3
45-49	3,6	10,9	17,4	10,3
50-54	9,1	12,5	12,5	11,2
55-64	4,8	0,0	0,0	2,2
TOTAAL	8,2	12,7	13,3	11,7

Bij de laaggeschoolden bedraagt het percentage potentiële deelnemers 8,2% en van de oudere werknemers uit 9,3% een deelname-intentie. Deze percentages liggen duidelijk onder het populatiegemiddelde van 11,7%. Bovendien, zo blijkt uit de tabel, zijn de oudere laaggeschoolden de meest problematische groep. Slechts 5,5% van hen lijkt (onder de genoemde voorwaarden) van plan aan loopbaanbegeleiding deel te nemen.

Andere groepen werknemers die eveneens onder de definitie 'kansengroep' van het Besluit van 27 augustus 2004 vallen, maar heel wat sterker staan op de arbeidsmarkt, worden veel makkelijker bereikt. Zo blijkt uit tabel 2 dat maar liefst 17,7% van de middengespooldde jongeren interesse heeft in loopbaanbegeleiding. Verder blijken ook 17,4% van de hooggeschoolden tussen 45 en 49 jaar tot de groep potentiële deelnemers te behoren.

Indien de definities van 'kansengroepen' gehandhaafd blijven, is het risico reëel dat de echte kansengroepen (laaggeschoolden, ouderen en vooral laaggeschoolde ouderen) niet bereikt zullen worden. Andere groepen die óók onder de definitie vallen maar feitelijk geen risicogroep vormen, zoals de middengespooldde jongeren en de hooggeschoolden tussen 45 en 49 jaar, tonen immers heel wat meer interesse en zullen bijgevolg door de centra makkelijker worden bereikt. Wil men de centra aanmoedigen om ook de échte risicogroepen te begeleiden, dan lijkt het opportuun de definitie van kansengroepen meer restrictief te maken.

Om de kans te vergroten dat de échte risicogroepen de weg naar loopbaanbegeleiding vinden, zou men ook kunnen proberen de deelnamedrempel voor hen te verlagen. Tabel 98 helpt om zicht te krijgen op deze drempels. De tabel vertrekt van het percentage werknemers die hun kans op deelname aan loopbaanbegeleiding in de

komende 5 jaar als zeer groot inschatten, een concrete resultaatverwachting hebben en meer dan 6u aan een traject willen besteden. De tabel geeft verder aan tot hoeveel dit percentage gereduceerd wordt als een aantal bijkomende eisen wordt gesteld.

Voor laaggeschoolden blijkt vooral de vereiste om te betalen voor een deelname een drempel. Maakt men de deelname gratis, dan stijgt het percentage potentiële deelnemers van 8,2 naar 13,7%. Bij de werknemers van 45 en ouder lijkt vooral de tijdsinverstering een drempel, al wegen vanaf 50 jaar beide drempels ongeveer even zwaar door.

Tabel 98 % potentiële deelnemers in kansengroepen, afhankelijk van de modaliteiten

	Laaggeschoolden	Ouderen	45-49	50-54	55-64
Kans op deelname is zeer groot + concrete resultaatverwachting + minstens 6u willen deelnemen (1)	13,7	13,3	13,3	18,0	4,6
(1) + betalen voor een deelname	8,2	9,3	10,3	11,2	2,2
(1) + willen deelnemen tijdens eigen vrije tijd	9,0	7,7	7,2	10,1	2,2

Verder is onder de laaggeschoolden ook de bekendheid van loopbaanbegeleiding een probleem. We stelden in dit onderzoek immers vast dat laaggeschoolden van alle opleidingscategorieën het meest onbekend zijn met het begrip 'loopbaanbegeleiding'. Ook dit kan het moeilijk maken deze specifieke kansengroep te bereiken. Wil men het risico verkleinen dat zij uit de boot vallen, is een goede en aangepaste communicatie naar deze doelgroep gewenst. Zo zou doorverwijzing vanuit andere instanties, zoals opleidingsverstrekkers, vakbonden of werkgevers, de bekendheid onder laaggeschoolden kunnen vergroten en de stap naar deelname kunnen verkleinen.

7.3 | Uitdagingen voor het aanbod

De bevindingen op het vlak van de vraag naar loopbaanbegeleiding hebben een aantal implicaties voor het aanbod. We zetten de belangrijkste uitdagingen hier op een rijtje.

7.3.1 | Mogelijk plotse stijging van de vraag

Zoals we in de eerste paragraaf van dit hoofdstuk aangaven, leeft er in Vlaanderen een vrij grote vraag naar loopbaanbegeleiding. Toch is het weinig waarschijnlijk dat deze vraag zich in de eerste jaren massaal zal manifesteren. Daarvoor is loopbaanbegeleiding op dit moment nog teveel een onbekende. De bekendheid neemt bovendien slechts heel geleidelijk toe, voornamelijk via mond-tot-mondreclame en (vaak regionaal en financieel beperkte) publiciteitscampagnes van de centra zelf. Gevolg is dat heel wat centra op dit moment kampen met recruiteringsmoeilijkheden. Zo werd in de aanbiedersbevraging (deel 3 van dit onderzoek) vastgesteld dat geen enkele van de bevraagde organisaties de kaap van 200 deelnemers per jaar haalt, één van de financieringsvoorwaarden van het ESF. Indien loopbaanbegeleiding ook in de nabije toekomst voor het gros van de Vlamingen een grote onbekende blijft, zal van de (grote groep) potentiële vragers slechts een beperkt percentage effectief in loopbaanbegeleiding stappen.

Gezien de grote behoefte aan dergelijke begeleiding die we in dit onderzoek vaststelden, is het echter mogelijk dat op een bepaald punt in de tijd de deelname aan loopbaanbegeleiding scherp zal toenemen. Meer en meer mensen hebben deelgenomen, de ervaringen van deze mensen zijn globaal genomen – zo blijkt uit de gebruikersbevraging – uitermate positief en heel wat werknemers zitten met een nood aan begeleiding bij hun loopbaan. Het is zeer de vraag of het huidige kleinschalige en verspreide aanbod zulke plotse vraagtoename zou kunnen verteren. Daarom lijkt het aangewezen om vanuit de overheid niet enkel aan vraagfinanciering te doen (individueel financieel stimuleren om in een systeem van loopbaanbegeleiding te stappen), maar eveneens de uitbreiding van het aanbod te stimuleren. Enkel op die manier kan een recht op loopbaanbegeleiding bij plotse toename van de vraag een algemeen 'recht' blijven.

7.3.2 | Gevarieerd aanbod nodig, zowel op macro- als op micro-niveau

We stelden in onze marktstudie vast dat de vraag naar loopbaanbegeleiding erg breed is. Dat blijkt uit de verwachtingen van de groep potentiële deelnemers (werknemers die hun kans op deelname zeer groot inschatten, een concrete resultaatverwachting hebben, meer dan 6u aan een traject willen besteden en voor een deelname

willen betalen) ten aanzien van een deelname aan loopbaanbegeleiding. Zoals blijkt uit tabel 95 zit er weinig rode draad in dat verwachtingspatroon. Dit heeft gevolgen voor de uitbouw van de dienstverlening (het aanbod). Een divers en gevarieerd verwachtingspatroon vraagt immers om een voldoende breed en gedifferentieerd aanbod.

Op dit moment is het aanbod in Vlaanderen, hoewel beperkt, reeds erg gevarieerd (Sels et al., 2002). De verschillende organisaties die actief zijn op het vlak van loopbaanbegeleiding hanteren heel verschillende technieken, instrumenten en begeleidingsmethoden. Ze richten zich ook veelal op verschillende doelgroepen. Gezien de grote variatie in de resultaatverwachtingen, lijkt het aangewezen om de diversiteit van het huidige aanbod minstens te handhaven (wat dan weer niet betekent dat er geen ruimte is voor een 'grootst gemene deler', voor aansluiting bij een meer geüniformiseerd competentieprofiel voor begeleiders of voor een sterkere standaardisering in de na te leven spelregels).

De vraag naar loopbaanbegeleiding is niet enkel op macroniveau heel gevarieerd, ook vele van de individuele potentiële deelnemers zitten met verschillende en uiteenlopende verwachtingen ten aanzien van de dienstverlening. De respondenten kregen de mogelijkheid om hun drie voornaamste verwachtingen ten aanzien van een deelname aan loopbaanbegeleiding aan te duiden. We deelden de verschillende resultaatverwachtingen vervolgens in vijf categorieën in: (1) meer interne arbeidsmarktkennis, (2) meer algemene arbeidsmarktkennis, (3) hulp bij een concrete loopbaan-stap, (4) een verbetering in de werkbaarheid van de job en (5) meer zelfkennis en zelfvertrouwen. Uiteraard konden de respondenten antwoorden uit meerdere categorieën aanduiden. Dat ze dit ook massaal deden, blijkt uit onderstaande tabel. Deze tabel toont dat meer dan 80% van de potentiële deelnemers meerdere resultaatverwachtingen hebben die tot verschillende categorieën behoren. 43,8% verwacht twee verschillende types resultaten. Bij 36,6% behoort zelfs elke gegeven verwachting tot een andere categorie. Wil men deelnemers met zulke gevarieerde verwachtingspatronen goed begeleiden, dan zal ook het aanbod van elk loopbaanbegeleidingscentrum erg gediversifieerd moet zijn.

Tabel 99 Deelnamegroep volgens de verschillende categorieën verwachtingen

	Potentiële deelnemers (n=112)
Eén of meerdere verwachtingen behorende tot 1 categorie	19,6
Meerdere verwachtingen behorende tot 2 verschillende categorieën	43,8
Meerdere verwachtingen behorende tot 3 verschillende categorieën	36,6

7.3.3 | Gewenste modaliteiten

Voor het merendeel van de potentiële gebruikers (werknemers die hun kans op deelname als zeer groot inschatten, een concrete resultaatsverwachting hebben, een traject van meer dan 6 uur willen volgen en bereid zijn voor een deelname te betalen) maakt de duurtijd van het traject niet uit, zolang het probleem maar opgelost raakt. Daarnaast zijn vooral de korte trajecten (minder dan 12) in trek.

We merken op dat ongeveer 16% van de werknemers die hun kans op deelname aan loopbaanbegeleiding als zeer groot inschatten, de voorkeur geeft aan erg korte trajecten van maximum zes uur. Deze werknemers zitten wellicht met een aantal heel concrete vragen waar vrij snel een antwoord op gegeven kan worden. Een intensief begeleidingstraject is voor hen in dat geval overbodig. Wanneer deze individuen naar een begeleidingscentrum stappen, zal dit tijdens het oriëntatiegesprek snel duidelijk worden. Maar ondertussen hebben zij wel een gesprek van één tot anderhalf uur achter de rug, dat volledig door het centrum zelf gefinancierd wordt. Voor de loopbaanbegeleidingscentra is dit een kostelijke zaak (zie ook aanbiedersbevraging – 5.4). Er lijkt dus een nood te zijn aan instrumenten om de vraag naar loopbaanbegeleiding te kanaliseren. Een call centre (zoals in Groot-Brittannië) of een toegankelijke en interactieve website (naar het voorbeeld van Schotland) zouden deze functie van eerstelijnsopvang kunnen vervullen.

De kostprijs van een deelname heeft voor bijna 1 op 6 potentiële vragers geen belang. De meerderheid is echter slechts bereid maximaal 50 euro aan een deelname te spenderen. We willen er bovendien aan herinneren dat voor de laaggeschoolden en de werknemers ouder dan 50 jaar de kostprijs een belangrijke drempel voor deelname vormt (zie paragraaf 7.2.3). Maakt men de dienstverlening voor deze groepen gratis, dan zullen zij wellicht makkelijker bereikt worden.

Verder wenst de meerderheid van de potentiële vragers loopbaanbegeleiding te volgen tijdens de werkuren en bij voorkeur tijdens een aantal halve dagen. Meer dan de helft van hen wil ook liever geen verlof opnemen om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Bij een groot deel van de potentiële vragers leeft dus de wens naar mogelijkheden om de werktijd te gebruiken om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Hooggeschoolden, ouderen tussen 45 en 49 jaar en jonge werknemers ervaren deelname tijdens de eigen vrije tijd het vaakst als een drempel; de laaggeschoolden en de 55-plussers het minst vaak. Daarnaast zouden ook heel wat psychisch vermoeiden, werknemers met een werk-privé conflict en werknemers met bepaalde loopbaandiscrepanties kunnen afhaken wanneer deelname enkel kan tijdens de eigen vrije tijd.

7.4 | Loopbaanbegeleiding als arbeidsmarktinstrument

Er kunnen verschillende redenen aangehaald worden die het investeren in een recht op loopbaanbegeleiding rechtvaardigen. Zo zou loopbaanbegeleiding kunnen fungeren als verkeersregelaar op een transitionele arbeidsmarkt, loopbaanbegeleiding zou een rol kunnen vervullen bij het opkrikken van de werkzaamheidsgraad, de dienstverlening kan investeringen in employability ondersteunen en een algemeen recht op loopbaanbegeleiding zou een verbetering van de kwaliteit van de arbeid kunnen helpen realiseren. In deze paragraaf staan we bij elk van deze doelstellingen even stil en gaan we – op basis van de resultaten van dit onderzoek – na in welke mate deze verwachtingen gegrond zijn.

7.4.1 | Loopbaanbegeleiding als verkeersregelaar op transitionele arbeidsmarkt

Het model van de transitionele arbeidsmarkt gaat uit van de idee dat de arbeidsmarkt beter werkt naarmate mensen beter in staat zijn overgangen te maken naar, op en van de arbeidsmarkt en/of verschillende posities te combineren (bijvoorbeeld arbeid en zorg). Waar traditioneel arbeidsmarktbeleid vooral aandacht schenkt aan de overgang van inactiviteit naar betaald werk, wordt op een transitionele arbeidsmarkt gezocht naar een versoepeling van meerdere types transitie: naar en van werk vanuit onderwijs, huishoudens, sociale zekerheid (Muffels, 2001). Het doel moet dan zijn om individuen beter in staat te stellen de optimale combinatie te vinden van betaald

werk, zorg, scholing en vrije tijd. Die combinatie kan per persoon en per levensfase verschillen.

Momenteel zijn (betaald en onbetaald) werk, zorg, leren en ontspanning echter levensdomeinen die elk verregaande tijdsclaims leggen. Het resultaat is een overspannen arbeidsbestel. Werk met andere domeinen van het leven combineren is lastig. Dat is zeker het geval wanneer werknemers met 'schokken' worden geconfronteerd die hen verplichten te zoeken naar een nieuwe combinatie. Het ontbreekt bovendien aan een verkeersregelaar, een instrumentarium dat individuen kan ondersteunen in hun keuzeprocés en bij de feitelijke realisatie van transities. Loopbaanbegeleiding zou deze functie van 'verkeersregelaar' kunnen vervullen. Voorwaarde hiervoor is dat mensen die een transitie verwachten of met een schok geconfronteerd worden, ook de stap naar loopbaanbegeleiding willen zetten. Enkel dan kan loopbaanbegeleiding hen ondersteunen bij het keuzeprocés en hun verwachte of verlangde transities in goede banen helpen leiden.

Onze marktstudie toont aan dat loopbaanbegeleiding deze individuen inderdaad bereikt. Werknemers die in het recente verleden met een schok werden geconfronteerd, in de nabije toekomst een transitie verwachten of een loopbaandiscrepantie vrezen, zeggen immers significant vaker dat ze baat zullen hebben bij loopbaanbegeleiding. Ze vertonen eveneens vaker een deelname-intentie (zie hoofdstuk 3). Toch worden lang niet alle werknemers die een schok ervaren hebben, een transitie verwachten of een discrepantie vrezen, ook bereikt. Tabel 100 toont dat dit voor nog geen 16% van hen het geval is. Toch is dit in absolute aantallen een behoorlijk grote groep, aangezien meer dan 70% van de Vlaamse werknemers met een schok, een verwachte transitie of een discrepantie zit.

Tabel 100 % werknemers met schok, verwachte transitie of verwachte discrepantie dat behoort tot de potentiële deelnemers aan loopbaanbegeleiding ⁽¹⁾

	Schok, verwachte transitie of discrepantie		Een schok		Verwacht transitie		Verwacht discrepantie	
	Neen (n=284)	Ja (n=673)	Neen (n=797)	Ja (n=160)	Neen (n=506)	Ja (n=451)	Neen (n=482)	Ja (n=475)
Potentiële deelnemers	2,5	15,6	9,4	23,1	5,5	18,6	6,8	16,6
	J>N***		J>N***		J>N***		J>N***	

***p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, (*) p<0,10

⁽¹⁾ Independent sample T-test

Deze vaststellingen geven aan dat het openstellen van loopbaanbegeleiding voor een breed publiek ervoor kan zorgen dat geplande en/of voorziene transitie meer geïllustreerd verlopen. Het lijkt er dus op dat loopbaanbegeleiding zijn functie van verkeersregelaar zal kunnen vervullen.

7.4.2 | Werkzaamheidsgraad verhogen

Loopbaanbegeleiding zou ook een rol kunnen spelen bij het opkrikken van de werkzaamheid in het algemeen en de werkzaamheid van oudere werknemers in het bijzonder. De werkzaamheid van 45-plussers ligt momenteel erg laag. Zo werkte in 2002 nog slechts 51,7% van alle 45-plussers in Vlaanderen. Bij de individuen ouder dan 50 lag dit percentage op slechts 40,6%. Vlaanderen ligt daarbij ver onder de Europese gemiddelden van 59%, respectievelijk 51% (NIS EAK - Bewerking Steunpunt WAV). Het grote probleem is dat ouderen, eens uitgestroomd, niet terug aanpakken op de arbeidsmarkt via een nieuwe job of bijverdienste (Forrier et al., 2004).

Wil men de werkzaamheid onder de oudere bevolking verhogen, dan zal men in de eerste plaats de vroegtijdige uitstroom moeten beperken. Hiertoe moet men erover waken dat oudere werknemers competitief blijven én dat ze zelf gemotiveerd zijn om te blijven participeren aan de arbeidsmarkt. Loopbaanbegeleiding zou op beide vlakken een rol kunnen vervullen. Zo kan loopbaanbegeleiding oudere werknemers helpen om problemen van inzet en inzetbaarheid tijdig te detecteren en hen stimuleren om die problemen ook aan te pakken. Dit zou hun positie op de arbeidsmarkt versterken. Daarnaast kan loopbaanbegeleiding ook inwerken op de werkmotivatie van de oudere werknemers, bijvoorbeeld door te werken aan het beeld over werk van het individu of door op zoek te gaan naar een arbeidssituatie die (beter) past bij de eigen competenties en voorkeuren.

Loopbaanbegeleiding zal deze functie uiteraard slechts kunnen vervullen als de oudere werknemers de weg naar deze dienstverlening ook vinden. Zoals bleek uit onze analyses, menen werknemers van 45 jaar en ouder echter significant minder vaak baat te hebben bij loopbaanbegeleiding. Ze vertonen ook minder vaak de intentie om aan de dienstverlening deel te nemen. Deze vaststellingen plaatsen dus ernstige vraagtekens bij de rol van loopbaanbegeleider als hefboom voor hogere werkzaamheid van de wat ouderen onder ons.

Toch moeten we deze conclusie nuanceren. Immers: als we de groep 45-plussers opsplitsen in kleinere categorieën (45-49 jaar, 50-54 jaar en 55-64 jaar) zien we dat de enige echt problematische groep de 55-plussers zijn (zie tabel 101). Nog geen 3% van hen behoort tot de groep ‘potentiële deelnemers’ (scenario 2). Deze cijfers geven aan dat het erg moeilijk wordt om via loopbaanbegeleiding deze mensen langer aan het werk te houden (tenzij deelname op vroegere leeftijd ook de ‘veerkracht’ op latere leeftijd ten goede komt). Hoe deze groep dan wel bereikt moet worden, is zeer de vraag. De 55-plussers nemen immers ook het minst vaak deel aan job- of loopbaange-relateerde opleiding. Als ze deelnemen, is dit overigens uiterst zelden op eigen initiatief (zo blijkt uit eigen, bijkomende analyses).

Tabel 101 Percentage werknemers dat denkt baat te hebben bij en de intentie heeft om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding (algemeen en oudere werknemers)

	Steekproef- gemiddelde (20-64 jaar)	45-64 jaar (n=300)	OUDERE WERKNEMERS		
			45-49 jaar (n=165)	50-54jaar (n=89)	55-64 jaar (n=46)
Baat	9,6	3,7	2,4	4,5	6,5
Deelname (scenario 1)	19,0	15,7	16,4	20,2	4,3
Deelname (scenario 2)	11,7	9,3	10,3	11,2	2,2
Deelname (scenario 3)	7,8	5,7	5,5	7,9	2,2

Toch toont tabel 7 aan dat de situatie niet voor alle ‘oudere’ werknemers problematisch is. De werknemers tussen 45 en 54 jaar worden door loopbaanbegeleiding wél bereikt. Bij de groep tussen 50 en 54 jaar ligt de deelname-intentie in scenario 1 en 3 zelfs hoger dan het steekproefgemiddelde. Bovendien blijkt uit de meest voorkomende verwachtingen bij deze groep dat loopbaanbegeleiding zijn rol als hefboom van

werkzaamheid wel degelijk zou kunnen vervullen. Deze verwachtingen situeren zich immers op het vlak van inzetbaarheid (bv. 'zicht op loopbaankansen in huidige onderneming', 'zicht op wat ik kan doen als ik zonder werk val') én bevatten tevens elementen die de werkmotivatie kunnen verhogen (bv. 'zicht op beroepen en functies die bij me passen', 'mij beter voelen in mijn job').

Tabel 102 De meest voorkomende verwachtingen bij de potentiële deelnemers van 45 jaar en ouder

45-49 jaar	50-54 jaar	55-64 jaar
1.a) Meer zicht op loopbaankansen in huidige organisatie	1. a) Zicht krijgen op wat ik kan doen als ik zonder werk val	1. a) Te weten komen welke stappen ik moet zetten om te bereiken wat ik wil
1. b) Zicht op beroepen en functies die bij me passen	1.b) Zicht op beroepen en functies die bij me passen	1.b) Inzicht krijgen in mijn persoon, kennis en vaardigheden
3. Duidelijkheid over wat ik precies wil in mijn loopbaan en werk	1.c) Inzicht krijgen in mijn persoon, kennis en vaardigheden	1.c) Duidelijkheid over wat ik precies wil in mijn loopbaan en werk
	1.d) Mij beter voelen in mijn job	

De werkzaamheid verhogen kan niet enkel door oudere werknemers langer aan het werk te houden. Ook werklozen en andere inactieven (zoals huisvrouwen) terug aan het werk krijgen is een oplossing. Het 'recht op loopbaanbegeleiding' staat echter niet open voor deze groepen. Dat betekent dat indien deze mensen aan loopbaanbegeleiding willen deelnemen, zij hiervoor 'de volle pot' moeten betalen. Dit verhoogt uiteraard de drempel tot deelname. We zijn van mening dat hierdoor een belangrijke opportuniteit verloren gaat. Loopbaanbegeleiding zou immers ook deze groepen kunnen helpen bij het vinden van een nieuwe job (en vooral van een job die past bij de eigen voorkeuren en competenties). Hierdoor zou de overgang van werkloosheid of inactiviteit naar werk vlotter kunnen verlopen, wat dan weer de werkzaamheid ten goede kan komen.

7.4.3 | Loopbaanbegeleiding om werkbaarheidsproblemen aan te pakken

In het arbeidsmarktbeleid vertrekt men graag van de assumptie dat meer werkbaarheid ook de werkzaamheid ten goede komt. Wil men de werkzaamheid verhogen,

moet het voor individuen aantrekkelijk zijn om aan het werk te gaan of te blijven. Van werken mag je niet overspannen of ziek worden, je job moet boeiend en aantrekkelijk zijn, naast werken moet er ook ruimte zijn voor gezin, vrienden, etc. Op dit moment lijkt het niet bijster goed gesteld met de werkbaarheid van de Vlaamse jobs. Een recent onderzoek van SERV-STV (2004) toont aan dat bijna de helft van de Vlaamse werknemers kampt met één of meerdere werkbaarheidsproblemen. Knelpunten op het vlak van 'werkbaar werk' blijven bovendien niet zonder gevolgen. Werkbaarheidsproblemen vormen volgens het onderzoek een ernstig risico voor de gezondheid van de betrokken werknemers en voor hun functioneren in de onderneming (meer werkverzuim en verloop) en op de arbeidsmarkt (verlaagde haalbaarheid pensioenleeftijd). Het lijkt dus in het belang van werknemer, werkgever én maatschappij dat werkbaarheidsproblemen worden (h)erkend en aangepakt.

Loopbaanbegeleiding zou ook hier een rol kunnen spelen. Middels loopbaanbegeleiding kan worden uitgezocht waar de precieze oorzaak van het werkbaarheidsprobleem zich situeert en op welke manier het probleem het best kan worden aangepakt. Voorwaarde hiervoor is dat mensen met een werkbaarheidsprobleem ook willen deelnemen aan de dienstverlening. Uit onze marktstudie blijkt dat dit inderdaad het geval is. Hoe meer vermoeid men is van zijn werk, hoe minder plezier men heeft in de job en hoe groter de conflicten tussen werk en privé-leven, des te vaker meent men baat te hebben bij loopbaanbegeleiding. Een lagere werkbaarheid gaat tevens gepaard met een hogere deelname-intentie aan loopbaanbegeleiding (zie hoofdstuk 4). Toch wordt lang niet iedereen die met een werkbaarheidsprobleem kampt, ook bereikt. Uit tabel 103 blijkt dat dit slechts het geval is voor 17% van hen. Anders geformuleerd: 83% van de werknemers met een werkbaarheidsprobleem vindt de weg naar loopbaanbegeleiding niet.

Tabel 103 % werknemers met een werkbaarheidsprobleem die denken baat te hebben bij of een intentie hebben om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding

	Een werkbaarheidsprobleem		Vermoeidheid		Geen plezier		WF-conflict		FW-conflict	
	Nee n=692	Ja n=265	NP ⁽¹⁾ n=814	P n=143	NP n=831	P n=126	NP n=774	P n=126	NP n=774	P n=182
Potentiële deelnemers	9,7	17,0	11,2	14,7	10,5	19,8	10,2	17,6	11,4	13,5
	J>N**		/		P>NP *		P>NP *		/	

***p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, (*) p<0,10

(1) Independent sample T-test

(2) NP=Niet Problematisch, P=Problematisch

7.4.4 | Loopbaanbegeleiding als ondersteuning van employability

Een recht op loopbaanbegeleiding zou tenslotte ook iemands employability kunnen ondersteunen. Employability is het vermogen van een individu om een job te verwerven of te behouden. In die zin betekent investeren in employability een voorwaarde voor werkzekerheid, namelijk noodzakelijk om bij de huidige werkgever aan de slag te kunnen blijven in turbulente tijden.

Deelnemen aan loopbaanbegeleiding is op zich een investering in de eigen employability. Tijdens een loopbaanbegeleidingstraject wordt het inzicht in de eigen vaardigheden, kennis en expertise verhoogd, de kennis van de arbeidsmarkt verruimd en worden de loopbaanverwachtingen helder gesteld. Al deze elementen bevorderen iemands vermogen om een job te verwerven of te behouden. De inzichten die de werknemer tijdens een begeleidingstraject verwerft, vormen bovendien een houvast dat het individu kan stimuleren om later zelfstandig nieuwe loopbaanstappen te zetten en zo de loopbaan meer in eigen handen te nemen.

Belangrijk is dat loopbaanbegeleiding ook diegenen bereikt die tot nu toe minder in hun inzetbaarheid investeerden. We stelden in onze marktstudie echter vast dat dit nauwelijks het geval is. Het zijn in hoofdzaak werknemers die uit zichzelf reeds werken aan hun loopbaan, die de stap naar loopbaanbegeleiding denken te zetten. Zo bleek in hoofdstuk 6 dat wie activiteiten onderneemt om erkenning te krijgen van zijn baas ('aandacht trekken'), wie praktische zaken onderneemt om zijn arbeidsmarkt-kennis te verruimen ('praktische zaken') en wie de intentie heeft om de organisatie te verlaten wanneer niet langer aan de eigen wensen kan worden voldaan ('mobiliteitsgeoriënteerd gedrag') vaker de intentie vertoont om deel te nemen aan loopbaanbege-

leiding. Het risico bestaat bijgevolg dat loopbaanbegeleiding enkel een employability-instrument wordt voor diegenen die reeds meer 'employabel' zijn.

7.5 | Algemene conclusie

De werknemers in Vlaanderen staan open voor loopbaanbegeleiding en lijken er ook massaal aan te willen deelnemen. Toch moeten we niet verwachten dat het op korte termijn zal storm lopen voor loopbaanbegeleiding. Daarvoor is de dienstverlening op dit moment een te grote onbekende. Het hoge aandeel potentiële vragers wijst wel op een uitgesproken positieve houding ten aanzien het nut van dit type dienstverlening en indiceert dat er bij heel wat Vlaamse werknemers een (mogelijk latente) behoefte leeft aan meer loopbaanondersteuning en aan een persoonlijke GPS op de arbeidsmarkt. Een recht op externe, onafhankelijke loopbaanbegeleiding voldoet bijgevolg aan een reële behoefte van de Vlaamse werknemers.

Ook de bevindingen met betrekking tot de maatschappelijke rol van loopbaanbegeleiding stemmen optimistisch. Zo lijkt loopbaanbegeleiding zijn rol als verkeersregelaar op de arbeidsmarkt te kunnen vervullen. Loopbaanbegeleiding zou bepaalde groepen oudere werknemers kunnen stimuleren om langer aan het werk te blijven en loopbaanbegeleiding kan helpen om werkbaarheidsproblemen bespreekbaar te maken. Wel bestaat het risico dat vooral de meest inzetbare werknemers naar loopbaanbegeleiding zullen stappen.

Een punt van zorg is dat vooral ouderen en laaggeschoolden globaal minder positief staan ten aanzien van het nut van loopbaanbegeleiding voor de eigen arbeidsmarktcategory. Deze eerder negatieve opvattingen vertalen zich tevens in een lagere gepercipieerde baat bij loopbaanbegeleiding en in een lagere deelnamebereidheid. Wil men voorkomen dat deze kansengroepen uit de boot vallen, zijn wellicht extra inspanningen nodig.



Referenties

Al-Ajmi, R. (2001). The effect of personal characteristics on job satisfaction: a study among male managers in the Kuwait oil industry. *International Journal of Commerce & Management*, 11, 3/4, pp. 91-110.

Alba-Ramirez, A. (1998). How temporary is temporary employment in Spain? *Journal of labor research*, 19, 4, pp. 695-710.

Allen D., Griffeth, R. (1999). Job performance and turnover: a review and integrative multi-route model. *Human resource management review*, 9, 4, pp. 525-548.

Anderson, S., Coffey, B., Byerly, R. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of management*, 28, 6, pp. 787-810.

Arthur, M. & Rousseau, D. (2001). *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.

Backman, J., O'Maley, P., Johnston, J. (1978). *Adolescence to adult change and stability in the lives of young men*. Ann Arbor: University of Michigan Press.

Baert, H., Douterlungne, M., Van Damme, D., Kusters, W., Van Wiele I., Baert, T., Wouters, M., De meester, K., Scheeren, J. (2000). *Bevordering van deelname en deelnamekansen inzake arbeidsmarktgerichte permanente vorming*, KULeuven en Rug Gent, pp. 401.

Barrick, M., Mount, M. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 76, pp. 1-26.

Barrick, M., Mount, M. (2004). Select on conscientiousness and emotional stability. In eds. Locke, E.: *Handbook of principles of organizational behavior*, Blackwell Publishing, pp. 463.

- Barrick, M., Mount, M., Gupta, R. (2003). Meta-analysis of the relationship between the five-factor model of personality and Holland's occupational types. *Personnel psychology*, 56, pp. 45-74.
- Baruch, Y. & Peiperl, M. (2000). Career management practices: an empirical survey and implications, *Human resource management*, 39, 4, pp. 347-366.
- Baruch, Y. (1999). Integrated career systems for the 2000's. *International journal of manpower*, 20, 7, pp. 432-457.
- Bateman, T, Crant, J. (1993). The proactive component of organizational behavior: a measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14, pp. 103-118. Booth, A. (1991). Job-related formal training: who receives it and what is it worth? *Oxford bulletin of economics and statistics*, 53, pp. 281-294.
- Bateman, T, Crant, J. (1993). The proactive component of organizational behavior: a measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14, pp. 103-118.
- Begley, T., Czajka, J. (1993). Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfaction, intent to quit and health following organizational change. *Journal of applied psychology*, 78, pp. 552-556.
- Bergmann Lichtenstein, B., Mendenhall, M. (2002). Non-linearity and response-ability: emergent order in 21st-century careers. *Human relations*, 55, 1, pp. 5-32.
- Bernardelli, A., DeStefano, J., & Dumont, F. (1983). Occupational information-seeking as a function of perception of locus of control and other personality variables. *Canadian counselor*, 7, pp. 75-81.
- Blais, J., Duquette, A., Painchaud, G. (1989). Deterrents to women's participation in work-related educational activities. *Adult education quarterly*, 39, 4, pp. 224-234.
- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel psychology*, 46, pp. 313-330.
- Boom, J., Metselaar, E. (2001). Determinanten van employability. *Gedrag en organisatie*, 14, 1, 21-35.

-
- Booth, A. (1991). Job-related formal training: who receives it and what is it worth? *Oxford bulletin of economics and statistics*, 53, 281-294.
- Booth, A., Francesconi, M., Frank, J. (1999). *The economic journal*, 112, pp. F189-F213.
- Boudreau, J., Boswell, W., Judge, T., Bretz Jr., R. (2001). Personality and cognitive ability as predictors of job search among employed managers. *Personnel psychology*, 54, 1, pp. 25-50.
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., Vanderhaeghe, S. (2004). *Informatiedossier. nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004*. Brussel, SERV-STV Innovatie en Arbeid, pp. 230.
- Boyar, S., Maertz Jr., C., Pearson, A., Keough, S. (2003). Work-family conflict: a model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of managerial issues*, 15, 2, pp. 175-190.
- Bradley H., Healy G., Mukherjee N. (2004) Union influence on career development - bringing in gender and ethnicity. *Career development international*, 2004, 9, 1, pp. 74-88.
- Bradley, S., Crouchley, R., Oskrochi, R. (2003). Social exclusion and labour market transitions: a multi-state multi-spell analysis using the BHPS. *Labour economics*, 10, 6, pp. 659-680.
- Brett, J., Reilly, A. (1988). On the road: predicting the job transfer decisions. *Journal of applied psychology*, 73, 4, pp. 614-620.
- Bretz, R., Boudreau J., Judge T. (1994). Job search behavior of employed managers. *Personnel psychology*, 47, pp. 275-301.
- Brousseau, K., Driver, M., Eneroth, K. & Larsson, R. (1996). Career pandemonium: re-aligning organizations and individuals. *Academy of management executive*, 10, 4, pp. 52-66.
- Carlson, D., Kacmar, M., Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of vocational behavior*, 56, pp. 249-276.

- Chalmers, J., Kalb, G. (2001). Moving from unemployment to permanent employment: could a casual job accelerate the transition? *The Australian economic review*, 34, 4, pp. 415-436.
- Claes, R., Ruiz-Quintanilla, S. (1998). Influences of early career experiences, occupational group and national culture on proactive career behavior. *Journal of vocational behavior*, 52, pp. 357-378.
- Cohen, J., Single, L. (2001). An examination of the perceived impact of flexible work arrangements on professional opportunities in public accounting. *Journal of business ethics*, 32, 4, pp. 317-329.
- Conway, N., Briner, R. (2002). Full-time versus part-time employees: understanding the links between work status, the psychological contract and attitudes. *Journal of vocational behavior*, 61, pp. 279-301.
- Cotton, L., Tuttle, J. (1986). Employee turnover: a meta-analysis and review with implications for research. *Academy of management review*, 11, 1, pp. 55-70.
- Creed, P., Patton, W., Watson, M. (2002). Cross-cultural equivalence of the career decision-making self-efficacy scale-short form: an Australian and South African comparison. *Journal of career assessment*, 10, 3, pp. 327-342.
- Cross, K. (1979). Adult learners: characteristics, needs and interests. In: Peterson R. (ed.). *Lifelong learning in America*, Josey-Bass, San Francisco, 1979.
- Dam, K. van (1999). Employability orientation. An investigation of personal and work-related antecedents. *Paper gepresenteerd op de 'Conference Human Resource Management: confronting theory and reality'*, Rotterdam.
- Daniels, J., d'Andrea, M., Gaughen, K. (1998). Testing the validity and reliability of the perceived employability scale (PES) among a culturally diverse population. *Journal of employment counseling*, 35, 3, pp. 114-123.
- de Feyter, M., P. Smulders & E. de Vroome (2001). De inzetbaarheid van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Kenmerken van invloed. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 17, 1, pp.47-59.

-
- De Fruyt, F. (1995). *Personality and vocational interests: relationship between the five-factor model of personality and Holland's RIASEC typology*. Doctoral dissertation, Universiteit van Gent.
- de Grip, A., van Loo, J., Sanders, J. (1999). Employability in bedrijf. Naar een employability-index voor bedrijfssectoren. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 15, 4, pp. 293-312.
- De Schamphelaere, V., De Vos, A., & Buyens, D. (2004). *The role of career-self-management in determining employees' perceptions and evaluations of their psychological contract and their esteemed value of career activities offered by the organization*. Working paper, Vlerick Leuven Gent Management School.
- De Visch, J. (2001). *Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. Een inventarisatie van aanpakken en tools; kernthema's van een discussiekader*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.
- De Witte, H. (2001), Arbeidstevredenheid: een zinvol concept?, in *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 11, 4, pp. 18-21.
- DeFilippi, R., Arthur, M. (1994). The boundaryless career: a competency based perspective. *Journal of organizational behaviour*, 15, pp. 307-324.
- Delsen, L. (1998). Zijn externe flexibiliteit en employability strijdig? *Tijdschrift voor HRM*, 2, pp. 27-46.
- Dewhirst, H.D. (1991). Career patterns: mobility, specialization, and related career issues. Morrisson, R.F. & J. Adams (red.). *Contemporary career development issues*, pp. 73-107. New Jersey: Hillsdale.
- Drake, J. (1988). Factor structure of deterrents to agriculture teachers. Participation in credit and non-credit courses. *Journal of the American association of teacher educators in agriculture*, 29, 2, pp. 49-54.
- Dupray, A. (2001). The signalling power of education by size of firm and the long-term effects on workers' careers. *International journal of manpower*, 2001, 22, 1/2, pp. 13-38.
- Eby, L., Butts, M. & Lockwood, A. (2003). Predictors of succes in the era of the boundaryless career. *Journal of organizational behavior*, 24, pp. 689-708.

- European Commission (2000). *Presidency conclusion of the Lisbon European Council, 23 and 24 March 2000*, Brussel: Europese Commissie.
- Eysenck, H. (1949). *Dimensions of personality*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Feldman, D., Bolino, M. (1996). Careers within careers. Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human resource management review*, 6, 2, pp. 89-112.
- Feldman D, Bolino M. (2000). Career patterns of the self-employed: career motivations and career outcomes. *Journal of small business management*, pp. 53-67.
- Flaherty, K., Pappas, J. (2002). Using career stage theory to predict turnover intentions among salespeople. *Journal of marketing theory & practice*, 10, 3, pp. 48-57.
- Forret, M.; Dougherty T. (2004). Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? *Journal of organizational behavior*, 2004, 25, 3, pp. 419-427.
- Forrier, A. (2003). *Temporary employment, employability and training*. Leuven, faculteit economische en toegepaste economische wetenschappen, doctoraal proefschrift, pp. 262.
- Forrier, A., Heylen, V., Vandenbrande, T., Bollens, J. & L. Sels (2004), *Arbeidsloopbanen in kaart. Onderzoek op de PSBH-databank*. Leuven: HIVA.
- Forrier, A., Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International journal of human resource development and management*, 3, 2, pp. 102-124.
- Forrier A., Sels L. (2004). De ongebonden loopbaan en loopbaanbegeleiding. In ACV ed. (2004). *Globaal werk, vakbondswerk! Globaliseren en Vlaanderen*. ACV- Vlaams Regionaal Comité & Garant Uitg. n.v. Antwerpen, Appeldoorn, pp. 131 - 145.
- Godin, G., Kok, G. (1996). The theory of planned behavior: a review of its applications to health-related behaviors. *American journal of health promotion*, 11, 2, pp. 87-98.
- Goldberg, L. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American psychologist*, 48, pp. 26-34.
- Grandley, A., Cropanzano, R. (1998). The conservation of resources model applied to work-family conflict and restraint. *Journal of vocational behavior*, 54, pp. 350-370.

-
- Green, F. (1993). The determinants of training of male and female employees in Britain. *Oxford bulletin of economics and statistics*, 55, 1, pp. 103-122.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Ondrack, M. (1990). A gender-role perspective of coping and burnout. *Applied psychology: an international review*, 39, 1, pp. 5-27.
- Greenhalgh, C., Stewart, M. (1987). The effects and determinants of training. *Oxford bulletin of economic and statistics*, 49, pp. 171-189.
- Greenhaus, J., Parasuraman, S., Wormley, W. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes. *Academy of management journal*, 33, 1, pp. 64-86.
- Gutek, B., Searle, S., Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76, 4, pp. 560-568.
- Guthrie, J., Coate, C., Schwoerer, C. (1998). Career management strategies: the role of personality. *Journal of managerial psychology*, 13, 5/6, pp. 371-386.
- Hall, D. & Mirvis, P. (1996). The new protean career: Psychological success and the path with a heart. In D. Hall (ed.). *The career is dead – long live the career*. San Francisco: Jossey Bass.
- Hall, D. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of management review*, 10, 4, pp. 8-16.
- Heery, E., Salmon, J. (2000). The insecurity thesis. In Heery, E., Salmon, J. (eds.). *The insecure workforce*, London: Routledge, pp. 1-24.
- Heller, D., Judge, T., Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of organizational behavior*, 23, 7, pp. 815-835.
- Herremans, W. (1999). Het opleidingslandschap in kaart gebracht. *Nieuwsbrief van het Steunpunt WAV*, 9de jaargang, 3, pp. 14-20.
- Herriot, P. & Pemberton, C. (1996). Contracting careers. *Human relations*, 49, 6, pp. 757-790.

- Higgins, M. (2001). Changing careers: the effects of social context. *Journal of organizational behavior*, 22, pp. 595-618.
- Hoekstra, H., Ormel, J., de Fruyt, F. (2003). *NEO-PI-R/NEO-FFI. Big Five persoonlijkheidsvragenlijst. Handleiding*. Swets & Zeitlinger, Lisse, pp. 136.
- Hom, P., Griffeth, R. (1995). *Employee turnover*. Cincinnati, OH: South-Western College Publishing.
- Hough, L. (1992). The big-five personality variables –construct confusion: description versus prediction. *Human performance*, 5, pp. 139-155.
- Hough, L., Eaton, N., Dunnette, M., Kamp, J., McCloy, R. (1990). Criterion-related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities. *Journal of applied psychology*, 78, pp. 581-595.
- Igbaria, M., Guimaraes, T. (1993). Antecedents and Consequences of Job Satisfaction among Information Center Employees. *Journal of management information systems*, 9, 4, pp. 145-174.
- Jackofsky, E. (1984). Turnover and job performance: an integrated process model. *Academy of management review*, 9, pp. 74-83.
- Jang, K., McCrae, R., Angleitner, A., Riemann, R., Livesley, W. (1998). Heritability of facet-level traits in a cross-cultural twin sample: support for a hierarchical model of personality. *Journal of personality and social psychology*, 74, 6, pp. 1556-1565.
- Janssens M, Sels L, Van Den Brande I, (2003). Multiple types of psychological contracts. A six-cluster solution. *Human relations*, 56, 11, pp. 1349 – 1378
- Jiang, J., Klein, G. (1999/2000). Supervisor support and career anchor impact on the career satisfaction of the entry-level information systems professional. *Journal of management information systems*, 16, 3, pp. 219-230.
- Joiner, T., Bartram, T., Garreffa, T. (2004). The effects of mentoring on perceived career success, commitment and turnover intentions. *Journal of American academy of business*, Cambridge, 5, 1/2, pp. 164-170.

- Judge, T., Bono, J. (2001). Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 86, 1, pp. 80-92.
- Judge, T., Cable, D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 1995, 48, 3, pp. 485-519.
- Judge, T., Heller, D., Mount, M. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87, 3, pp. 530-541.
- Judge, T., Higgins, C., Thoresen, C., Barrick, M. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel psychology*, 52, 3, pp. 621-652.
- Kirk-Brown, A., Wallace, D. (2004). Predicting burnout and job satisfaction in workplace counselors: the influence of role stressors, job challenge, and organizational knowledge. *Journal of employment counseling*, 41, 1, pp. 29-38.
- Krain, M. (1995). Policy implications for a society ageing well. *American Behavioural Scientist*, 39, 2.
- Larkin, J. (1997). Upward mobility in public accounting: a gender-specific student perspective. *Journal of applied business research*, 13, 2, pp.109-120.
- Larson, L., Rottinghaus, P., Borgen, F. (2002). Meta-analysis of big six interests and big five personality factors. *Journal of vocational behavior*, 60, 91-112.
- Lee, T., Mitchell, T. (1994). An alternative approach: the unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of management review*, 19, 1, pp. 51-89.
- Lee, T., Mitchell, T. (1999). The unfolding model of voluntary turnover: a replication and extension. *Academy of management journal*, 42, 4, pp. 450-462.
- Lee, T., Mowday, R. (1987). Voluntary leaving an organization: an empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover. *Academy of management journal*, 30, pp. 721-743.

- Lei W., Bishop, J., Xiangming C., Scott, K. (2002). Collectivist orientation as a predictor of affective organizational commitment: a study conducted in china. *International journal of organizational analysis*, 10, 3, pp. 226-239.
- Lin, N., Dumin, M. (1986). Access to occupations through social ties. *Social networks*, 8, pp. 365-385.
- Lucas, J., Wanberg, C., Zytowski, D. (1997). Development of a career task self-efficacy scale: the Kuder task self-efficacy scale. *Journal of vocational behavior*, 50, pp. 532-459.
- Lyness, K., Thompson, D. (2000). Climbing the corporate ladder: do female and male executives follow the same route? *Journal of applied psychology*, 85, 1, pp. 86-101.
- March, J., Simon, H. (1958). *Organizations*, New York: Wiley, pp. 83-111.
- Marsden, P. (1987). Social resources and mobility outcomes: a replication and extension. *Social forces*, 66, 4, pp. 1038-1059.
- Matheson, C. (1999). The sources of upward mobility within public sector organizations. *Administration & society*, 31, 4, pp. 495-524.
- Mau, W., Kopischke, A. (2001). Job search methods, job search outcomes, and job satisfaction of college graduates: a comparison of race and sex. *Journal of employment counseling*, 2001, 38, 3, pp. 141-150.
- Maurer, T. Weiss, E., Barbeite, F. (2003). A model of involvement in work-related learning and development activity: the effects of individual, situational, motivational, and age variables. *Journal of applied psychology*, 2003, 88, 4, pp. 707-724.
- McCrae, R., Costa, P. (1985). Updating Norman's "adequate taxonomy": intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires. *Journal of personality and social psychology*, 49, pp. 710-721.
- McCrae, R., Costa, P. (1990). *Personality in adulthood*. New York Guilford, pp. 254.
- McVicar, D., Anyadike-Danes, M. (2002). Predicting successful and unsuccessful transitions from school to work by using sequence methods. *Journal of the royal statistical society: series A (Statistics in Society)*, 165, 2, pp. 317-334.

- Melamed, T. (1995). Barriers to women's career success: human capital, career choices, structural determinants or simply sex discrimination. *Applied psychology: an international review*, 44, 4, pp. 295-314.
- Melamed, T. (1996). Validation of a stage model of career success. *Applied psychology: an international review*, 45, pp. 35-65.
- Mignonac, K., Herrbach, O. (2003). Managing individual career aspirations and corporate needs: a study of software engineers in France. *Journal of engineering & technology management*, 20, 3, pp. 205-230.
- Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, (2002). *Les bilans de compétences en 2000: plus souvent à l'initiative du salarié*. Paris.
- Mitchell, T., Holtom, B., Lee, T., Sablinski, C., Erez, M. (2001). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of management journal*, 2001, 44, 6, pp. 1102-1121.
- Moore, C., Mueller, R. (2002). The transition from paid to self-employment in Canada: the importance of push factors. *Applied economics*, 34, 6, pp.791-801.
- Mount, M., Barrick, M. (1995). The Big Five personality dimensions: implications for research and practice in human resource management. *Research in personnel and human resource management*, 13, pp. 153-200.
- Moynihan, L., Roehling, M., LePine, M., Boswell, W. (2003). A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes. *Journal of business & psychology*, 2003, 18, 2, pp. 207-233.
- Muffels, R. (2001). De transitionele arbeidsmarkt. Een modern en dynamisch perspectief op de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid. In: Van den Heuvel, N., Holderbeke, F. en Wielers, R. (eds). *De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid*. Den Haag: Elsevier Bedrijfsinformatie.
- Netemeyer, R., Boles, J., McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81, 4, pp. 400-410.

- Nordvik, H. (1996). Relationships between Holland's vocational typology, Schein's career anchors and Myers-Briggs' types. *Journal of occupational and organizational psychology*, 69, pp. 263-275.
- Norman, L., Gordon, B., Keith, N. (1981). The determinants of voluntary separation rates. *Industrial relations journal*, 12, 2.
- Notelaers, G., van Veldhoven, M. (2001). Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress in Vlaanderen en Nederland aan de hand van de VBBA. Enkele resultaten en bedenkingen. In Vandenbroucke, G. (2001): *Arbeidsmarktonderzoekersdag, 2001. Verslagboek*, pp. 79-106.
- O'Neil D., Bilimoria D., Saatcioglu, A. (2003). Women's way of instituting careers: a typology of women's career development. *Academy of management best conference paper*, pp. 6.
- OESO (1997). *Employment outlook*. Parijs: OESO.
- OESO (2002). *Employment outlook*. Parijs: OESO.
- Oosterbeek, H. (1998). Unravelling supply and demand factors in work-related training. *Oxford economic papers*, 50, pp. 266-283.
- Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management on career succes. *International journal of manpower*, 15, 1, pp. 27-37.
- Parks-Yancy, R. (2001). Antecedents of managerial and professional career trajectories and their differential effects on blacks and whites: gaining parity through human and social capital. *Academy of management proceedings*, 2002, pp. A1-A6.
- Paunonen, S., Ashton, M. (2001). Big five factors and facets and the prediction of behavior. *Journal of personality and social psychology*, 81, 3, pp. 524-539.
- Paunonen, S., Jackson, D. (2000). What is beyond the Big Five? Plenty! *Journal of personality*, 68, pp. 821-835.
- Pazy, A. (1988). Joint responsibility: the relationships between organizational and individual career management and the effectiveness of careers. *Group and organization studies*, 13, 3, pp. 311-331.

- Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American economic review*, 62, pp. 659-661.
- Piscavet, H., van Gils, H., Schouten, J. (2000). *Klachten van het bewegingsapparaat in de Nederlandse bevolking: prevalenties, consequenties en risicogroepen*. RIVM, maart 2000, pp. 60.
- Podolny, J., Baron, J. (1997). Resources and relationships: social networks and mobility in the workplace. *American social review*, 62, pp. 673-693.
- Rodriguez, M., & Blocher, D. (1988). A comparison of two approaches to enhancing career maturity in Puerto Rican college women. *Journal of counseling psychology*, 35, pp. 275-280.
- Roeding, G. (1989). *Differential contributions of self- and environmentalbased vocational exploration*. Unpublished doctoral dissertation, Univeristy of Albany, SUNY.
- Rosenbaum, J. (1989). Organization career systems and employee misperceptions. In Arthur, M., Hall, D., Lawrence, B. (eds.). *Handbook of career theory*. Cambridge university press, pp. 329-353.
- Rosenbaum, J., Miller, S. (1996). Moving in, up or out: tournaments and other institutional signals of career attainments. In Arthur, M. & Rousseau, D. (1996). *The Boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press, pp. 350-369.
- Rotondo, D., Carlson, D., Kincaid, J. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel review*, 32, 3, pp. 275-296.
- Saiyadain, M. (1985). Personal characteristics and job satisfaction: India-Nigeria comparison. *International journal of psychology*, 20, 2, pp. 143-153.
- Salgado, J. (2003). Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measures. *Journal of occupational & organizational psychology*, 76, 3, pp. 323-346.
- Schein, E.H. (1975). How career anchors hold executives to their career paths. *Personnel*, 52, 3, pp. 11-24.
- Schein, E.H. (1978). *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.

- Schein, E.H. (1985). *Career anchors. Discovering your real values*. San Diego, CA University Associates, INC. pp. 72.
- Schein, E.H. (1987). Individuals and careers. In Lorsch, J.: *Handbook of organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, pp. 155-171.
- Schein, E.H. (1996). Career anchors revisited: implications for career development in the 21st century. *Academy of management executive*, pp. 80-88.
- Schein, E.H. (2001). *Loopbaanankers. Ontdek je werkelijke waarden. Met handleiding voor trainers*. Uitgeverij Nieuwezijds, pp.126.
- Schmid, G. (1998). Transitional labour markets: a new European employment strategy. *Discussion paper FS I*, pp. 98-206. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Schmid, G., Gazier, B. (eds.) (2002). *The dynamics of full employment*. Berlin: WZB.
- Schmid, G., Schömann, K. (eds) (2003). The concept of transitional labour markets and some policy conclusions: the state of the art. *Working paper for tlm.net*.
- Schömann, K. (2002). Training transitions in the EU: different policies but similar effects? In Schöman, K., O'Connell, P. (eds.). *Education, training and unemployment dynamics*. Cheltenham: Edward Elgar, pp. 186-222.
- Seibert, S., Kraimer, M., Crant, J. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel psychology*, 2001, 54, 4, pp. 845-874.
- Sels, L., De Visch, J., Albertijn, M. (2002). *Naar een recht op loopbaanbegeleiding*. Koning Boudewijnstichting, pp. 114.
- Sels, L., Janssens, M. & Van den Brande, I. (2004). Assessing the nature of psychological contracts: a validation of six dimensions. *Journal of organizational behavior*, 25, pp. 461-488.
- Sels, L., Van Hootegem, G. (2001). Seeking the balance between flexibility and security: a rising issue in the low countries. *Work, employment and society*, 15, 2, pp. 327-352.

-
- Shek, D. (1992). Reliance on self or seeking help from others: Gender differences in the locus of coping in Chinese working parents. *Journal of psychology*, 126, 6, pp. 671-679.
- Sheridan, J., Slocum, J., Buda, R. (1997). Factors influencing the probability of employee promotions: a comparative analysis of human capital, organization screening and gender/race discrimination theories. *Journal of business and psychology*, 1997, 11, 3, pp. 373-380.
- Siegall, M., McDonald, T. (1995). Focus of attention and employee reactions to job change. *Journal of applied social psychology*, 25, 13, pp. 1121-1141.
- Speare, A. (1974). Residential satisfaction as an intervening variable in residential mobility. *Demography*, 11, pp. 173-188.
- Spector, P.E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological bulletin*, 91, pp. 482-497
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly journal of economics*, 87 pp. 355-374.
- Steffy, B., Shaw, K., Noe, A; (1989). Antecedents and consequences of job search behaviors. *Journal of vocational behavior*, 35, pp. 254-269.
- Stumpf, S., Austin, E., Hartman, K. (1984). The impact of career exploration and interview readiness on interview performance and outcomes. *Journal of vocational behavior*, 24, pp. 221-235.
- Stumpf, S., Hartman, K. (1984). Individual exploration to commitment and withdrawal. *Academy of management journal*, 2, pp. 308-329.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., Davey, K. (2001). What difference does it make? A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment in the early years at work. *Academy of management proceedings*, pB1, pp. 6
- Sturges, J., Guest, D., Mackenzie Davey, K. (2000). Who's in charge? Graduates' attitudes to and experiences of career management and their relationship with organizational commitment. *European journal of work and organizational psychology*, 9, 3, pp. 351-370.

- Sturges, J., Guest, D., Conway, N. & Mackenzie Davey, K. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, pp. 731-748.
- Sumner, M., Niederman F. (2004). The impact of gender differences on job satisfaction, job turnover, and career experiences of information systems professionals. *Journal of computer information systems*, 2004, 44, 2, pp. 29-40.
- Taylor, P., Urwin, P. (2001). Age and participation in vocational education and training. *Work, employment and society*, 15, 4, pp. 763-779.
- Tett, R., Jackson, D., Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: a meta-analytic review. *Personnel psychology*, 44, pp. 703-742.
- Thatcher, J., Stepina, L., Boyle, R. (2002). Turnover of information technology workers: examining empirically the influence of attitudes, job characteristics, and external markets. *Journal of management information systems*, 19, 3, pp. 231-261.
- Thijssen, J.G.L. (1992). A Model for Adult Training in Flexible Organizations. *Journal of European industrial training*, 16, 9, pp. 5-15.
- Thijssen, J.G.L. (1997). *Leren om te overleven: over personeelsontwikkeling als permanente educatie in een veranderende arbeidsmarkt*. Utrecht: Elinkwijk.
- Thijssen, J.G.L. (1997b). Zicht op ouderenbeleid. Van afvloeiing naar inzetbaarheid. *HRM issue papers*, 11, pp.1-27.
- Thijssen, J.G.L. (2001). Loopbaanontwikkeling in verandering. *Opleiding en ontwikkeling*, 11, pp. 19-26.
- Tielens, M. (2003). Hop Job Hoera. In: Steunpunt WAV, *Jaarboek over de arbeidsmarkt in Vlaanderen, Editie 2003*, Leuven/Brussel: Steunpunt WAV/Stuurgroep SSA, pp. 119-128.
- Tokar, D., Subich, L. (1997). Relative contributions of congruence and personality dimensions to job satisfaction. *Journal of vocational behavior*, 50, pp. 482-491.

- Trevor, C. (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of management journal*, 44, 4, pp. 621-639.
- Turban, D., Dougherty, T. (1994). Role of protege personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of management journal*, 1994, 37, 3, pp. 688-702.
- Tymon W., Stumpf, S. (2003). Social capital in the success of knowledge workers. *Career development international*, 2003, 8, 1, pp. 12-21.
- Urwin, P., Shackleton, J. (1999). Search methods and transitions into employment and inactivity. *International journal of manpower*, 20, 3/4, pp. 189-231.
- Van Beirendonck, L. (2001). *Competentiemanagement: the essence is human competence*. Acco Leuven, pp. 192.
- Van Dam, K. (1999). *Employability orientations: an investigation of personal and work-related antecedents*. Paper presented at the first conference on human Resource management, Rotterdam, Nederland, November 19de.
- Van Damme, D., Legiest, E. (1997). *Educatieve strategieën van primaire actoren in de volwasseneducatie*. Gent, Adult education research unit.
- Van Damme, D., Legiest, E. (1998). *Educatieve strategieën van primaire actoren in de volwasseneducatie. Onderzoeksrapport 1. Participatie van Vlaamse volwassenen aan volwasseneducatie*; Vakgroep onderwijskunde, RUG, Gent.
- van der Heijden, B. (2002). Individual career initiatives and their influence upon professional expertise development throughout the career. *International journal of training and development*, 2002, 6, 2, pp. 54-79.
- van der Velde, M., van den Berg, P. (2000). Employability als sociale utwisseling met de organisatie. *Gedrag en organisatie*, 13, 3, pp. 168-181.
- Van der Zee, H.J.M. (1997). *Facilitaire praktijken en de transformatie van het arbeids-bestel*. Leiden: Rijksuniversiteit.

- Van Eck, P., Jeanquart, S. (2000). Professionals' use of different mentor sources at various career stages: implications for career success. *Journal of social psychology*, 140, 5, pp. 549-565.
- Van Hoof, J. (2001). *Werk, werk, werk? Over de balans tussen werken en leven in een veranderend arbeidsbestel*. Amsterdam: Boom.
- Van Hooft, E., Born, M., Taris, T., Van der Flier, H., Blonk, R. (2004). *Predictors of job search behavior among employed and unemployed people*, 57, pp. 25-59.
- Van Muijen (2003). *Leiderschapontwikkeling: het hanteren van paradoxen*. Universiteit Nyenrode.
- Van Ruysseveldt, J., De Witte, H., Janssens, F. (2002). *Welzijn in het werk op de weegschaal. Onderzoek naar mogelijke invullingen van het concept 'werkbaarheidsgraad' en de haalbaarheid van een monitoringsysteem voor Vlaanderen*. Brussel: VIONA/Administratie werkgelegenheid, pp. 77.
- Van Veldhoven, M. (1996). *Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress*. Swets & Zeitlinger Publishers, pp.229.
- Van Veldhoven, M., Meijman, T. (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst*. Amsterdam: NIA, pp. 126.
- Van den Brande, I. (2002). *Het psychologisch contract tussen werknemer en werkgever: een survey-onderzoek bij Vlaamse werknemers*. Leuven: Departement TEW.
- Vandenbrande, T. (2000), Jobmobiliteit. In: Steunpunt WAV, *Jaarboek over de arbeidsmarkt in Vlaanderen*, Editie 2003, Leuven/Brussel: Steunpunt WAV/Stuurgroep SSA, pp. 155-160.
- Vandenbrande, T. (2001). De mobiele arbeidsmarkt. Kwantitatieve analyse van transitie op de arbeidsmarkt in Europese landen. In Van den heuvel, N., Holderbeke, F., Wielers, R. (eds.). *De transitionele arbeidsmarkt*. Den Haag: Elsevier, pp. 53-67.
- VDAB (2003). *Analyse vacatures 2003. Knelpuntberoepen*. VDAB databeheer en -analyse, pp. 155.

Vingerhoet, A. J. J., & Van Heck, G. L. (1990). Gender, coping and psychosomatic symptoms. *Psychological medicine*, 20, pp. 125-135.

Waldman, D., Korbar, T. (2004). Student assessment center performance in the prediction of early career success. *Academy of management learning and education*, 3, 2, pp. 151-167.

Werbel, J. (2000). Relationships among career exploration, job search intensity and job search effectiveness in graduation college students. *Journal of vocational behavior*, 57, pp. 379-394.

Wrenn, K., Maurer, T. (2004). beliefs about older workers' learning and development behavior in relation to beliefs. about malleability of skills, age-related decline, and control. *Journal of applied social psychology*, 2004, 34, 2, pp. 223-242.

Wright, T., Bonett, D. (1991). Growth coping, work satisfaction and turnover: a longitudinal study. *The journal of business and psychology*, 6, 1, pp. 133-145.

Bijlage 1

Factoranalyse op de schalen voor ICM en OCM

Tabel 104 OCM-activiteiten⁽¹⁾: factorladingen ('principale componenten'-factoranalyse met varimaxrotatie)

	Competentiegerichte ondersteuning	'Sociaal netwerk- ondersteuning
1. Ik krijg een opleiding die me helpt bij de uitbouw van mijn loopbaan	0,776	0,274
2. Mijn baas zorgt ervoor dat ik de opleiding krijg die ik nodig heb voor mijn loopbaan	0,856	0,192
3. Er worden mij dingen aangeleerd die ik moet weten om vooruit te geraken in mijn organisatie	0,826	0,235
4. Ik krijg werk toegewezen waardoor ik vaardigheden voor de toekomst kan ontwikkelen	0,727	0,266
5. Mijn baas geeft me duidelijke feedback over mijn prestaties	0,680	0,279
6. Ik ben voorgesteld aan mensen in mijn organisatie die bereid zijn me te helpen bij de uitbouw van mijn loopbaan	0,391	0,779
7. Ik heb een mentor gekregen die me helpt bij de ontwikkeling van mijn loopbaan	0,194	0,841
8. Mijn baas heeft me in contact gebracht met mensen die me willen helpen met mijn loopbaan	0,256	0,869

⁽¹⁾ Volgende twee items werden weggelaten: "Ik heb een persoonlijk ontwikkelingsplan gekregen" en "Ik krijg loopbaanadvies als ik dat nodig heb"

Tabel 105 ICM-activiteiten⁽¹⁾: factorladingen ('principale componenten'-factoranalyse met varimaxrotatie)

	Aandacht trekken	Netwerken	Praktische zaken	Mobiliteitsg. gedrag
1. Ik zorg ervoor dat ik erkenning krijg voor het werk dat ik doe	0,865	0,233	0,111	0,089
2. Ik maak mijn baas bewust van wat ik allemaal al verwezenlijkt heb	0,818	0,309	0,131	0,125
3. Ik zorg ervoor dat ik in contact kom met mensen die een invloed kunnen uitoefenen op mijn loopbaan.	0,166	0,731	0,193	0,214
4. Ik heb veel contacten met belangrijke personen in mijn organisatie	0,153	0,826	-0,056	-0,040
5. Ik leg contacten met mensen uit werkgebieden waarin ik graag zou willen werken	0,002	0,675	0,311	0,329
6. Ik zorg ervoor dat ik betrokken word in belangrijke projecten	0,266	0,756	0,222	-0,035
7. Ik vraag om loopbaanadvies, ook als het me niet wordt aangeboden	0,215	0,524	0,164	0,210
8. Ik hou mijn CV up-to-date	0,301	0,105	0,650	0,243
9. Ik bekijk jobadvertenties om te zien welke jobs er buiten deze organisatie beschikbaar zijn	-0,032	0,103	0,647	0,289
10. Ik lees in mijn vrije tijd werkgerelateerde tijdschriften en boeken	0,118	0,268	0,748	-0,148
11. Ik zoek buiten deze organisatie naar werkgerelateerde opleidingen of kwalificaties	-0,007	0,223	0,777	0,182
12. Ik onderneem extra activiteiten die mooi zullen staan op mijn CV	0,199	0,176	0,675	0,241
13. Ik weiger een nieuwe taak op mij te nemen als het me niet helpt om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen	0,215	0,151	-0,006	0,636
14. Ik heb gepland om deze organisatie te verlaten eens ik de nodige vaardigheden en ervaring bezit om verder te gaan	-0,031	0,060	0,456	0,705
15. Ik heb gepland om deze organisatie te verlaten als er me geen loopbaan kan worden aangeboden die de moeite waard is	0,064	0,120	0,461	0,673

⁽¹⁾ Volgend item werd weggelaten: "Ik vraag feedback over mijn prestaties wanneer het niet wordt gegeven"

Bijlage 2
De vragenlijst

Vragen vooraf

Werkt u momenteel als werknemer?

1. Nee ☞ Stop
2. Ja

Heeft u minstens 1 jaar werkervaring ?

1. Nee ☞ Stop
2. Ja

Wat is uw leeftijd?

..... jaar.

**Wat is uw hoogst behaalde onderwijsdiploma? We hebben het enkel over studies die u ook hebt afge-
werkt.**

LAAG :

01. Geen diploma
02. Lager onderwijs (of BLO)
03. Lager secundair beroeps (A4)
04. Lager secundair technisch (A3)
05. Lager secundair algemeen onderwijs (humaniora) of kunstonderwijs
06. Leercontract
07. Aanvullende opleiding die gelijkgesteld is met één van bovenstaande

MIDDEN :

08. Hoger secundair beroeps
09. Hoger secundair technisch (A2)
10. Hoger secundair algemeen onderwijs (humaniora) of hoger secundair kunstonderwijs (KSO)
11. Aanvullende opleiding die gelijkgesteld is met één van bovenstaande

HOOG :

12. Hoger onderwijs – korte type (één cyclus)
13. Hoger onderwijs – lange type (minimum 4 jaar, twee cycli)
14. Universiteit
15. Aanvullende opleiding die gelijkgesteld is met één van bovenstaande.

1. Uw arbeidsmarktpositie

De volgende vragen peilen naar verschillende aspecten van uw huidige job.

Indien u meerdere jobs tegelijkertijd uitoefent, baseer u dan op de job waarvoor u het meeste aantal uren werkt. Indien u voor alle jobs evenveel aantal uren werkt, neem dan die job die u zelf als uw voornaamste job zou omschrijven.

1. Welke omschrijving past het best bij uw job?

1. Ongeschoolde arbeider
2. Geschoolde arbeider
3. Uitvoerende of administratieve bediende
4. Zorg/onderwijsfunctie
5. Professionele medewerker : **Interviewer:** Een professionele medewerker is iemand die geen kader- of directielid is, maar wel op basis van zijn deskundigheid een zekere autonomie heeft, vb. een onderzoeker, een adviesverlener, een medewerker van een studiedienst, een consultant, etc.
6. Kaderlid
7. Directielid

2. Welk soort contract hebt u?

01. Ik ben statutair vastbenoemd als ambtenaar
02. Ik heb een contract van onbepaalde duur
03. Ik heb een contract van bepaalde duur
04. Ik heb een contract voor bepaald (welomschreven) werk
05. Ik ben tewerkgesteld via een uitzendbureau
06. Ik heb een ander soort contract, nl (*Vul in*):.....
(vb. stagecontract, startbaancontract, leercontract, vervangingscontract, etc.)

3. Hoe kan u uw arbeidstijd het best omschrijven?

1. Ik werk voltijds
2. Ik werk deeltijds, maar toch minstens 60%
3. Ik werk deeltijds, minder dan 60%
4. Ik combineer meerdere deeltijdse jobs

4. Hoeveel werkervaring hebt u in totaal?

Hiermee bedoelen we het aantal jaren en maanden dat u effectief gewerkt hebt. Periodes van werkloosheid en inactiviteit (vb. loopbaanonderbreking) mogen niet meegerekend worden.

..... jaar en maanden

2. Uw organisatie

5. Hoe lang werkt u al bij uw huidige werkgever?

..... jaar en maanden

6. In welke sector is de onderneming waarvoor u werkt, actief?

Baseer u op de hoofdactiviteit van uw onderneming.

a. Dienstensector

- 01. Groot- en kleinhandel
- 02. Horeca
- 03. Garages
- 04. Onderwijs
- 05. Transport
- 06. Openbare vervoersmaatschappijen
- 07. Post en telecommunicatie
- 08. Banken en verzekeringen
- 09. Gezondheids- en welzijnszorg
- 10. Diensten aan ondernemingen (vb. schoonmaak, consultancy, etc.)
- 11. Openbaar bestuur
- 12. Overige diensten, nl. (*Vul in*):.....

b. Industrie

- 13. Productie van textiel/confectie
- 14. Metaalindustrie
- 15. Bouw
- 16. Productie van voeding
- 17. Chemie
- 18. Hout en papier
- 19. Gas, water, electriciteit
- 20. Drukkerijen/uitgeverijen
- 21. Overige industrie, nl. (*Vul in*):.....

c. Landbouw

- 22. Land- en tuinbouw
- 23. Bosbouw of visserij

7. Hoeveel personen werken er bij uw werkgever?

Interviewer, lees luidop voor : *Het gaat hier om de volledige organisatie. Indien men bijvoorbeeld werkt in een filiaal van een bank, dan peilen we naar het aantal werknemers van de volledige bank, niet enkel van dat filiaal.*

- 1. Minder dan 10
- 2. Van 10 tot 49
- 3. Van 50 tot 99
- 4. Van 100 tot 499
- 5. Meer dan 500

3. Uw job en jobbeleving

8. Hoe lang oefent u uw huidige functie of uw huidig beroep reeds uit?

Indien u uw huidige functie ook bij andere werkgevers hebt uitgeoefend, dan telt u de tijd die u gewerkt hebt in deze functie bij de verschillende werkgevers bij elkaar op.

..... jaar en maanden

9. De volgende stellingen gaan over plezier in het werk. We vragen u bij iedere uitspraak aan te geven of ze op u van toepassing is of niet.

	Nee	Ja
Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie	0	1
Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd	0	1
Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen	0	1
Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien	0	1
Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer	0	1
Het idee dat ik dit werk tot mijn pensioen moet doen, benauwt me	0	1
Ik heb plezier in mijn werk	0	1
Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen	0	1
Ik moet mezelf er vaak toe aanzetten om een werkopdracht uit te voeren	0	1

10. Met de volgende stellingen peilen we naar vermoeidheid als gevolg van uw job. Geef bij iedere uitspraak aan of ze op u van toepassing is of niet.

	Nee	Ja
Ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag	0	1
Aan het einde van een werkdag ben ik echt op	0	1
Mijn baan maakt dat ik me aan het einde van een werkdag nogal uitgeput voel	0	1
Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit	0	1
Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust	0	1
Het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk	0	1
Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen	0	1
Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk	0	1
Als ik thuis kom, moeten ze mij even met rust laten	0	1
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden	0	1
Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen	0	1

11. Kan u uw werk en uw privé-leven goed combineren? Gelieve aan te duiden in welke mate u akkoord gaat met volgende uitspraken.

	<i>Helemaal niet akkoord</i>	<i>Eerder niet akkoord</i>	<i>Noch akkoord, noch niet akkoord</i>	<i>Eerder akkoord</i>	<i>Helemaal akkoord</i>
1. Na het werk kom ik te moe thuis om de dingen te doen die ik zou willen doen	1	2	3	4	5
2. Ik heb op mijn werk zoveel te doen dat ik minder tijd overhoud voor mijn persoonlijke interesses	1	2	3	4	5
3. Mijn gezin en/of vrienden vinden dat ik thuis te veel met mijn werk bezig ben	1	2	3	4	5
4. Mijn werk neemt tijd in beslag die ik graag zou willen doorbrengen met mijn gezin en/of vrienden	1	2	3	4	5
5. Op het werk ben ik vaak te moe omwille van de dingen die ik thuis moet doen	1	2	3	4	5
6. Mijn privé-leven vraagt zoveel van me dat het mijn werk negatief beïnvloedt	1	2	3	4	5
7. Mijn baas en collega's vinden dat ik op het werk te veel met mijn privé-leven bezig ben	1	2	3	4	5
8. Mijn privé-leven neemt tijd in beslag die ik graag zou willen besteden aan mijn werk	1	2	3	4	5

4. Uw loopbaan

We vragen u even na te denken over uw loopbaan van de afgelopen 5 jaar.

12. Hoe vaak bent u de afgelopen 5 jaar van functie veranderd?

1. Geen enkele keer
2. Eén keer
3. Twee keer
4. Drie keer of meer

13. Hoe vaak bent u de afgelopen 5 jaar van werkgever veranderd?

1. Geen enkele keer
2. Eén keer
3. Twee keer
4. Drie keer of meer

14. Bent u de afgelopen 5 jaar actief geweest als zelfstandige?

1. Nee
2. Ja

15. Bent u de afgelopen 5 jaar werkloos geweest?

1. Nee ☞ Ga naar vraag 18
2. Ja

16. Hoe vaak was dit?

..... keer

17. Hoe lang was u – alles bij elkaar genomen – werkloos?

Interviewer: Duid aan of het om dagen, weken of maanden gaat.

Dagen	1	→ Aantal :
Weken	2	
Maanden	3	

18. Hebt u de afgelopen 5 jaar uw loopbaan -volledig of gedeeltelijk- onderbroken om een opleiding te volgen?

1. Nee ☞ Ga naar vraag 21
2. Ja

19. Hoe vaak was dit?

..... keer

20. Hoe lang hebt u uw loopbaan in totaal om opleidingsredenen onderbroken?

Interviewer: Duid aan of het om dagen, weken of maanden gaat.

Dagen	1	→ Aantal :
Weken	2	
Maanden	3	

21. Hebt u de afgelopen 5 jaar uw loopbaan -volledig of gedeeltelijk- onderbroken om andere, persoonlijke redenen, vb. om te zorgen voor uw kinderen of ouders, om een grote reis te maken, etc.

1. Nee ☞ Ga naar vraag 24
2. Ja

22. Hoe vaak was dit?

..... keer

23. Hoe lang hebt u uw loopbaan in totaal om persoonlijke redenen onderbroken?

Interviewer: Duid aan of het om dagen, weken of maanden gaat.

Dagen	1	→ Aantal :
Weken	2	
Maanden	3	

24. Bent u over het algemeen tevreden met uw loopbaan?

	<i>Helemaal niet akkoord</i>						<i>Helemaal akkoord</i>
1. Over het algemeen ben ik tevreden met mijn loopbaan	1	2	3	4	5	6	7
2. Over het algemeen ben ik tevreden met mijn huidige job	1	2	3	4	5	6	7
3. Ik ben tevreden met de vooruitgang die ik tot nu toe gemaakt heb in mijn loopbaan	1	2	3	4	5	6	7

5. Uw loopbaanaspiraties

25. Met de volgende vragen peilen we naar wat u belangrijk vindt in uw loopbaan. Wij vragen u aan te duiden in welke mate u het eens bent met onderstaande uitspraken.

	<i>Helemaal oneens</i>							<i>Helemaal Eens</i>
	1	2	3	4	5	6	7	
1. Ik voel mij het meest voldaan in mijn werk wanneer ik erin geslaagd ben anderen vlot te laten samenwerken	1	2	3	4	5	6	7	
2. Ik droom ervan een loopbaan te hebben waarin ik vrij ben een taak op mijn eigen manier en volgens mijn eigen schema uit te voeren	1	2	3	4	5	6	7	
3. Ik vind zekerheid en stabiliteit belangrijker dan vrijheid en zelfstandigheid	1	2	3	4	5	6	7	
4. Ik ben altijd op zoek naar ideeën waardoor ik mijn eigen bedrijf zou kunnen beginnen	1	2	3	4	5	6	7	
5. Ik zou mijn organisatie eerder verlaten dan een job te moeten doen waardoor ik mijn persoonlijke of familiale verplichtingen niet kan nakomen	1	2	3	4	5	6	7	
6. Ik blijf liever in mijn huidige streek wonen dan te verhuizen ten gevolge van een promotie of een nieuwe opdracht elders	1	2	3	4	5	6	7	
7. Ik droom ervan aan het hoofd te staan van een complexe organisatie en beslissingen te nemen die veel mensen beïnvloeden	1	2	3	4	5	6	7	
8. Ik heb de meeste voldoening van mijn werk wanneer ik volledig vrij ben in het bepalen van mijn eigen taken, schema's en procedures	1	2	3	4	5	6	7	
9. Ik vind het opbouwen van mijn eigen bedrijf belangrijker dan het bereiken van een hoge managementpositie in de organisatie van iemand anders	1	2	3	4	5	6	7	
10. Ik droom van een loopbaan waarin ik mijn persoonlijke, gezins- en arbeidsbehoeften kan verenigen	1	2	3	4	5	6	7	
11. Ik voel me alleen geslaagd in mijn loopbaan als ik algemeen manager in een organisatie word	1	2	3	4	5	6	7	
12. Ik voel me alleen geslaagd in mijn loopbaan als ik volledige zelfstandigheid en vrijheid verwerf	1	2	3	4	5	6	7	
13. Ik zoek een baan in een organisatie die mij een gevoel van zekerheid en stabiliteit geeft	1	2	3	4	5	6	7	
14. Ik heb de meeste voldoening van mijn werk wanneer ik iets heb kunnen opbouwen wat volledig het resultaat is van mijn eigen ideeën en inspanningen	1	2	3	4	5	6	7	
15. Ik verkies te werken voor een organisatie die mij toelaat binnen mijn eigen streek te blijven wonen	1	2	3	4	5	6	7	
16. Ik voel me alleen geslaagd in mijn leven als ik mijn persoonlijke, gezins- en loopbaaneisen met elkaar in evenwicht kan brengen	1	2	3	4	5	6	7	
17. Een taak op mijn eigen manier doen, vrij van regels en beperkingen, vind ik belangrijker dan zekerheid	1	2	3	4	5	6	7	
18. Ik heb de meeste voldoening van mijn werk wanneer ik weet dat ik volledig financiële zekerheid heb en zeker ben van mijn baan	1	2	3	4	5	6	7	
19. Ik voel me alleen geslaagd in mijn loopbaan als het me gelukt is iets te creëren of op te bouwen wat volledig mijn eigen product of idee is	1	2	3	4	5	6	7	
20. Ik vind het belangrijker mijn persoonlijke eisen en die van mijn beroepsleven met elkaar in evenwicht te brengen dan een hoge managementpositie te bereiken	1	2	3	4	5	6	7	

	Helemaal oneens							Helemaal Eens
	1	2	3	4	5	6	7	
21. Ik zou mijn organisatie eerder verlaten dan een job te aanvaarden die een carrière als manager in het gedrang zou brengen	1	2	3	4	5	6	7	
22. Ik zou nog eerder weggaan bij het bedrijf waar ik werk dan een baan te accepteren waardoor mijn zelfstandigheid en zekerheid zouden verminderen	1	2	3	4	5	6	7	
23. Ik droom van een loopbaan waarin ik een gevoel van zekerheid en stabiliteit ervaar	1	2	3	4	5	6	7	
24. Ik droom ervan mijn eigen bedrijf te beginnen en op te bouwen	1	2	3	4	5	6	7	
25. Ik heb altijd gezocht naar werk dat zo min mogelijk invloed heeft op mijn persoonlijke of gezinszaken	1	2	3	4	5	6	7	
26. Het is voor mij heel belangrijk om verbonden te blijven aan een geografische streek eerder dan te moeten verhuizen ten gevolge van een promotie of een nieuwe opdracht elders	1	2	3	4	5	6	7	

26. Hoe aantrekkelijk lijkt het u om in de komende 5 jaar één van volgende loopbaanstappen te zetten?

Interviewer: Indien de respondent niet weet wat tijdskrediet / loopbaanonderbreking is, geef dan de extra uitleg in het kadertje.

	Helemaal niet aantrekkelijk	Eerder niet aantrekkelijk	Eerder aantrekkelijk	Heel aantrekkelijk
1. In uw huidige organisatie blijven werken	1	2	3	4
2. In een andere organisatie beginnen werken	1	2	3	4
3. Als zelfstandige beginnen	1	2	3	4
4. Minder uren per week werken	1	2	3	4
5. Meer uren per week werken	1	2	3	4
6. Tijdskrediet opnemen of in loopbaanonderbreking gaan *	1	2	3	4
7. Uw loopbaan onderbreken om opleidingen te volgen, al dan niet door het opnemen van tijdskrediet of loopbaanonderbreking	1	2	3	4
8. Voor langere tijd stoppen met werken om persoonlijke redenen, vb. om voor uw kinderen, uw partner of uw ouders te zorgen (niet door het opnemen van tijdskrediet of loopbaanonderbreking)	1	2	3	4
9. Stoppen met werken en van een uitkering leven	1	2	3	4

* Tijdskrediet (in de privé-sector) of loopbaanonderbreking (in de publieke sector) geeft je de kans om je beroepsactiviteit gedurende een bepaalde periode om gelijk welke reden te schorsen of je arbeidsprestaties te verminderen. Tijdens die periode krijg je een uitkering en blijven je sociale zekerheidsrechten behouden. Alle werknemers die minstens 1 jaar gewerkt hebben bij hun huidige werkgever, hebben hier recht op.

6. Steun bij uw loopbaan

27. Krijgt u van volgende mensen praktische hulp bij uw loopbaan? Voorbeelden van praktische hulp zijn: u wijzen op een vacature, u in contact brengen met belangrijke mensen van uw huidige of van een andere organisatie, u advies geven over mogelijke verbeteringen in uw werk, etc.

	<i>Nooit</i>	<i>Af en toe</i>	<i>Geregeld</i>	<i>Erg vaak</i>	<i>Niet van toepassing</i>
uw partner	1	2	3	4	9
uw familieleden	1	2	3	4	9
uw kennissen	1	2	3	4	9
uw vrienden	1	2	3	4	9
uw (ex-) collega's	1	2	3	4	9
uw (ex-) bazen/werkgever	1	2	3	4	9
de vakbond	1	2	3	4	9
professionele hulpverleners, vb. psycholoog, uitzendkantoor, loopbaanbegeleider, etc.	1	2	3	4	9

28. Hebt u soms behoefte aan meer ondersteuning bij het maken van keuzes in uw loopbaan?

1. Nee
2. Ja, af en toe zou ik wel wat meer steun kunnen gebruiken
3. Ja, daar heb ik vaak behoefte aan

29. Krijgt u in uw organisatie volgende vormen van steun bij uw loopbaan? Gelieve aan te geven in welke mate u akkoord gaat met volgende uitspraken.

	<i>Helemaal niet akkoord</i>	<i>Eerder niet akkoord</i>	<i>Noch akkoord, noch niet akkoord</i>	<i>Eerder akkoord</i>	<i>Helemaal akkoord</i>
1. Ik krijg een opleiding die me helpt bij de uitbouw van mijn loopbaan	1	2	3	4	5
2. Mijn baas zorgt ervoor dat ik de opleiding krijg die ik nodig heb voor mijn loopbaan	1	2	3	4	5
3. Er worden mij dingen aangeleerd die ik moet weten om vooruit te geraken in mijn organisatie	1	2	3	4	5
4. Ik heb een persoonlijk ontwikkelingsplan gekregen	1	2	3	4	5
5. Ik krijg werk toegewezen waardoor ik vaardigheden voor de toekomst kan ontwikkelen	1	2	3	4	5
6. Mijn baas geeft me duidelijke feedback over mijn prestaties	1	2	3	4	5
7. Ik krijg loopbaanadvies als ik dat nodig heb	1	2	3	4	5
8. Ik ben voorgesteld aan mensen in mijn organisatie die bereid zijn me te helpen bij de uitbouw van mijn loopbaan	1	2	3	4	5
9. Ik heb een mentor gekregen die me helpt bij de ontwikkeling van mijn loopbaan	1	2	3	4	5
10. Mijn baas heeft me in contact gebracht met mensen die me willen helpen met mijn loopbaan	1	2	3	4	5

7. Eigen initiatief voor de loopbaan

30. Hebt u de laatste tijd...

	<i>Nee</i>	<i>Ja</i>
gesprekken gehad met deskundigen over de verdere uitbouw van uw job (vb. met de afdelingschef, met de personeelschef,...)?	0	1
gepeild naar uw loopbaankansen bij uw huidige werkgever?	0	1
gepeild naar uw kansen op een job bij andere werkgevers?	0	1
informatie ingewonnen over vacatures bij uw huidige werkgever?	0	1
informatie ingewonnen over vacatures bij andere werkgevers?	0	1
informatie ingewonnen over het beginnen werken als zelfstandige?	0	1
gesolliciteerd naar een andere job?	0	1

31. In welke mate neemt u het initiatief voor uw loopbaan in eigen handen?

	<i>Helemaal niet akkoord</i>	<i>Eerder niet akkoord</i>	<i>Noch akkoord, noch niet akkoord</i>	<i>Eerder akkoord</i>	<i>Helemaal akkoord</i>
1. Ik zorg ervoor dat ik in contact kom met mensen die een invloed kunnen uitoefenen op mijn loopbaan	1	2	3	4	5
2. Ik heb veel contacten met belangrijke personen in mijn organisatie	1	2	3	4	5
3. Ik leg contacten met mensen uit werkgebieden waarin ik graag zou willen werken	1	2	3	4	5
4. Ik zorg ervoor dat ik betrokken word in belangrijke projecten.	1	2	3	4	5
5. Ik vraag om loopbaanadvies, ook als het me niet wordt aangeboden	1	2	3	4	5
6. Ik vraag feedback over mijn prestaties wanneer het niet wordt gegeven	1	2	3	4	5
7. Ik weiger een nieuwe taak op mij te nemen als het me niet helpt om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen	1	2	3	4	5
8. Ik heb gepland om deze organisatie te verlaten eens ik de nodige vaardigheden en ervaring bezit om verder te gaan	1	2	3	4	5
9. Ik heb gepland om deze organisatie te verlaten als er me geen loopbaan kan worden aangeboden die de moeite waard is	1	2	3	4	5
10. Ik hou mijn CV up-to-date	1	2	3	4	5
11. Ik bekijk jobadvertenties om te zien welke jobs er buiten deze organisatie beschikbaar zijn	1	2	3	4	5
12. Ik lees in mijn vrije tijd werkgerelateerde tijdschriften en boeken	1	2	3	4	5
13. Ik zoek buiten deze organisatie naar werkgerelateerde opleidingen of kwalificaties	1	2	3	4	5
14. Ik onderneem extra activiteiten die mooi zullen staan op mijn CV	1	2	3	4	5
15. Ik zorg ervoor dat ik erkenning krijg voor het werk dat ik doe	1	2	3	4	5
16. Ik maak mijn baas bewust van wat ik allemaal al verwezenlijkt heb	1	2	3	4	5

8. Uw opleiding

De volgende vragen peilen naar opleidingen en cursussen die u volgde ná het behalen van uw diploma.

32. Hebt u de afgelopen 5 jaar opleiding(en) gevolgd met het oog op uw persoonlijke ontwikkeling? Het gaat hier om opleidingen die niet relevant waren voor uw job of uw loopbaan.
Voorbeelden van dergelijke opleidingen zijn: een cursus bloemschikken, een kookcursus, een taalcursus die gevolgd wordt uit pure interesse en die niet bruikbaar is in de huidige of toekomstige job, etc.

1. Nee ☞ Ga naar vraag 34
2. Ja

33. Hoeveel tijd besteedde u bij benadering aan deze opleiding(en)?

We vragen hier naar het aantal dagen dat u effectief besteedde aan de opleiding.

Interviewer: *Voorbeeld: een cursus waarin men gedurende 5 weken elke zaterdagmiddag les had, is een cursus van 5 dagen.*

..... dagen

34. Hebt u de afgelopen 5 jaar opleiding(en) gevolgd die er specifiek op gericht waren uw (toenmalige) job beter uit te oefenen?

1. Nee ☞ Ga naar vraag 37
2. Ja

35. Hoeveel tijd besteedde u bij benadering aan deze opleiding(en)? *We vragen hier naar het aantal dagen dat u effectief besteedde aan de opleiding.*

Interviewer: *Voorbeeld: een cursus waarin men gedurende 5 weken elke zaterdagmiddag les had, is een cursus van 5 dagen.*

..... dagen

36. Volgde u deze opleiding(en)...

Interviewer: *Het gaat hier om de initiatiefnemer, niet om de organisator van de opleiding.*

1. op eigen initiatief?
2. op initiatief van uw werkgever?
3. op gezamenlijk initiatief van uzelf en uw werkgever?
4. op initiatief van anderen (vb. de VDAB, een andere organisatie,...)?

37. Hebt u de afgelopen 5 jaar opleiding(en) gevolgd met het oog op de verdere uitbouw van uw loopbaan (vb. om uw promotiekansen te verhogen)? *Het gaat om opleidingen die niet onmiddellijk bruikbaar waren in de toenmalige job, maar wel voor toekomstige jobs*

1. Nee ☞ Ga naar vraag 40
2. Ja
3. Ja, het gaat om dezelfde opleiding als de vorig genoemde

38. Hoeveel tijd besteedde u bij benadering aan deze opleiding(en)?

We vragen hier naar het aantal dagen dat u effectief besteedde aan de opleiding.

Interviewer: *Voorbeeld: een cursus waarin men gedurende 5 weken elke zaterdagmiddag les had, is een cursus van 5 dagen.*

..... dagen

39. Volgde u deze opleiding(en)...

Interviewer: Het gaat hier om de initiatiefnemer, niet om de organisator van de opleiding.

1. op eigen initiatief?
2. op initiatief van uw werkgever?
3. op gezamenlijk initiatief van uzelf en uw werkgever?
4. op initiatief van anderen (vb. de VDAB, familie, vrienden,...)?

40. Indien u de afgelopen 5 jaar helemaal geen opleiding hebt gevolgd, wat waren hiervoor de voornaamste redenen?

Gelieve maximaal 3 redenen aan te kruisen.

Interviewer: Deze vraag moet slechts beantwoord worden indien op de vragen 32, 34 en 37 telkens "neen" werd geantwoord

01. Ik was niet op de hoogte van de opleidingsmogelijkheden
02. De opleidingen die ik wou volgen, werden op een moeilijk bereikbare plaats gehouden
03. De opleidingen werden op een slecht tijdstip gehouden
04. Mijn werkgever steunde me niet in mijn opleidingswensen
05. Ik had het te druk (vb. op het werk, met het gezin, met een hobby,...)
06. Opleidingen zijn te duur
07. Ik had geen behoefte aan opleiding
08. Ik had schrik dat ik de opleiding niet zou aankunnen
09. Ik ben te oud om opleiding te volgen
10. Andere, nl.

9. Vrijwillig en gedwongen verloop

41. Is er de afgelopen 3 maand iets gebeurd waardoor u er bewust over bent beginnen nadenken om weg te gaan bij uw huidige organisatie?

1. Nee ☞ *Ga naar vraag 43*
2. Ja

42. Was dit een gebeurtenis die ...

1. te maken had met uw job?
(vb. een conflict op het werk, het niet krijgen van een promotie, etc.)
2. te maken had met de organisatie waarin u werkt?
(vb. een fusie, een faillissement, etc.)
3. niets te maken had met uw job of met de organisatie waarin u werkt?
(vb. uw partner die een baan krijgt in een andere regio, de geboorte van een kindje, het winnen van de lotto, u bereikt de pensioenleeftijd, etc.)

43. Denkt u dat u uw huidige organisatie binnen dit en 3 maand gedwongen zal moeten verlaten?

Voorbeelden hiervan zijn: ontslagen worden, moeten afvloeien,...

1. Nee ☞ *Ga naar vraag 45*
2. Ja

44. Waarom denkt u dit?

Int. : Meerdere antwoorden mogelijk !!

01. Omwille van de manier waarop ik mijn job de laatste tijd uitoefen (vb. ik maak de laatste tijd geregeld kleine fouten, ik heb onlangs een fout met grote gevolgen gemaakt, ik kreeg een negatieve evaluatie,...)
02. Omwille van mijn gedrag op het werk
(vb. ik kom de laatste tijd vaak te laat, ik ben vaak afwezig, ik neem lange pauzes,...)
03. Omwille van een slechte relatie tussen mij en mijn collega's of bazen
04. Omwille van een verandering in mijn organisatie
(vb. een fusie, een faillissement, een reorganisatie,...)
05. Mijn contract loopt ten einde
06. Om een andere reden, nl.:

45. Stel dat u uw huidige job zou verliezen, hoe moeilijk denkt u dat het voor u zou zijn om ...

	Ze er moei lijk	Eer der moei lijk	Noch moei lijk, noch eenvoudig	Eer der eenvoudig	Ze er een voudig
... een nieuwe job te vinden?	1	2	3	4	5
... een nieuwe job op uw niveau te vinden?	1	2	3	4	5
... een nieuwe job te vinden die u voldoening geeft?	1	2	3	4	5

10. Uw toekomstige loopbaan

46. Duidelijkheid over de gewenste loopbaan. Hebt u een duidelijk idee over waar u de volgende jaren naartoe wilt met uw loopbaan? Geef aan in welke mate u akkoord gaat met volgende uitspraken.

	<i>Helemaal niet ak- koord</i>	<i>Eerder niet ak- koord</i>	<i>Noch ak- koord, noch niet akkoord</i>	<i>Eerder akkoord</i>	<i>Helemaal akkoord</i>
1. Ik heb voor de volgende jaren een duidelijk plan voor mijn loopbaan	1	2	3	4	5
2. Ik heb de laatste tijd nagedacht over welk soort werk mij het beste ligt	1	2	3	4	5
3. Ik heb de laatste tijd nagedacht over wat ik wil realiseren in mijn werk tijdens de volgende jaren	1	2	3	4	5

47. Denkt u dat u in de komende 5 jaar van functie zal veranderen (ofwel bij uw huidige werkgever, ofwel bij een andere werkgever)?

1. Nee
2. Ja

48. Denkt u dat u in de komende 5 jaar van werkgever zal veranderen?

1. Nee
2. Ja

49. Denkt u dat u in de komende 5 jaar als zelfstandige zal beginnen?

1. Nee
2. Ja

50. Denkt u dat u in de komende 5 jaar werkloos zal worden?

1. Nee
2. Ja

51. Denkt u dat u in de komende 5 jaar met pensioen zal gaan?

1. Nee
2. Ja

52. Denkt u dat u in de komende 5 jaar uw loopbaan volledig of gedeeltelijk zal onderbreken om een opleiding te volgen?

1. Nee
2. Ja

53. Denkt u dat u in de komende 5 jaar uw loopbaan volledig of gedeeltelijk zal onderbreken om andere, persoonlijke redenen, vb. om te zorgen voor uw kinderen of uw ouders, om een grote reis te maken, etc.?

1. Nee
2. Ja

11. Loopbaanbegeleiding

54. Weet u wat loopbaanbegeleiding is?

1. Nee
2. Ja

Interviewer : Lees luidop voor.

Wat wij in dit onderzoek onder loopbaanbegeleiding verstaan:

Loopbaanbegeleiding begeleidt en adviseert mensen die keuzes willen maken in hun loopbaan en helpt hen een antwoord te zoeken op vragen als:

- Ik doe al jaren hetzelfde werk. Ik wil nu graag iets anders. Hoe begin ik hieraan? Welke jobs zijn er voor mij beschikbaar?
- Ik voel me niet gelukkig in mijn job. Wat is het probleem en wat kan ik eraan doen?
- Ik zit aan het einde van mijn loopbaan. Werken begint teveel voor me te worden. Maar ik heb het geld nodig. Hoe kan ik nog verder?
- Hoe stem ik mijn werk en de rest van mijn leven beter op elkaar af?
- Ik wil graag als zelfstandige beginnen. Hoe pak ik dit aan? Wat zal er allemaal veranderen?
- Ik wil graag even stilstaan bij mijn loopbaan. Past mijn huidige job wel bij me? Welke mogelijkheden biedt mijn huidige werkgever me? Is het dat wat ik wil?

Loopbaanbegeleiding bestaat uit een aantal gesprekken, individueel of in groep, met een professionele begeleider. Het traject eindigt met een concreet actieplan. Hierin wordt stap voor stap overlopen welke acties je kan ondernemen om je doel te bereiken en hoe eventuele hindernissen kunnen worden overwonnen. Je gegevens worden steeds strikt vertrouwelijk behandeld.

Sommige ondernemingen bieden aan hun werknemers de mogelijkheid om loopbaanbegeleiding te volgen. Maar je kan ook onafhankelijk van je werkgever beslissen om aan loopbaanbegeleiding deel te nemen. Je werkgever hoeft hier niet van op de hoogte te zijn. Je kan hiervoor terecht bij gespecialiseerde loopbaancentra.

55. Geeft uw onderneming u de mogelijkheid om loopbaanbegeleiding te volgen?

1. Nee
2. Ja

De volgende vragen gaan over loopbaanbegeleiding op eigen initiatief, los van de werkgever.

56. Denkt u dat u op dit moment baat zou hebben bij een deelname aan loopbaanbegeleiding?

1. Nee
2. Misschien
3. Ja, zeker weten

57. Wat verwacht u dat een deelname aan loopbaanbegeleiding u kan opleveren? Met andere woorden: als u zou deelnemen aan loopbaanbegeleiding, wat wenst u dan dat het resultaat van die deelname voor u zou zijn?

Gelieve maximaal 3 antwoorden aan te duiden. Indien u meerdere antwoorden aanduidt, nummer ze dan in volgorde van belangrijkheid (1=meest belangrijk).

Interviewer: De respondent hoeft geen drie antwoorden aan te duiden; één is al voldoende.

		Rangorde
01	Meer zicht krijgen op mijn loopbaankansen in mijn huidige onderneming	
02	Meer zicht krijgen op mijn mogelijkheden op de externe arbeidsmarkt	
03	Zicht krijgen op de beroepen en functies die bij me passen	
04	Duidelijkheid krijgen over wat ik precies wil in mijn loopbaan en in mijn werk	
05	Te weten komen welke stappen ik moet zetten om te bereiken wat ik wil in mijn loopbaan	
06	Een andere job vinden	
07	Een passende en interessante opleiding vinden	
08	Mij beter voelen in mijn job	
09	Mijn werk en mijn gezin beter met elkaar kunnen combineren	
10	Inzicht krijgen in mijn persoon, in mijn kennis en vaardigheden	
11	Me zekerder voelen over mezelf en mijn kansen op de arbeidsmarkt	
12	Het gevoel hebben dat ik mijn loopbaan in eigen handen heb	
13	Zicht krijgen op wat ik kan doen als ik zonder werk zou vallen	
14	Niets	
15	Andere:	

Interviewer : Lees luidop voor.

Loopbaanbegeleiding wordt in verschillende varianten aangeboden. Zo kunnen de gesprekken plaatsvinden tijdens of na de werkuren, op avonden, tijdens een aantal halve dagen of tijdens een aantal hele dagen.

58. Veronderstel dat u loopbaanbegeleiding zou volgen, welk van volgende alternatieven lijkt u dan het meest aantrekkelijk? Zou u het liefst loopbaanbegeleiding volgen...

1. tijdens de werkuren?
2. buiten de werkuren?

59. Zou u het liefst loopbaanbegeleiding volgen...

1. op avonden?
2. tijdens een aantal halve dagen?
3. tijdens een aantal volledige dagen?

Interviewer : Lees luidop voor.

Ook de duurtijd van een loopbaanbegeleidingstraject kan variëren. Er bestaan heel korte trajecten (vb. 6u of minder), ideaal voor mensen die met korte, algemene vragen over hun loopbaan of werk zitten. Andere trajecten duren langer. In deze trajecten kan dieper worden ingegaan op de vragen en problemen van de deelnemer. De deelnemer zal in dat geval ook intensiever begeleid worden.

60. Veronderstel dat u zou deelnemen aan loopbaanbegeleiding, hoeveel tijd zou deze begeleiding dan in totaal in beslag mogen nemen van u?

1. Maximum 2 uur
2. Meer dan 2u, maar maximum 6u
3. Meer dan 6u, maar maximum 12u
4. Meer dan 12u, maar maximum 18u
5. Meer dan 18u, maar maximum 24u
6. Meer dan 24u
7. De duurtijd maakt niet zoveel uit, als het probleem maar opgelost raakt

Interviewer : Lees luidop voor.

De Vlaamse overheid is aan het overwegen om iedere werkende Vlaming het recht te geven om één keer in de 6 jaar tegen minimale kosten deel te nemen aan loopbaanbegeleiding.

61. De Vlaamse overheid is bereid een deel van de kosten van loopbaanbegeleiding op zich te nemen. De deelnemer aan loopbaanbegeleiding zal zelf ook nog een deel van de kosten moeten betalen. Hoeveel bent u maximaal bereid te betalen voor een loopbaanbegeleidingstraject van 12 uur?

1. Maximum 25 euro
2. Meer dan 25 euro, maar maximum 50
3. Meer dan 50 euro, maar maximum 100
4. Meer dan 100 euro, maar maximum 150
5. Meer dan 150 euro, maar maximum 200
6. Meer dan 200 euro
7. De kostprijs is niet zo belangrijk, als het probleem maar opgelost geraakt
8. Als ik zelf moet betalen voor loopbaanbegeleiding, zal ik er niet aan deelnemen
9. Ik ben niet geïnteresseerd in een dergelijk loopbaanbegeleidingstraject

62. Veronderstel dat de overheid de kost van loopbaanbegeleiding volledig op zich zou nemen, zou u er dan binnen dit en 5 jaar ook effectief aan deelnemen?

1. Die kans is onbestaande
2. Die kans is klein
3. Die kans is reëel
4. Die kans is zeer groot
5. Ik kan daar momenteel onmogelijk een inschatting van maken

63. Veronderstel dat u verlof zou moeten opnemen om aan loopbaanbegeleiding te kunnen deelnemen. Zou dat voor u een belemmering vormen om er effectief aan deel te nemen?

1. Nee
2. Ja

64. Veronderstel dat uw werkgever negatief staat tegenover loopbaanbegeleiding. Zou dat voor u een belemmering vormen om er effectief aan deel te nemen?

1. Nee, dat zou voor mij in geen geval een belemmering vormen
2. Nee, zolang mijn werkgever maar niets van mijn deelname afweet
3. Ja

65. Geef aan in welke mate u akkoord gaat met volgende uitspraken.

	<i>Helemaal niet ak- koord</i>	<i>Eerder niet ak- koord</i>	<i>Noch ak- koord, noch niet akkoord</i>	<i>Eerder akkoord</i>	<i>Helemaal akkoord</i>
1. Ik zie de voordelen van een dergelijke dienstverlening voor mezelf niet in	1	2	3	4	5
2. Ik wil mijn vrije tijd niet opofferen om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding	1	2	3	4	5
3. Ik heb geen hulp van derden nodig, ik los mijn problemen zelf wel op	1	2	3	4	5
4. Voor oudere werkenden is loopbaanbegeleiding niet meer zinvol	1	2	3	4	5
5. Loopbaanbegeleiding is iets voor mensen met een hoog diploma	1	2	3	4	5
6. Een arbeider zal weinig baat hebben bij loopbaanbegeleiding	1	2	3	4	5
7. Deelnemen aan loopbaanbegeleiding is een teken van zwakte	1	2	3	4	5

12. Persoonlijkheidskenmerken

Interviewer : Om vraag 66 en 67 te beantwoorden mag de vragenlijst overhandigd worden aan de respondent zelf.

66. Vindt u dat de situatie waarin iemand zich bevindt, in hoofdzaak het gevolg is van zijn eigen handelen of eerder van toeval en van het toedoen van anderen? Geef aan in welke mate u akkoord gaat met volgende uitspraken.

	<i>Helemaal niet akkoord</i>	<i>Eerder niet akkoord</i>	<i>Noch akkoord, noch niet akkoord</i>	<i>Eerder akkoord</i>	<i>Helemaal akkoord</i>
1. Of je werk vindt of niet, hangt af van je bekwaamheid	1	2	3	4	5
2. Vandaag aan een job geraken, is enkel een kwestie van geluk	1	2	3	4	5
3. Of je een job vindt of niet, hangt af van waar je woont	1	2	3	4	5
4. Mensen die arm zijn, hebben dat meestal aan zichzelf te danken	1	2	3	4	5
5. Arm zijn is een kwestie van pech hebben	1	2	3	4	5
6. Arme mensen hebben hun armoede te danken aan het systeem	1	2	3	4	5
7. Mensen die succesvol zijn in hun job, verdienen dat meestal	1	2	3	4	5
8. Succesvol zijn op het werk is enkel een kwestie van geluk	1	2	3	4	5
9. Of je op je werk vooruitgang boekt, hangt in feite af van andere mensen	1	2	3	4	5

67. De volgende vragen peilen naar een aantal persoonlijkheidskenmerken. Geef bij iedere uitspraak aan in welke mate u het ermee eens bent. Denk niet te lang na over een antwoord. Er zijn geen foute of juiste antwoorden. Het eerste antwoord dat bij u opkomt, is meestal het beste.

	<i>Helemaal oneens</i>	<i>Oneens</i>	<i>Neutraal</i>	<i>Eens</i>	<i>Helemaal eens</i>
1. Ik ben geen tobber	1	2	3	4	5
2. Ik voel me vaak hulpeloos en ik wil dan graag dat iemand anders mijn problemen oplost	1	2	3	4	5
3. Ik heb tamelijk vaste gewoonten	1	2	3	4	5
4. Ik sta bekend om mijn bedachtzaamheid en gezond verstand	1	2	3	4	5
5. Ik ben wat gemakzuchtig en weinig energiek	1	2	3	4	5
6. Ik kan mijzelf vrij goed oppeppen om dingen op tijd af te krijgen	1	2	3	4	5
7. Ik ben gauw ergens bang voor	1	2	3	4	5
8. Ik vind dat ik in staat ben de meeste van mijn problemen zelf op te lossen	1	2	3	4	5
9. Ik vind het interessant om met nieuwe hobbies te beginnen	1	2	3	4	5
10. Ik heb de meeste zaken in mijn leven vrij goed onder controle	1	2	3	4	5
11. Ik heb duidelijke doelen voor ogen en werk daar op een systematische manier naar toe	1	2	3	4	5
12. Ik verknoei veel tijd voor ik echt aan het werk ga	1	2	3	4	5
13. Ik voel me zelden angstig of zorgelijk	1	2	3	4	5
14. Wanneer ik onder grote spanning sta, heb ik soms het gevoel dat ik er onder door ga	1	2	3	4	5

	<i>Helemaal oneens</i>	<i>Oneens</i>	<i>Neutraal</i>	<i>Eens</i>	<i>Helemaal eens</i>
15. Als ik eenmaal de goede manier om iets te doen gevonden heb, dan blijf ik daar bij	1	2	3	4	5
16. Ik houd mijzelf goed op de hoogte en neem doorgaans verstandige beslissingen	1	2	3	4	5
17. Als ik plan om iets aan mezelf te veranderen of voor mezelf iets te leren, dan schuif ik dat meestal snel op de lange baan	1	2	3	4	5
18. Ik ben een productief mens die een klus altijd voor mekaar krijgt	1	2	3	4	5
19. Ik voel me vaak gespannen en zenuwachtig	1	2	3	4	5
20. Ik houd het hoofd koel in crisissituaties	1	2	3	4	5
21. Ik probeer vaak nieuwe en buitenlandse gerechten	1	2	3	4	5
22. Ik kom vaak in situaties terecht waar ik niet goed op voorbereid ben	1	2	3	4	5
23. Ik werk hard om mijn doelen te bereiken	1	2	3	4	5
24. Ik kan mijzelf er moeilijk toe brengen om te doen wat ik moet doen	1	2	3	4	5
25. Ik ben zelden ongerust over de toekomst	1	2	3	4	5
26. Ik vind het vaak moeilijk tot een besluit te komen	1	2	3	4	5
27. Ik breng mijn tijd het liefst door in een vertrouwde omgeving	1	2	3	4	5
28. Ik ben trots op mijn weloverwogen oordeel	1	2	3	4	5
29. Ik voel me niet zo gedreven om hogerop te geraken	1	2	3	4	5
30. Als ik aan een project begin, maak ik het bijna altijd af	1	2	3	4	5
31. Ik maak me vaak zorgen over de dingen die mis zouden kunnen gaan	1	2	3	4	5
32. Ik heb mezelf tamelijk goed in de hand in een crisis	1	2	3	4	5
33. Ik verander geregeld iets in mijn huis, gewoon om eens iets anders te proberen	1	2	3	4	5
34. Ik lijk nergens helemaal succesvol in te zijn	1	2	3	4	5
35. Ik streef er naar alles wat in mijn mogelijkheden ligt te bereiken	1	2	3	4	5
36. Wanneer een project te moeilijk wordt, ben ik geneigd met iets anders te beginnen	1	2	3	4	5
37. Ik heb minder angsten dan de meeste mensen	1	2	3	4	5
38. Wanneer alles fout lijkt te gaan, kan ik toch nog goede beslissingen nemen	1	2	3	4	5
39. Op vakanties ga ik het liefst naar een oud en vertrouwd plekje terug	1	2	3	4	5
40. Ik ben een heel bekwaam persoon	1	2	3	4	5
41. Ik streef er naar uit te blinken in alles wat ik doe	1	2	3	4	5
42. Er zijn zoveel kleine dingen die gedaan moeten worden, dat ik het soms allemaal gewoon niet wil weten	1	2	3	4	5
43. Soms komen er angstaanjagende gedachten bij me op	1	2	3	4	5
44. Ik ben emotioneel behoorlijk stabiel	1	2	3	4	5
45. Ik volg altijd dezelfde routes als ik ergens heen ga	1	2	3	4	5
46. Ik ben efficiënt en doelmatig in mijn werk	1	2	3	4	5
47. Ik heb wel iets van een 'workaholic'	1	2	3	4	5
48. Ik heb veel zelfdiscipline	1	2	3	4	5

13. Achtergrondvragen

68. Wat is uw geslacht?

1. Man
2. Vrouw

69. Woont u samen met een partner?

1. Nee ☞ *Ga naar vraag 71*
2. Ja

70. Heeft uw partner een betaalde job?

1. Nee
2. Ja, mijn partner werkt deeltijds
3. Ja, mijn partner werkt voltijds

71. Hoeveel kinderen hebt u ten laste?

Aantal kinderen :

72. Provincie

1. Oost-Vlaanderen
2. West-Vlaanderen
3. Antwerpen
4. Limburg
5. Vlaams Brabant
6. Brussel : Vlaamstalige randgemeentes

Naam O.P. :

Adres : Straat : Nr.:

Gemeente : Postcode :

Tel. :

Hartelijk dank voor Uw medewerking !!!