
Onderzoeksvoorstel VIONA 2003, thema 5.1

LOOPBAANBEGELEIDING DOORGELICHT: EVALUATIE VAN VRAAG EN AANBOD IN VLAANDEREN

Prof. Dr. Luc Sels
Dr. Anneleen Forrier
Michel Albertijn

Mei 2003

Katholieke Universiteit Leuven • Departement
TEW
Naamsestraat 69 • 3000 Leuven
Tel. +32-16-32 68 72 • Fax +32-16-32 67 32

KATHOLIEKE UNIVERSITEIT
LEUVEN
Organisation Studies - TEW
Sociologie van Arbeid en Bedrijf

Hoger Instituut voor de Arbeid • K.U.Leuven
E. Van Evenstraat 2e • 3000 Leuven
Tel. +32 16 32 33 33 • Fax +32 16 32 33 44



Tempera
Sint-Elisabethstraat 38a • 2060 Antwerpen
Tel. +32 3 270 16 26 • Fax +32 3 270 16 16



1. Promotoren

Hoofdpromotor:

Professor Dr. Luc Sels
Hoogleraar Human Resource Management
Organization Studies, Departement Toegepaste Economische Wetenschappen
Katholieke Universiteit Leuven
Naamsestraat 69
3000 Leuven
Tel 016/32.68.72
e-mail: luc.sels@econ.kuleuven.ac.be

Co-promotoren

Dr. Anneleen Forrier
HIVA
E. Van Evenstraat 2A
3000 Leuven
Tel 016/32.30.93
e-mail: anneleen.forrier@hiva.kuleuven.ac.be

Michel Albertijn
Tempera
Sint-Elisabethstraat 38a
2060 Antwerpen
tel. (03) 270.16.26
GSM (0496) 28.16.26
fax (03) 270.16.16
e-mail: michel.albertijn@tempera.be

2. Titel

‘Loopbaanbegeleiding doorgelicht: evaluatie van vraag en aanbod in Vlaanderen’

3. Bondige omschrijving van het onderzoeksproject

Zowel in beleidsmiddens als in academische kringen is de aandacht voor loopbaanbegeleiding de afgelopen jaren sterk toegenomen. Zo werkte de Task Force Loopbaanbegeleiding in 2002 een model uit voor de organisatie en financiering van een recht op loopbaanbegeleiding (Sels, Albertijn & De Visch, 2002). Rond de stelling dat

(een recht op) loopbaanbegeleiding een vaste plaats verdient op de huidige arbeidsmarkt, groeit intussen een vrij brede consensus. Het aantal initiatieven in Vlaanderen en daarbuiten neemt gestaag toe. Toch is er tot nog toe weinig klaarheid in de reikwijdte en het mogelijke effect van een recht op loopbaanbegeleiding. Er bestaat evenmin een betrouwbare schatting van de potentiële vraag naar loopbaanbegeleiding. Dit voorstel wil daaraan tegemoet komen. Volgende onderzoeksvragen staan centraal:

1. *Hoe omvangrijk is de vraag naar externe loopbaanbegeleiding op de Vlaamse arbeidsmarkt; wat is de houding van individuen in Vlaanderen ten opzichte van loopbaanbegeleiding?*

Beleidsrelevantie: We willen niet enkel peilen naar de houding ten opzichte van loopbaanbegeleiding van de groepen die momenteel participeren in systemen van begeleiding. We willen middels een marktstudie een meer accurate schatting maken van de potentiële vraag naar diensten van loopbaanbegeleiding. Volgende vragen staan daarbij centraal : (1) hoe groot is de potentiële participatiegraad, (2) wat is het profiel van groepen met een hoge participatiekans (b.v. in termen van huidige arbeidsmarktpositie, fase in de levenscyclus, etc.), (3) welke resultaten verwachten deze groepen van deelname aan loopbaanbegeleiding, (4) welke modaliteiten moeten vervuld zijn opdat ze gebruik zullen maken van een recht op loopbaanbegeleiding (kostprijs, doorlooptijd, tijdstip, inhoud). De informatie kan vertaald worden in adviezen op volgende niveaus : specificatie van de modaliteiten van een recht op begeleiding, omvang van de financiële enveloppe die vrijgemaakt moet worden voor de creatie van zo'n recht, de omvang en breedte van het dienstenaanbod dat gecreëerd zal moeten worden, inspanningen die geleverd zullen moeten worden om een ongelijke spreiding van de participatie te corrigeren (potentieel Matheuseffect).

2. *Wat is de doeltreffendheid van bestaande loopbaanbegeleidingsinitiatieven in Vlaanderen? (effectevaluatie en procesevaluatie)*

Beleidsrelevantie: We willen niet alleen het profiel van de gebruikers opstellen maar tevens nagaan (1) welke verwachtingen ze vooraf koesterden ten aanzien van loopbaanbegeleiding (*verwachte relevantie*, 'triggers'), (2) in welke mate ze tevreden zijn over de wijze waarop het proces georganiseerd werd (*procesevaluatie*), (3) hoe nuttig ze het traject vonden voor de vergroting van zelfkennis (inward looking) en de ondersteuning van loopbaankeuzes (outward looking) (*relevantie*) en (4) welke concrete richting dit begeleidingstraject geeft aan de uitbouw van de (levens)loopbaan (*effectevaluatie*). Deze evaluatie bij gebruikers wordt gekoppeld aan een *procesevaluatie* van de doorlopen begeleidingstrajecten (d.m.v. onderlinge vergelijking en d.m.v. toetsing aan loopbaanbegeleidingsmodellen (Sels et al., 2002)). Dit laat toe de bestaande diversiteit aan trajecten en methoden in kaart te brengen en te vergelijken op hun effecten in termen van tevredenheid, gepercipieerde relevantie en doeltreffendheid. Deze informatie kan vertaald worden in adviezen op meerdere niveaus : opsporen van goede praktijken op het vlak van diagnose en actieplanning, aangepast aan profielkenmerken en verwachtingen van specifieke (kansen)groepen; optimalisering van de loopbaantrajecten die uitgewerkt werden door de Task Force, afstemming van deze trajecten op profielkenmerken van

specifieke kansengroepen, uitwerking van accurate criteria voor de evaluatie van begeleidingstrajecten.

3. *Welke lessen kunnen er worden getrokken uit bestaande initiatieven in andere landen?*

Beleidsrelevantie: in het kader van de Task Force loopbaanbegeleiding werd een eerste inventaris gemaakt van de in andere landen bestaande modellen voor de ondersteuning van (een recht op) externe loopbaanbegeleiding (Sels et al., 2002). Deze vergelijking beperkte zich grotendeels tot het 'morfologische' niveau (wijze van organisatie en financiering). In dit onderzoek willen we de voor Vlaanderen meest relevante cases verder analyseren in termen van (1) de kenmerken, sterkten en zwakten van de aangeboden loopbaanbegeleidingstrajecten, (2) de diversiteit aan methodieken die gehanteerd worden in de diagnose en actieplanning, (3) de wijze waarop loopbaanbegeleiding afgestemd wordt op andere 'transitiebevorderende' instrumenten op de arbeidsmarkt (b.v. opleiding, EVC) en (4) de kenmerken van de bereikte doelgroep. Deze informatie zal gebruikt worden voor de verfijning van de adviezen die uit vragen 1 en 2 voortvloeien.

4. *Welke formules van loopbaanbegeleiding zijn aangewezen voor welke doelgroepen?*

Beleidsrelevantie: Op basis van de antwoorden op onderzoeksvragen 1-3, willen we het model van (een recht op) loopbaanbegeleiding (1) verfijnen zodat het maximaal beantwoordt aan de verwachte vraag, (2) intern differentiëren zodat het maximaal inspeelt op het profiel van kansengroepen en (3) optimaliseren zodat het kan uitgroeien tot een doeltreffendheid transitieondersteunend mechanisme.

Het project wordt opgedeeld in vier onderzoeksstappen: (1) de marktstudie, (2) de doelgroepbevraging, (3) de evaluatie van de kwaliteit van dienstverlening en (4) de internationale vergelijking.

1 *De marktstudie.* De marktstudie moet een accurate schatting toelaten van de potentiële vraag naar diensten van loopbaanbegeleiding. We opteren voor een surveyonderzoek door middel van een gestandaardiseerde vragenlijst. Via de 'random walk methode', willen we komen tot een representatieve steekproef op basis van twee stratificatievariabelen: leeftijd en scholing. De respondenten zullen worden bevraagd via face to face interviews.

2/3 *De doelgroepbevraging en de evaluatie van de dienstverlening.* We stellen voor deze twee evaluatieniveaus sterk te integreren. Dit kan door een zorgvuldige selectie van een beperkt aantal loopbaanbegeleidingsprojecten (streefcijfer: zes), die de breedte van het huidige aanbod optimaal vangt (op maat versus gestandaardiseerd, zeer doelgroepgericht versus vrije inloop, ...). De projectevaluatie gebeurt dan bij deze beperkte groep van zorgvuldig gekozen loopbaanbegeleidingsprojecten. De doelgroepbevraging richt zich volledig op de deelnemers van dezelfde zes loopbaanbegeleidingsprojecten. De afbakening tot een beperkte groep van onderling heterogene projecten laat toe om zowel het proces als de effecten diepgaand te onderzoeken, en vooral om beide evaluaties met elkaar in verband te brengen. We opteren voor een kwalitatieve gegevensverzameling.

4. *Internationale vergelijking*. We zullen een vijftal internationale cases selecteren die ons moeten toelaten lessen te trekken uit vergelijkbare loopbaaninitiatieven in andere landen. We opteren voor telefonische interviews en document- en gegevensuitwisseling.

4. Thema en onderzoeksvraag

Dit onderzoek leunt aan bij Thema 5: 'Arbeid en maatschappelijke dwarsverbindingen', en topic 1: 'Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen in internationaal perspectief'.

5. Tijdschema

In volgend schema schetsen we de planning voor de vier stappen die in dit project moeten afgerond worden. We geven daarbij zowel de verdeling van de stappen over één onderzoeksjaar weer, als de totale tijdsbudgettering in maanden of dagen.

Maand	Stap 1 Marktstudie	Stap 2 Doelgroepbevraging	Stap 3 Projectevaluatie	Stap 4 Internationale vergelijking
Maand 1	Vragenlijst	Bevragingsschema		
Maand 2	Vragenlijst	Afname bevraging		
Maand 3	Organisatie survey	Afname bevraging		
Maand 4	Afname enquêtes	Rapportering		
Maand 5	Afname enquêtes		Evaluatieschema	Caseselectie
Maand 6	Data cleaning		Doorlichting	Knelpuntenonderzoek
Maand 7	Analyse		Doorlichting	Gevalsstudies
Maand 8	Analyse		Workshop (valorisatie)	Gevalsstudies
Maand 9	Analyse			Rapportering
Maand 10	Rapportering			Workshop (valorisatie)
Maand 11	Rapportering			
Maand 12	Studiedag (valorisatie)			
Tijdsbudget	10 onderzoeksmaanden	43 werkdagen	40 werkdagen	35 werkdagen

6. Valorisatie van de onderzoeksresultaten

De onderzoeksresultaten zullen worden bekend gemaakt via de klassieke kanalen.

1. het onderzoeksrapport
2. artikels die ingediend worden bij wetenschappelijke tijdschriften
3. papers die ingediend worden bij nationale/internationale congressen

Naast deze publicaties wordt een aantal workshops georganiseerd :

1. We voorzien een workshop na het afronden van stap 3 uit dit onderzoeksvoorstel (de evaluatie van de dienstverlening van lopende initiatieven op het vlak van loopbaanbegeleiding). Het doel van deze workshop kan als volgt omschreven worden : (1) presentatie van de resultaten van de doelgroepbevraging, (2) presentatie van de resultaten van de procesevaluatie van de bestaande dienstverlening, (3) discussie rond de voornaamste actiepunten die zich aandienen voor een verdere professionalisering van de loopbaandienstverlening, (4) discussie rond goede praktijken inzake loopbaanbegeleiding en de mate waarin deze aansluiten bij de voorstellen van de task force, (5) discussie rond een voorstel van criteria voor toekomstige proces- en effectevaluatie. Naast de voornaamste beleidsfactoren wordt voor deze workshop vooral gerekruteerd bij de professionele loopbaanbegeleiders die zich toelagen op externe loopbaanbegeleiding.
2. Een tweede workshop wordt gepland na de 'internationale vergelijking'. Het doel van deze tweede workshop kan als volgt omschreven worden : (1) vergelijking van de kenmerken, sterkten en zwakten van de in diverse nationale systemen aangeboden loopbaanbegeleidingstrajecten, (2) discussie omtrent de diversiteit aan methodieken die gehanteerd worden in de diagnose en actieplanning, (3) bespreking van de wijze waarop loopbaanbegeleiding in de diverse nationale stelsels afgestemd wordt op andere 'transitiebevorderende' instrumenten op de arbeidsmarkt (b.v. opleiding, EVC) en (4) discussie over de in de diverse nationale stelsels bereikte doelgroepen. Deze discussies moeten leiden tot een verdere verfijning van het concept van een recht op loopbaanbegeleiding zoals het in de schoot van de task force gestalte kreeg. Deze workshop zal terug in de schoot van de oorspronkelijke task force ontwikkeld worden, zij het aangevuld met andere beleidsfactoren die intussen in het debat over loopbaanbegeleiding een plaats hebben verworven.
3. Na de marktstudie voorzien we een studiedag waarin de resultaten uitgebreid aan bod zullen komen. Deze studiedag richt zich naar een ruim publiek en rapporteert de bevindingen uit de vier onderscheiden onderzoeksstappen.

7. LUC SELS

Luc Sels

Hoogleraar Human Resource Management

Organization Studies, Departement Toegepaste Economische Wetenschappen

Katholieke Universiteit Leuven

Naamsestraat 69, 3000 Leuven, België

Tel. +32 / 16 32.68.72; Fax. +32 / 16 32.67.32; e-mail : luc.sels@econ.kuleuven.ac.be

Vijf representatieve publicaties

Forrier, A. & L. Sels (2003), Flexibility, turnover and training in Belgian Companies, *International Journal of Manpower*, 24: 3.

Sels, L. (2002), More is not necessarily better. The relationship between the Quantity and Quality of Training Efforts, *The International Journal of Human Resource Management*, 13 (8): 1279-1298.

Sels, L. & G. Van Hootehem (2001), Seeking the balance between flexibility and security. A rising issue in the low countries, *Work, Employment and Society*. 15 (2): 327-352.

Huys, R., L. Sels, G. Van Hootehem, J. Bundervoet and E. Henderickx (1999), Toward less division of labor? New production concepts in the automotive, chemical, clothing and machine tool industries, *Human Relations*, 52 (1): 67-94.

Sels, L. & R. Huys (1999), Towards a flexible future? The nature of organizational response in the clothing industry, *New Technology, Work and Employment*. 14 (2): 113-128.

ANNELEEN FORRIER

Projectleider Arbeid & Organisatie, HIVA – KULeuven

E. Van Evenstraat 2A

3000 Leuven

Tel +32/16 32.30.93; Fax +32/16 32.31.34

Email: anneleen.forrier@hiva.kuleuven.ac.be

Vijf representatieve publicaties

Forrier, A. & Sels, L. (in press), Flexibility, turnover and training in Belgian companies, te verschijnen in *International Journal of Manpower*, 24, 3.

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. (in press), Temporary Employment and Employability. Training Opportunities and Efforts of Temporary and Permanent Employees in Belgium. *Work, Employment & Society*.

Forrier, A., Sels, L., Van Hootegeem, G., De Witte, H. & Vander Steene, T. (2002), Tijdelijke arbeidsrelaties en 'employability'. Vergelijking van de opleidingskansen en -inspanningen van tijdelijke en van vaste werknemers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 18(2), pp. 100-114.

Forrier, A., Sels, L. & Bollens, J., (2001), Flexibiliteit, turnover en opleiding, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 17(1), pp.76-89.

MICHEL ALBERTIJN

Tempera
Sint-Elisabethstraat 38a
2060 Antwerpen
tel. (03) 270.16.26
GSM (0496) 28.16.26
fax (03) 270.16.16
e-mail: michel.albertijn@tempera.be

Relevante lopende onderzoeksprojecten van Tempera

- ♦ **Opstellen van 'instapcompetenties'**, Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid, Brussel, november 1999 tot december 2004.

Uitgaande van de beroepsprofielen voor een twintigtal bouwberoepen, wordt voor elk beroep een leertraject uitgetekend, zijnde de manier waarop een nieuweling in het beroep de stiel leert. Op de zo bekomen instapcompetenties boetseren opleidingsinitiatieven de precieze inhoud van hun opleidingen.

- ♦ **Een socio-economisch rampenplan** voor Antwerpen, Subregionaal tewerkstellingscomité Antwerpen-Boom en Strategisch Plan Regio Antwerpen, juli 2002 – juni 2003.

Het opstellen van een instrument dat moet toelaten om bij bedrijfsherstructureringen en faillissementen snel de getroffen personeelsleden te helpen in hun zoektocht naar een nieuwe baan. Net zoals een rampenplan voorziet in een aantal stappen en procedures bij bijvoorbeeld een milieuramp, moet dit socio-economisch rampenplan soortgelijke stappen uittekenen bij een 'werkgelegenheidsramp'.

- ♦ **Betere werkomstandigheden voor oudere werknemers**, dienst Emancipatiezaken, ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Brussel, februari 2003 – juni 2003.

Concrete actiemogelijkheden zoeken voor werknemers vanaf 48 jaar binnen de diensten afzonderlijk beheer Schoonmaak en Catering. Deze medewerkers hebben het moeilijk om hun job uit te voeren. De fysiek zware taken wegen op hen, wat gecombineerd met een mogelijke bredere socio-economische problematiek op de motivatie van de personeelsleden drukt. Het onderzoek moet oplossingssporen aanreiken voor deze moeilijkheden.

- ♦ **Opstellen van beroepsprofielen** voor de subsector beton, Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid, Brussel, juni 2002 – september 2003.

Voor twee beroepen uit de betonverwerking (betonmixerchauffeur en bedienaar betonpomp) wordt een beroepsprofiel opgesteld, zijnde een inventaris van de vaardigheden die nodig zijn voor het uitoefenen van het beroep.

- ♦ **Opstellen van een evaluatie-instrument** voor opleidingen, Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid, Brussel, maart 2002 – juni 2003.

Het ontwerpen en uittesten van een methodologie die het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid toelaat om efficiënt en degelijk de opleidingen in de bouwsector te evalueren.

Recent werk over loopbaanbegeleiding en aanverwante thema's :

- ♦ Mede-auteur van Sels, L (2002), *Naar een recht op loopbaanbegeleiding*, Koning Boudewijnstichting, Brussels, 114 p. (auteur van *organisatie van een recht op loopbaanbegeleiding*, pp. 53-81).
Het eindrapport van de task force loopbaanbegeleiding van de Koning Boudewijnstichting
- ♦ Michel Albertijn, Chris Cornelissen, Stefaan Buelens (2001) *Voorbeelden van loopbaanbegeleidingsinitiatieven in het buitenland*, Koning Boudewijnstichting, Brussel, intern document, 17 blz.
Een overzicht van zeven loopbaanbegeleidingsinitiatieven in het buitenland
- ♦ Michel Albertijn (2001) *Perspectief. Maatschappelijk kosten-batenanalyse*, Koning Boudewijnstichting, Brussel, intern document, 23 blz.
Een financiële analyse van het Perspectief-project, die uitwees of outplacement voor 45-plussers maatschappelijk renderend was

BIJLAGE
UITGEBREID PROJECTVOORSTEL

1. ONDERZOEKSVRAGEN EN HUN BELEIDSRELEVANTIE

Zowel in beleidsmiddens als in academische kringen is de aandacht voor loopbaanbegeleiding de afgelopen jaren sterk toegenomen. Zo werkte de Task Force Loopbaanbegeleiding in 2002 een model uit voor de organisatie en financiering van een recht op loopbaanbegeleiding (Sels, Albertijn & De Visch, 2002). 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 *leeftijdsdifferentiatie* (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, waarbij loopbaanbegeleiding kan ondersteunen.
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 smeeroelie dienen.

Rond de stelling dat (een recht op) loopbaanbegeleiding een vaste plaats verdient op de huidige arbeidsmarkt, groeit intussen een vrij brede consensus. Het aantal initiatieven in Vlaanderen en daarbuiten neemt gestadig toe. Toch is er tot nog toe weinig klaarheid in de reikwijdte en het mogelijke effect van een recht op loopbaanbegeleiding. Er bestaat evenmin een betrouwbare schatting van de potentiële vraag naar loopbaanbegeleiding. Dit voorstel wil daaraan tegemoet komen. Volgende onderzoeksvragen staan centraal:

1. *Hoe omvangrijk is de vraag naar externe loopbaanbegeleiding op de Vlaamse arbeidsmarkt; wat is de houding van individuen in Vlaanderen ten opzichte van loopbaanbegeleiding?*

Beleidsrelevantie: We willen niet enkel peilen naar de houding ten opzichte van loopbaanbegeleiding van de groepen die momenteel participeren in systemen van begeleiding. We willen middels een marktstudie een meer accurate schatting maken van de potentiële vraag naar diensten van loopbaanbegeleiding. Volgende vragen staan daarbij centraal : (1) hoe groot is de potentiële participatiegraad, (2) wat is het profiel van groepen met een hoge participatiekans (b.v. in termen van huidige arbeidsmarktpositie, fase in de levenscyclus, etc.), (3) welke resultaten verwachten deze groepen van deelname aan loopbaanbegeleiding, (4) welke modaliteiten moeten vervuld zijn opdat ze gebruik zullen maken van een recht op loopbaanbegeleiding (kostprijs, doorlooptijd, tijdstip, inhoud). De informatie kan vertaald worden in adviezen op volgende niveaus : specificatie van de modaliteiten van een recht op begeleiding, omvang van de financiële enveloppe die vrijgemaakt moet worden voor de creatie van zo'n recht, de omvang en breedte van het dienstenaanbod dat gecreëerd zal moeten worden, inspanningen die geleverd zullen moeten worden om een ongelijke spreiding van de participatie te corrigeren (potentieel Matheuseffect).

2. *Wat is de doeltreffendheid van bestaande loopbaanbegeleidingsinitiatieven in Vlaanderen? (effectevaluatie en procesevaluatie)*

Beleidsrelevantie: We willen niet alleen het profiel van de gebruikers opstellen maar tevens nagaan (1) welke verwachtingen ze vooraf koesterden ten aanzien van loopbaanbegeleiding (*verwachte relevantie*, 'triggers'), (2) in welke mate ze tevreden zijn over de wijze waarop het proces georganiseerd werd (*procesevaluatie*), (3) hoe nuttig ze het traject vonden voor de vergroting van zelfkennis (inward looking) en de ondersteuning van loopbaankeuzes (outward looking) (*relevantie*) en (4) welke concrete richting dit begeleidingstraject geeft aan de uitbouw van de (levens)loopbaan (*effectevaluatie*). Deze evaluatie bij gebruikers wordt gekoppeld aan een *procesevaluatie* van de doorlopen begeleidingstrajecten (d.m.v. onderlinge vergelijking en d.m.v. toetsing aan loopbaanbegeleidingsmodellen (Sels et al., 2002)). Dit laat toe de bestaande diversiteit aan trajecten en methoden in kaart te brengen en te vergelijken op hun effecten in termen van tevredenheid, gepercipieerde relevantie en doeltreffendheid. Deze informatie kan vertaald worden in adviezen op meerdere niveaus : opsporen van goede praktijken op het vlak van diagnose en actieplanning, aangepast aan profielkenmerken en verwachtingen van specifieke (kansen)groepen; optimalisering van de loopbaantrajecten die uitgewerkt werden

door de Task Force, afstemming van deze trajecten op profielkenmerken van specifieke kansengroepen, uitwerking van accurate criteria voor de evaluatie van begeleidingstrajecten.

3. *Welke lessen kunnen er worden getrokken uit bestaande initiatieven in andere landen?*

Beleidsrelevantie: in het kader van de Task Force loopbaanbegeleiding werd een eerste inventaris gemaakt van de in andere landen bestaande modellen voor de ondersteuning van (een recht op) externe loopbaanbegeleiding (Sels et al., 2002). Deze vergelijking beperkte zich grotendeels tot het 'morfologische' niveau (wijze van organisatie en financiering). In dit onderzoek willen we de voor Vlaanderen meest relevante cases verder analyseren in termen van (1) de kenmerken, sterkten en zwakten van de aangeboden loopbaanbegeleidingstrajecten, (2) de diversiteit aan methodieken die gehanteerd worden in de diagnose en actieplanning, (3) de wijze waarop loopbaanbegeleiding afgestemd wordt op andere 'transitiebevorderende' instrumenten op de arbeidsmarkt (b.v. opleiding, EVC) en (4) de kenmerken van de bereikte doelgroep. Deze informatie zal gebruikt worden voor de verfijning van de adviezen die uit vragen 1 en 2 voortvloeien.

4. *Welke formules van loopbaanbegeleiding zijn aangewezen voor welke doelgroepen?*

Beleidsrelevantie: Op basis van de antwoorden op onderzoeksvragen 1-3, willen we het model van (een recht op) loopbaanbegeleiding (1) verfijnen zodat het maximaal beantwoordt aan de verwachte vraag, (2) intern differentiëren zodat het maximaal inspeelt op het profiel van kansengroepen en (3) optimaliseren zodat het kan uitgroeien tot een doeltreffendheid transitieondersteunend mechanisme.

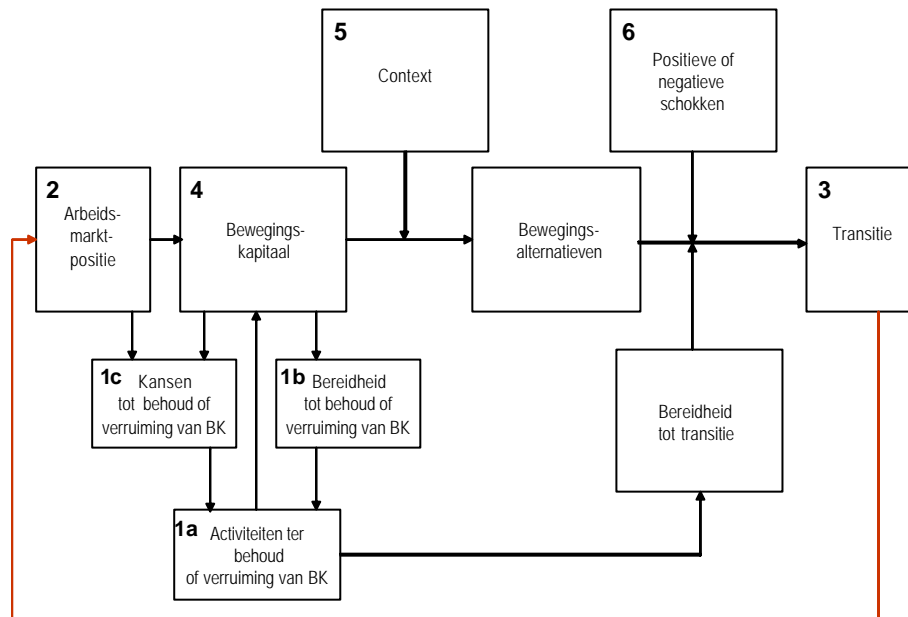
Het projectvoorstel wordt opgedeeld in vier onderzoeksstappen : (1) de marktstudie, (2) de doelgroepbevraging, (3) de evaluatie van de kwaliteit van dienstverlening en (4) de internationale vergelijking. We lichten de aanpak van elk van deze vier stappen toe.

2. STAP 1. MARKTSTUDIE: ONDERZOEKSMODEL EN METHODE

De marktstudie moet een accurate schatting toelaten van de potentiële vraag naar diensten van loopbaanbegeleiding. De vragen die daarbij centraal staan, zijn : (1) hoe groot is de potentiële participatiegraad, (2) wat is het profiel van groepen met een hoge participatiekans (b.v. in termen van huidige arbeidsmarktpositie, fase in de levenscyclus, etc.), (3) welke resultaten zou loopbaanbegeleiding volgens deze groepen moeten opleveren, (4) welke modaliteiten moeten vervuld zijn opdat men zal gebruik maken van een recht op loopbaanbegeleiding (kostprijs, doorlooptijd, tijdstip, inhoud).

2.1 Wie neemt deel aan loopbaanbegeleiding

Om in kaart te brengen wie de intentie heeft om gebruik te maken van een recht op loopbaanbegeleiding maken we gebruik van het employabilityprocesmodel (Forrier, 2003; Forrier & Sels, 2003).



a) *Loopbaanbegeleiding als een activiteit ter behoud en verruiming van het bewegingskapitaal.*

Het model illustreert hoe loopbaanbegeleiding arbeidsmarkttrajecten van individuen kan ondersteunen. Loopbaanbegeleiding is *een activiteit ter behoud en verruiming van het bewegingskapitaal* (1a). Het *bewegingskapitaal* (4) omvat iemands individuele kenmerken en competenties die de mobiliteitskansen op de arbeidsmarkt bepalen. Naast vaardigheden, kennis en expertise van een individu (knowing how), omvat het bewegingskapitaal ook de loopbaanverwachtingen (knowing why). Het gaat hier niet zozeer om de bereidheid om op één specifiek moment één specifieke transitie te maken, maar meer om de globale loopbaanvoorkeur of –verwachtingen van een individu (cfr. loopbaanankers; Schein, 1996). Een derde belangrijke dimensie van het bewegingskapitaal is de kennis van de arbeidsmarkt: kennis van transitieondersteunende mechanismen, van beschikbare banen en kanalen naar die banen, etc. Voor het ontwikkelen van deze arbeidsmarktkennis is het sociaal kapitaal (knowing whom) van groot belang. Loopbaanbegeleiding werkt in op dit bewegingskapitaal, door loopbaanverwachtingen helder te stellen (knowing why), het inzicht in de eigen vaardigheden, kennis en expertise te verhogen (knowing how) en de kennis van de arbeidsmarkt te verruimen of individuen met de juiste netwerken in contact te brengen (knowing whom). Naast een invloed op het bewegingskapitaal, kan begeleiding ook

inwerken op de *bereidheid om een transitie te maken* op de arbeidsmarkt (aangezet worden tot scholing, langer blijven werken, tijdskrediet opnemen, etc.).

In stappen 2 en 3 van dit projectvoorstel evalueren we de effectieve deelname aan de projecten van loopbaanbegeleiding (1a). In deze eerste stap daarentegen peilen we naar de totale omvang én profielkenmerken van potentiële gebruikers van een recht op loopbaanbegeleiding. We peilen bijgevolg naar de *bereidheid om het bewegingskapitaal te verruimen en te onderhouden via loopbaanbegeleiding* (1b). De *kansen om het bewegingskapitaal te verruimen en te onderhouden via loopbaanbegeleiding* (1c) omvatten de diverse formules van loopbaanbegeleiding waar individuen gebruik kunnen van maken, elk met hun specifieke modaliteiten. In de marktstudie hanteren we de intentie om te participeren in loopbaanbegeleiding als te verklaren variabele. De factoren die deze intentie kunnen beïnvloeden, identificeren we met behulp van het employabilityprocesmodel. We lichten de voornaamste componenten hierna bondig toe.

b) *Arbeidsmarktpositie*

De arbeidsmarktpositie kan tal van vormen aannemen. In overeenstemming met het model van de transitionele arbeidsmarkt (Schmid, 1998) maken we een onderscheid tussen : werk (tijdelijk/vast; deeltijds/voltijds etc.), werkloosheid, scholing, niet actief wegens zorgarbeid, etc. De arbeidsmarktpositie kan de toekomstige inzetbaarheid op de arbeidsmarkt sterk beïnvloeden (b.v. door de omvang van de leermogelijkheden in het werk, de mate waarin de job deel uitmaakt van een functieketen met hoge kansen op opwaartse mobiliteit, etc.). In de marktstudie willen we nagaan of de verwachtingen t.a.v. een recht op loopbaanbegeleiding verschillen naargelang de arbeidsmarktpositie die men bekleedt.

Als steekproefkader voor de marktstudie hanteren we de omschrijving van de doelgroep van een recht op loopbaanbegeleiding zoals vastgelegd in het eindrapport van de Task Force en nadien bijgesteld in de discussies ter voorbereiding van het VESOC-overleg. We selecteren daarom alle Vlamingen die een band hebben met de arbeidsmarkt, meer bepaald loon- en weddetrekkenden, zelfstandigen en potentiële herintreders die minstens één jaar werkervaring hebben gehad. Werkzoekenden en werklozen worden uitgesloten omdat zij met trajectbegeleiding toegang hebben tot een specifieke variant van loopbaanbegeleiding. Studenten worden eveneens uitgesloten, gezien zij eerder aangewezen zijn op stelsels van leerlingbegeleiding en oriëntatie.

c) *Transities*

We verklaren de intentie om in loopbaanbegeleiding te stappen niet alleen door de huidige arbeidsmarktpositie maar ook door het *arbeidsmarkttraject*. Het traject dat iemand aflegt is de aaneenschakeling van verschillende arbeidsmarktposities. Zo kan iemand belanden in een 'dysfunctional career spirals' (Bergmann Lichtenstein & Mendenhall, 2002) wanneer hij of zij zich vastrijdt in een opeenvolging van 'kansarme' posities en niet over het bewegingskapitaal beschikt om zijn/haar 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. We willen nagaan wat de invloed is van het reeds afgelegde arbeidsmarkttraject op de intentie tot participatie in loopbaanbegeleiding. Daarbij is het van belang te onderzoeken of het concept de burgers aanspreekt die vastzitten in zo'n 'dysfunctionele loopbaanspiraal'.

In de marktstudie peilen we naar (1) het tijdens de laatste vijf jaar afgelegde traject (welke opeenvolgende arbeidsmarktposities heeft iemand bekleed?), (2) de mate waarin dat traject aansluit bij het subjectieve beeld van de eigen loopbaan (sluit het traject aan bij de loopbaanaspiraties?) en (3) het voor de komende vijf jaar gewenste traject (hoe wenst men de verdere levensloopbaan vorm te geven; b.v. verandering van job, tijdscrediet opnemen, bijscholing, etc.). Door de trajecten in kaart te brengen, kunnen een aantal ideaaltypische 'levensloopbanen' afgelijnd worden (de stabiele loopbaan, de jobhopper, de onthaaster, de carrièremaker, de negatieve spiraal, etc.), kan onderzocht worden bij welke van deze loopbaanprofielen een recht op loopbaanbegeleiding het meest aanspreekt (onder welke modaliteiten) en hoe deze groepen precies verschillen in hun verwachtingen ten aanzien van begeleiding (meer 'knowing whom', meer 'knowing how', of meer 'knowing why?'). Door tevens te onderzoeken in welke mate dit traject aansluit bij de loopbaanaspiraties, kan een meer nauwkeurig beeld ontstaan van de 'drijfkrachten' die individuen aanzetten begeleiding in te roepen (discrepanties tussen aspiraties en feitelijk traject). Door ten slotte ook in kaart te brengen welke transitie voor de volgende vijf jaar gewenst worden (en te laten inschatten hoe realistisch die zijn), krijgen we ook een duidelijker beeld van de schakel die loopbaanbegeleiding kan vormen op een transitionele arbeidsmarkt.

d) *Het bewegingskapitaal*

We stelden eerder dat het bewegingskapitaal bestaat uit drie elementen: 'knowing how', 'knowing why' en 'knowing whom'. Het bewegingskapitaal kan de intentie om gebruik te maken van loopbaanbegeleiding (en de resultaten die men er van verwacht) sterk beïnvloeden. Zo verwachten we grote verschillen tussen laag- en hooggeschoolden. Ook verschillen in het sociaal kapitaal kunnen de intentie beïnvloeden om in begeleiding te stappen. Zo is het mogelijk dat mensen die reeds over een uitgebreid sociaal kapitaal beschikken minder nood hebben om via loopbaanbegeleiding hun arbeidsmarktkennis te verhogen. Een derde belangrijke factor zijn de loopbaanverwachtingen (knowing why) en vooral de mate waarin de loopbaan aan de aspiraties beantwoordt. Loopbaanbegeleiding helpt niet alleen om de loopbaanverwachtingen helder te stellen maar ook om op zoek te gaan naar meer geschikte alternatieven indien het afgelegde traject niet aan de verwachtingen beantwoordt.

We willen in dit luik van de studie nagaan (1) in welke mate het bewegingskapitaal de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding beïnvloedt en (2) welke dimensie van dit bewegingskapitaal men precies denkt te versterken middels loopbaanbegeleiding: knowing whom (sociaal kapitaal, netwerk), knowing why (loopbaan- en levensthema's scherp stellen) of knowing how (competenties in kaart brengen)? Bepaalde dimensies van dit bewegingskapitaal kunnen bevraagd worden met behulp van gevalideerde schalen (b.v. sociaal kapitaal, loopbaanankers). Andere dimensies (voornamelijk 'knowing how') zullen geschat worden op grond van 'signalen'

van bewegingskapitaal (b.v.. biografische kenmerken, werkervaring, opleidingsachtergrond).

e) *Context*

Het bewegingskapitaal bepaalt voor een groot deel de beschikbare alternatieven op de arbeidsmarkt (*bewegingsalternatieven*). De verzameling van de door het individu bereikbare bewegingsalternatieven wordt echter beperkt en mee gestuurd door contextuele factoren. Op interne arbeidsmarkten kan men hier denken aan de interne doorstroomkansen, die op hun beurt sterk beïnvloed worden door 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. Zo wijzen March & Simon (1958) hier onder meer naar de 'availability of jobs' en de 'organizations visible' (de transparantie van de arbeidsmarkt). Maar men kan ook denken aan de mate waarin andere transitie, bv. naar opleiding of zorgverlof, gefaciliteerd worden door institutionele arrangementen (bv. omvang van tijdskrediet). Voor herintreders of zelfstandigen kunnen nog heel andere contextuele factoren spelen. Denk bij herintreders aan de familiale situatie of bij zelfstandigen aan de graad van onzekerheid op de eigen afzetmarkt, gezondheid van de eigen zaak, economische conjunctuur, etc.

In de marktstudie zullen deze contextdimensies slechts in beperkte mate aan bod kunnen komen (sector van tewerkstelling, omvang van de organisatie, structuur van het huishouden, etc.). We zullen wel meer aandacht besteden aan een bevraging van de aard en het aantal gepercipieerde bewegingsalternatieven op de interne en/of externe arbeidsmarkt, gezien dit een sterk effect kan hebben op de intentie om begeleiding op te zoeken.

f) *Schokken*

Het beslissingsproces om een transitie te maken in de arbeidsmarkt kan geïnitieerd worden door een 'shock to the system' (Lee & Mitchell, 1994). Nemen we de transitie van de ene baan naar de andere als voorbeeld dan zijn zijn mogelijke schokken: 1) gebeurtenissen buiten de baan (bv. de partner krijgt een baan in een andere regio), 2) persoonlijke werkgerelateerde gebeurtenissen (bv. het niet krijgen van een promotie, ontslag etc.), 3) gebeurtenissen op het niveau van het bedrijf (bv. faillissement, fusie etc.). Ook andere transitie, bijvoorbeeld naar zorg of scholing, kunnen door schokken geïnitieerd worden. Deze schokken kunnen mensen ertoe aanzetten of dwingen om van arbeidsmarktpositie te veranderen. We willen nagaan of het ervaren van schokken (positief of negatief) de intentie om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding beïnvloedt. Zo kunnen we onder meer bepalen in welke mate de vraag naar loopbaanbegeleiding geïnitieerd wordt door een concrete aanleiding (open agenda of specifieke schok).

g) *Résumé*

Het model toont aan dat het loopbaantraject van individuen door verschillende factoren kan worden beïnvloed en verstoord. We willen ons niet beperken tot een oppervlakkige marktstudie (zou u eventueel ... ?), maar tevens onderzoeken in welke mate de vraag naar begeleiding zich concentreert bij groepen in specifieke loopbaantrajecten en/of met specifieke loopbaanaspiraties. Dit laat toe om niet alleen de omvang van het te creëren aanbod te bepalen, maar tevens de doelgroepspecificiteit en inhoudelijke specificiteit van het te creëren aanbod te bepalen. Het toegelichte conceptueel kader dat de vraagstelling in de marktstudie zal sturen, wordt eveneens als model gehanteerd in de VIONA studie 'Loopbanen en transitie in kaart' (Promotoren Joost Bollens en Luc Sels). In dat onderzoek wordt het model gebruikt om loopbaantrajecten in kaart te brengen en om een zicht te krijgen op de factoren die van invloed zijn op deze trajecten. De resultaten van dit onderzoek kunnen als input dienen voor onze studie. We kunnen de resultaten van dit onderzoek aanvullen door de rol van loopbaanbegeleiding voor diverse loopbaanpaden in kaart te brengen.

2.2 Modaliteiten

De intentie om deel te nemen is vanzelfsprekend niet alleen afhankelijk van het afgelegde arbeidsmarkttraject, de loopbaanaspiraties, het bewegingskapitaal, interne en externe schokken. Het is ook sterk afhankelijk van de precieze modaliteiten van het te creëren recht op loopbaanbegeleiding. In dit project willen we daarom onderzoeken welke modaliteiten op welke wijze de intentie tot gebruik van loopbaanbegeleiding beïnvloeden. Daartoe zullen de respondenten een aantal korte scenario's voorgelegd krijgen die zich van elkaar onderscheiden op onder meer volgende criteria:

- Het financieringsmechanisme en de omvang van het remgeld
- De tijdsinvestering
- De timing (bijvoorbeeld tijdens de werkuren of niet)
- De inhoud

We willen verschillende scenario's naar hun wenselijkheid en doelgerichtheid evalueren. Een mogelijk scenario is het model dat zich stilaan uitkristalliseert als verdere specificatie van het Task Force voorstel (cfr. nota aan de VESOC-werkgroep). Daarin wordt de tussenkomst van het individu begrensd op (maximum) 150 euro. De eigen inbreng van bepaalde kansengroepen bedraagt maximum 25 euro. De helft van deze som kan via opleidings- en loopbaancheques gecompenseerd worden. Een aanvullende mogelijkheid die voorzien wordt is dat het remgeld betaald wordt door 'derden', zoals de sectorfondsen. In dit scenario worden drie stappen voorzien binnen elk loopbaantraject. Een intake waarin de behoefte aan loopbaanbegeleiding wordt afgetoetst. Een diagnose waarin de competenties, verwachtingen en motivatie worden in kaart gebracht. En ten derde een actieplanning waarin een persoonlijk actieplan wordt opgemaakt. Naast dit scenario willen we ook alternatieve scenario's naar hun wenselijkheid aftoetsen.

Meerwaarde van het onderzoek

De meerwaarde van het onderzoek ligt op verschillende punten:

1. het brengt de *omvang* van de potentiële vraag naar loopbaanbegeleiding in kaart
2. het brengt het *profiel* of samenstelling van de potentiële vraag in kaart (in termen van arbeidsmarkttrajecten, loopbaanaspiraties en bewegingskapitaal)
3. het brengt de *inhoud* van de potentiële vraag naar loopbaanbegeleiding in kaart door te peilen naar de verwachtingen die bestaan t.a.v. loopbaanbegeleiding. Dit levert sturingsinformatie op voor de bepaling van de aard en breedte van het aanbod
4. het laat toe potentiële Matheuseffecten te detecteren, wat van belang is bij het bepalen van eventuele correctiemechanismen

Methodologie

In dit project wordt geopteerd voor een surveyonderzoek door middel van een gestandaardiseerde vragenlijst. Het ontwerp van de vragenlijst wordt maximaal gestuurd vanuit het eerder toegelichte conceptueel kader. Verder wordt aansluiting gezocht bij de instrumenten en schalen die gehanteerd worden in loopbaanonderzoek.

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. Zoals eerder aangehaald omvat het steekproefkader alle loon- en weddetrekkenden, zelfstandigen en potentiële herintreders (momenteel niet-actieven) die minstens één jaar werkervaring gehad hebben. Het centrale probleem voor dit type marktstudies is dat geen enkel bestand de constructie van dit type steekproefkader toelaat. De afgelopen 10 jaar hebben Vlaamse onderzoekers tal van alternatieven uitgeprobeerd 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 inperkt tot loon- en weddetrekkenden).

Om deze problemen te omzeilen zal gewerkt worden met een quota steekproef waarbij de quota opgevuld worden met behulp van een 'random walk methode'. Deze werkwijze werd eerder in onderzoek rond psychologische contracten met succes toegepast (Van den Brande, 2002; Janssens, Sels & Van den Brande, In press). Als basis voor deze werkwijze wordt een steekproefplan opgesteld dat de idee van een disproportioneel gestratificeerde steekproef weerspiegelt. Daarbij worden twee stratificatievariabelen gehanteerd, namelijk leeftijd en scholingsgraad. De combinatie van deze twee variabelen levert 9 cellen op, en dus ook 9 profielen van respondenten.

	Laaggeschoold	Middengeschoold	Hoger geschoold
25-34 jaar	100	100	100
35-44 jaar	100	100	100
45 jaar en ouder	100	100	100

We hanteren deze stratificatievariabelen 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 scholingsniveau moet voldoende spreiding nagestreefd worden, vooral wanneer we zicht willen krijgen op een mogelijk Matheuseffect van een recht op loopbaanbegeleiding.

De methode houdt in dat interviewers aan huis 'face to face' respondenten selecteren (benadering van 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. Naar schatting zullen per Vlaamse provincie 15 interviewers ingezet worden voor deze 'face-to-face in home' (PAPI) interviewing.

Met het oog op de kostprijsberekening zijn we uitgegaan van 100 respondenten per cel. De verhoudingen tussen de cellen kunnen echter aangepast worden na meer diepgaande vergelijking met de populatieverdelingen. Door deze stratificatie verwachten we minder fluctuatie in de steekproefuitkomsten. De omvang van de quota laat niet enkel toe om de verschillende profielen met elkaar te vergelijken maar ook om op zoek te gaan naar verschillen en gelijkenissen binnen één categorie.

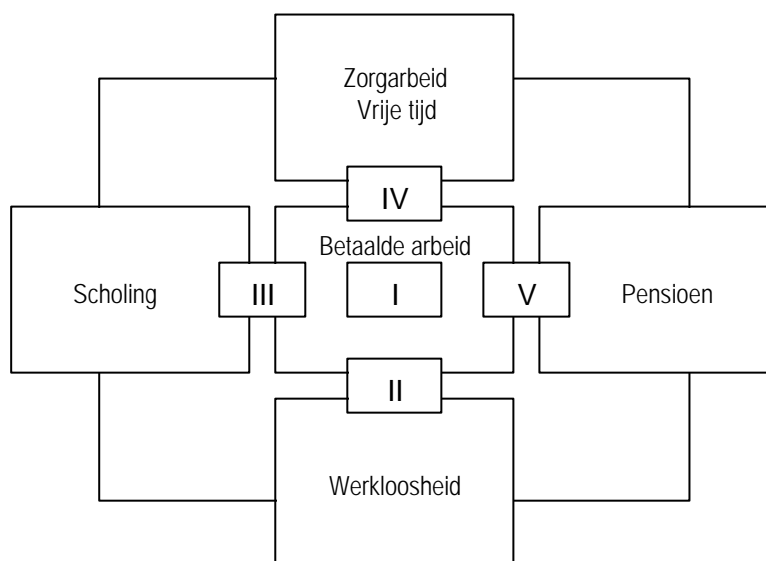
Een belangrijk voordeel van deze 'random walk methode' methode is dat een respons van 900 individuen wordt gegarandeerd. Bovendien zorgt de face to face interview techniek ervoor dat de respondenten uitgebreider kunnen worden bevraagd. Dit laat ons toe om uitgebreider te graven naar de complexe dynamieken die kunnen schuilgaan achter de behoefte aan loopbaanbegeleiding. Verder garanderen face to face interviews een betere kwaliteit van de data.

3. STAPPEN 2 EN 3. PROCES- EN EFFECTEVALUATIE

De doelstelling van de tweede en de derde stap is meer zicht te krijgen op de dienstverlening en de resultaten van loopbaanbegeleiding. Momenteel is er geen zicht op de kwaliteit van de dienstverlening en het 'effect' van loopbaanbegeleiding. Mensen stappen door een loopbaanbegeleidingstraject, ronden dit veelal af met een of andere vorm van een actieplan — zijnde een conclusie van de loopbaanbegeleiding en eventueel een lijst met te-ondernemen acties — maar verdwijnen dan uit het zicht van de begeleidende organisatie. Dit maakt dat er in Vlaanderen geen kennis is over de kwaliteit van de dienstverlening, noch over de effecten van loopbaanbegeleiding. Daarom willen we ons in de tweede stap van dit project toeleggen op deze twee aspecten. We combineren daarbij een *doelgroepbevraging* en een *projectevaluatie*.

3.1 Doelgroepbevraging

In het kader van de doelgroepbevraging wordt zowel een procesevaluatie als een effectevaluatie beoogd. Een *procesevaluatie* houdt in dat we de deelnemers aan loopbaanbegeleiding de inhoudelijke aanpak van het begeleidingsproces laten beoordelen (reacties op de kwaliteit van dienstverlening). De niveaus van *effectevaluatie* die we willen onderscheiden, kunnen verduidelijkt worden aan de hand van het model van de transitionele arbeidsmarkt (Schmid, 1998).



Uitgaande van het model van de transitionele arbeidsmarkt kan loopbaanbegeleiding drie types van effecten genereren: transitie, combinatie en consolidatie. In het onderzoek willen we nagaan (1) hoeveel deelnemers transities maken, nieuwe combinaties zoeken respectievelijk hun huidige arbeidsmarktpositie consolideren, en (2) in welke mate deze transitie, nieuwe combinatie of consolidatie aansluit bij de aspiraties van het individu (conformiteit met het 'subjectieve beeld van de loopbaan'). In wat volgt lichten we de drie types effecten bondig toe.

a) *Transitie-effect*

Volgende transities kunnen onderscheiden worden :

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

Een transitie-effect impliceert dat een deelnemer aan loopbaanbegeleiding één van deze types transities maakt, plant of overweegt. In de effectevaluatie gaan we na (1) hoeveel deelnemers zulke transitie maken, ondergaan of plannen, (2) in welke mate deze stap een logisch uitvloeisel is van het begeleidingstraject en (3) in welke mate deze stap aansluit bij het 'subjectieve beeld van de eigen loopbaan'. Door tevens retrospectief te vragen in welke mate een gewenste transitie de aanleiding vormde tot loopbaanbegeleiding, kunnen we tevens opmeten hoeveel gewenste transities onder invloed van begeleiding resulteren in feitelijke/geplande transities (dan wel resulteren in nieuwe combinaties, een consolidatie in de huidige arbeidsmarktpositie of zonder enig effect blijven).

b) Combinatie-effect

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

c) Consolidatie-effect

Ook al blijven personen die in dezelfde toestand op de arbeidsmarkt, toch kunnen ze onder invloed van de loopbaanbegeleiding anders tegen die toestand gaan aankijken. We noemen dit een consolidatie-effect. Loopbaanbegeleiding wil deelnemers immers meer inzicht geven in hun levensloopbaan, voorkeuren en prioriteiten. Het intens de eigen loopbaan onder de loep nemen, leidt dan tot een dieper inzicht in de eigen prioriteiten en bijvoorbeeld tot een beter zelfbeeld, het zich beter vinden in de eigen baan of situatie en daardoor meer vrede met de bestaande arbeidsmarktpositie. Dit effect zorgt niet voor meetbare transities op de arbeidsmarkt of nieuwe combinaties, maar heeft desondanks een belangrijke impact op de arbeidsmarkt en de kwaliteit van (levens)loopbanen.

d) Procesevaluatie

Effectevaluatie is maar nuttig wanneer ze gekoppeld wordt aan procesevaluatie. Deze procesevaluatie krijgt in de doelgroepbevraging vorm door een meting op het zogenaamd 'reactieniveau': de tevredenheid met de kwaliteit van de dienstverlening en de inhoud en aanpak van de loopbaanbegeleiding. Welke zijn de gepercipieerde sterkten en zwakten van het begeleidingstraject dat men doorlopen heeft?

3.2 Projectevaluatie

Momenteel gebeurt loopbaanbegeleiding in een brede waaier aan vormen en intensiteiten en met een ruim gamma aan begeleidingstechnieken. Deze aanbodsbreedte is een sterkte, maar nodigt tegelijk uit tot een meer diepgaande evaluatie van het bestaande aanbod en de lopende projecten. Ook dit is een vorm van procesevaluatie. We zullen trachten de waarde van deze procesevaluatie te maximaliseren door ze te koppelen aan de resultaten van de doelgroepbevraging.

In de projectevaluatie moeten meerdere aspecten aan bod komen, zo onder meer :

- *Inhoudelijke vorm van de verstrekte loopbaanbegeleiding.* Hoe operationaliseert de organisatie loopbaanbegeleiding? Hierbij gaat de aandacht onder meer naar de gehanteerde methoden voor diagnose en assessment, de aanpak van de actieplanning, de structurering van de dialoog met de gebruiker en de gehanteerde opvolgingssystemen. Ook de flexibiliteit van de aanpak wordt beoordeeld, meer bepaald de mate waarin met methodieken en dialoogvormen aanpast aan de kenmerken van de doelgroep.
- *Doorlooptijd, organisatie en kostprijs.* De kostprijs van een loopbaanbegeleidingstraject is onder meer afhankelijk van de gebruikte methoden en technieken, van de mate waarin met collectieve dan wel individuele modules gewerkt wordt en ook van de totale doorlooptijd (aantal voorziene sessies).
- *Recruterings.* Welke groep gebruikers beoogt en bereikt het project? Hierbij wordt vooral gekeken naar de karakteristieken van gebruikers (leeftijd, geslacht, arbeidsmarktpositie en opleidingsniveau), naar de wijze waarop men deze groep benadert en de klemtonen die men legt in de communicatiestrategie.

3.3 Methode

Er moeten twee sporen gevolgd worden : (1) dat van de doelgroepbevraging, waarbij de reacties op de begeleiding geïnventariseerd worden en de effecten opgemeten worden ; (2) dat van de procesevaluatie van de loopbaanbegeleidingscentra en -projecten.

a) *Integratie*

We stellen voor deze twee evaluatieniveaus sterk te integreren. Dit kan door een zorgvuldige selectie van een beperkt aantal loopbaanbegeleidingsprojecten (streefcijfer: zes), die de breedte van het huidige aanbod optimaal vangt (op maat versus gestandaardiseerd, zeer doelgroepgericht versus vrije inloop, ...). De projectevaluatie gebeurt dan bij deze beperkte groep van zorgvuldig gekozen loopbaanbegeleidingsprojecten. De doelgroepbevraging richt zich volledig op de deelnemers van dezelfde zes loopbaanbegeleidingsprojecten. De afbakening tot een beperkte groep van onderling heterogene projecten laat toe om zowel het proces als de effecten diepgaand te onderzoeken, en vooral om beide evaluaties met elkaar in verband te brengen.

b) *Selectie*

De selectie van dit beperkt aantal loopbaanbegeleidingsprojecten belooft een moeilijke taak te worden, gezien het recente, experimentele en kleinschalige karakter van de lopende initiatieven. Volgende keuzes zullen de steekproefafbakening vorm geven :

- *Doelgroepafbakening.* Er lopen in Vlaanderen momenteel een reeks experimenten met loopbaanbegeleiding voor personen die tot specifieke doelgroepen behoren. Voorbeelden zijn loopbaanbegeleiding voor oudere werknemers of lager geschoolden. Daarnaast bieden een aantal organisaties al langer loopbaanbegeleiding aan. De karakteristieken van de tweede groep van gebruikers verschillen danig van de doelgroepen van de experimenten. Ze zijn bijvoorbeeld hoger geschoold en bezitten veelal een vaste baan. Een effectenmeting van loopbaanbegeleiding bij beide groepen biedt waardevolle en complementaire informatie, bijvoorbeeld over de resultaten van loopbaanbegeleiding, het nut en de eigenheid van loopbaanbegeleiding voor kansengroepen, ...
- *Methodiekafbakening.* De bestaande initiatieven verschillen onderling niet alleen in termen van doelgroep maar ook op het vlak van de gehanteerde methodiek. Veeleer dan de volledige waaier van projecten in kaart te brengen, opteren we voor selectie van een aantal 'ideaaltypes', die de breedte van het bestaande aanbod overspannen en in die zin veel inspiratie kunnen opleveren voor de verdere ontwikkeling van het model waarlangs loopbaanbegeleiding in de mogelijke nieuwe regelgeving vorm kan krijgen.
- *Deelnemers uit pilootgroepen wegzuiveren.* Een reeks loopbaanbegeleidingsprojecten ging pas recent van start. Een steekproef rekruteren uit de eerste lichten cursisten doet onrecht aan deze projecten, die onvermijdelijk leergeld betaalden tijdens hun eerste begeleidingscycli. Dit 'leergeld' vormt belangrijke informatie voor de procesevaluatie, maar moet hier vermeden worden omdat het de resultaten zou vertekenen;
- *Omvang van de groep cursisten in elk project.* Het aantal begeleide cursisten is in de meeste van de huidige projecten eerder beperkt. Het samenstellen van een voldoende grote steekproef om kwantitatief gefundeerde uitspraken te doen, vergt dat een goed gebalanceerde reeks projecten betrokken wordt.

c) *Onderzoeksopzet doelgroepbevraging*

De doelgroepbevraging verzamelt informatie over drie fasen van een begeleidingstraject :

- Een meting van het voortraject, meer bepaald van de instapintentie en van de wijze waarop men met loopbaanbegeleiding in contact gekomen is. Hierbij is het vooral van belang zicht te krijgen op het doel waarmee de deelnemer de loopbaanbegeleiding aanvatte? Deze informatie wordt retrospectief bevraagd.
- Een procesevaluatie, meer bepaald een bevraging van de tevredenheid met de diverse aspecten van het begeleidingsproces (kwaliteit van de begeleider, van methodieken, etc.) en van de relevantie die deze begeleiding had voor de verdere sturing van de (levens)loopbaan.

- Een meting van de arbeidsmarkteffecten op de drie vermelde niveaus: transitie, combinatie en consolidatie. Hier wordt met andere woorden ingezoomd op de (tevredenheid met) de arbeidsmarktpositie na de begeleiding, het gevolg dat gegeven werd aan het actieplan en de eventuele transitie/nieuwe combinaties of intenties daartoe. Om dit te kunnen meten wordt de bevraging enkele maanden na de loopbaanbegeleiding gepland. Deelnemers hebben immers een zekere tijd nodig om over een intentie na te denken en eventuele tussenstappen uit het actieplan uit te voeren.

Concreet betekent dit dat we opteren voor een **éénmalige bevraging** van deelnemers aan loopbaanbegeleiding. Dit bevragingmoment wordt gesitueerd op een aantal maanden na afloop van de loopbaanbegeleiding, teneinde de deelnemers kans te geven om de conclusies van hun loopbaanbegeleiding (hun actieplan) te realiseren. De keuze voor dit onderzoeksopzet heeft als voordeel dat de onderzoeksresultaten snel beschikbaar zijn en dat de **valorisatiekansen** van het onderzoek toenemen. Op een beperkt aantal maanden is er zicht op de effecten van loopbaanbegeleiding, wat meer dan nuttig is voor de lopende discussies in Vlaanderen over de invoering van loopbaanbegeleiding.

De contouren van dit voorstel en de veeleer kleinschalige aanpak van de bestaande begeleidingsinitiatieven sluiten een grootschalige enquête van honderden deelnemers uit. Er zijn denkkelijk lang niet zoveel afgelopen loopbaanbegeleidingstrajecten te vinden, laat staan bij een zestal projecten (beperking nodig om de nodige diepgang te bereiken). Toch moet gestreefd worden naar een voldoende grote **steekproef, van 150 geënuquêteerden**, genoeg om betrouwbare uitspraken te doen over de effecten van loopbaanbegeleiding. In eerste stap opteren we voor **telefonische interviews**. In een tweede stap zullen we op basis van de verschillende profielen die uit de telefonische interviews naar voor komen een 30-tal respondenten selecteren voor gedetailleerdere face to face interviews.

d) Onderzoeksopzet projectevaluatie

Inherent aan het opzet van dit onderzoeksluik en de kleine groep van loopbaanbegeleidingsinitiatieven is een veeleer kwalitatieve gegevensverzameling. Dit neemt niet weg dat het onderzoek zich tegelijk leent om een kwantitatieve component op uit te bouwen. Cijfers over bijvoorbeeld het aantal deelnemers, de doorlooptijd en het aantal contactmomenten zijn betrekkelijk eenvoudig op te vragen en te standaardiseren over verschillende projecten heen. Daarom beoogt dit deel van het onderzoek ook over een beperkt aantal aspecten een meer uitgebreide kwantitatieve bevraging van het loopbaanbegeleidingsveld in Vlaanderen doen.

In termen van bevragingmethode worden dan ook meerdere sporen gevolgd :

- Interviews ter plaatse bij de projecten, op basis van een semi-gestandaardiseerde vragenlijst
- Koppeling aan de resultaten van de bevraging van de deelnemers aan loopbaanbegeleiding (effect en proces)
- Verzameling en analyse van kwantitatieve data over instroom, rekrutering, ... door de projecten, bij een grotere groep van loopbaanbegeleidingsprojecten

De procesevaluatie gebeurt bij dezelfde beperkte groep van loopbaanbegeleidings-initiatieven (streefcijfer: zes) waaruit ook voor de doelgroepbevraging geselecteerd wordt. Dit met het oog op een optimale inpassing van proces- en effectevaluatie.

4. STAP 4. INTERNATIONALE VERGELIJKING

De doelstelling van de vierde stap is om lessen te trekken uit bestaande initiatieven in andere landen. We willen onderzoeken hoe in het buitenland een aantal onduidelijkheden of moeilijkheden met het in Vlaanderen circulerende loopbaanbegeleidingsmodel worden aangepakt. In het kader van de Task Force loopbaanbegeleiding werd een eerste inventaris gemaakt van de in andere landen bestaande modellen voor de ondersteuning van (een recht op) loopbaanbegeleiding (Sels et al., 2002). Ook de OECD publiceerde een reeks extensieve landenstudies. Deze internationale studies en vergelijkingen beperken zich grotendeels tot het 'morfologische' niveau (wijze van organisatie en financiering). In deze studie willen we verder gaan dan het samenstellen van een inventarisatie van initiatieven van loopbaanbegeleiding in andere landen. In dit onderzoek willen we de voor Vlaanderen meest relevante cases verder analyseren in termen van (1) de kenmerken, sterkten en zwakten van de aangeboden loopbaanbegeleidingstrajecten, (2) de diversiteit aan methodieken die gehanteerd worden in de diagnose en actieplanning, (3) de wijze waarop loopbaanbegeleiding afgestemd wordt op andere 'transitiebevorderende' instrumenten op de arbeidsmarkt (b.v. opleiding, EVC) en (4) de kenmerken van de bereikte doelgroep. Deze inzichten kunnen helpen om een aantal oplossingen te formuleren voor moeilijkheden of onduidelijkheden in verband met loopbaanbegeleiding in Vlaanderen die uit stappen 2 en 3 naar voor zijn gekomen. Het onderzoek van stap 4 wordt opgebouwd uit verschillende fasen.

4.1 Knelpuntenonderzoek

De bestaande denkpistes tot invoering van loopbaanbegeleiding in Vlaanderen — voortbouwend op de voorstellen van de task force loopbaanbegeleiding in de schoot van de Koning Boudewijnstichting — worden kritisch onderzocht op onduidelijkheden en uit te klaren aspecten.

Dit gebeurt onder meer aan de hand van de ervaringen van:

- De praktijkervaringen van de lopende experimenten met loopbaanbegeleiding (stappen 2 en 3);
- eigen wetenschappelijk analyzewerk;
- een rondvraag bij beleidsmakers, naar onduidelijkheden die ze zien in de huidige voorstellen rond loopbaanbegeleiding in Vlaanderen;

Resultaat van deze voorbereiding is een veeleer beperkte lijst van concrete knelpunten, vraagstukken of onduidelijkheden in de Vlaamse context, waar de internationale rondvraag een diepgravend antwoord op moet bieden.

De focus op afgebakende probleemstellingen leidt ertoe dat de internationale rondvraag een grote meerwaarde kan bieden, door diep te graven naar informatie en oplossingen in buitenlandse verwante loopbaanbegeleidingsconcepten. Ze biedt daarmee organisatorische informatie die aanvullend werkt op de resultaten van zowel de marktstudie als de rondvraag bij projecten.

Enkele willekeurige voorbeelden van mogelijke knelpunten die een nadere analyse kunnen krijgen in zo'n internationale rondvraag zijn:

- ♦ Ervaringen en acties om personen uit doelgroepen te benaderen;
- ♦ Toetsing van de benodigde doorloop- en begeleidingstijd zoals voorgesteld in de huidige voorstellen rond loopbaanbegeleiding in Vlaanderen;
- ♦ Afbakening van de groep rechthebbenden op loopbaanbegeleiding;
- ♦ Impact van een remgeld en de hoogte daarvan op het beroep doen op loopbaanbegeleiding;
- ♦ ...

4.2 Caseselecties

Parallel wordt in de bestaande literatuur een selectie gezocht van concepten die dicht staan bij de loopbaanbegeleidingsvoorstellen die in Vlaanderen leven. Met deze selectie verzekert de internationale vergelijking zich van concepten en contexten die een minimale vergelijkbaarheid en overplantbaarheid bezitten. Op basis hiervan worden 5 buitenlandse cases geselecteerd die ervaring hebben of een mogelijk antwoord bieden of op de zaken die de knelpuntenlijst aandraagt.

4.3 Gevalstudies

In de gevalstudies willen we een inzicht krijgen in de aspecten die we reeds hierboven aanhaalden namelijk: (1) de kenmerken, sterkten en zwakten van de aangeboden loopbaanbegeleidingstrajecten, (2) de diversiteit aan methodieken die gehanteerd worden in de diagnose en actieplanning, (3) de wijze waarop loopbaanbegeleiding afgestemd wordt op andere 'transitiebevorderende' instrumenten op de arbeidsmarkt (b.v. opleiding, EVC) en (4) de kenmerken van de bereikte doelgroep.

Het knelpuntenonderzoek zal mee bepalen welke aspecten hiervan meer of minder zullen worden belicht in de gevalstudies. We opteren ervoor om de gevalstudies via telefonische interviews en via uitwisseling van documenten te laten gebeuren. Daarnaast is het mogelijk dat de meeste interessante cases, we rekenen op een tweetal, dieper worden onderzocht via interviews ter plaatse.

Via de internationale vergelijking kunnen we een aantal lessen trekken uit bestaande initiatieven in andere landen en kunnen we antwoorden en organisatieadviezen formuleren inzake knelpunten in Vlaanderen rond loopbaanbegeleiding.

Referenties

- Adams, J. (1991). Issues in the management of careers. In Morrisson, R.F. & Adams, J. (eds.). *Contemporary career development issues*. New Jersey: Hillsdale, pp. 1-24.
- Bergmann Lichtenstein, B. & Mendenhall, M. (2002). Non-linearity and response-ability: Emergent order in 21st-century careers. *Human Relations*, 55, 1, pp. 5-32.
- Forrier, A. (2003). *Temporary employment, employability and training*. Leuven: Departement TEW.
- Forrier, A. & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management*, 3, 2, pp. 102-124.
- Janssens, M., Sels, L. & Van den Brande, I. (in press). Multiple types of psychological contracts: A six-cluster solution. *Human Relations*.
- Krain, M. (1995). Policy implications for a society ageing well. *American Behavioural Scientist*, 39, 2.
- Lee, T.W. & Mitchell, T.R. (1994). An alternative approach: the unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19, 1, pp. 51-89.
- 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.
- Schein, E. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, pp. 80-88.
- Schmid, G. (1998). *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*. Discussion Paper FS I 98-206. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Sels, L., Albertijn, M. & De Visch, J. (2002). *Naar een recht op loopbaanbegeleiding*. Brussel: Koning Boudewijnstichting.
- Van den Brande, I. (2002). *Het psychologisch contract tussen werknemer en werkgever: een survey-onderzoek bij Vlaamse werknemers*. Leuven: Departement TEW.
- 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.

Van Hoof, J. (2001). *Werk, werk, werk? Over de balans tussen werken en leven in een veranderend arbeidsbestel*. Amsterdam: Boom.