

Inhoudsopgave

1. Management summary.....	3
2. Opzet en methode van het onderzoek.....	10
2.1 Hoofd- en deelvragen	10
2.2 Onderdelen onderzoek.....	10
2.2.1 Empirische dataverzameling.....	11
2.2.2 Literatuuronderzoek	14
3. Resultaten: Loopbaan APK's in Nederland	16
3.1 Doelstelling en prestatievelden	16
3.1.1 Doelstellingen loopbaan APK.....	16
3.1.2 Prestatievelden/indicatoren	16
3.2 Doelgroep(en)	17
3.3 Vormgeving en uitvoering (frequentie, betrokkenen, financiering).....	18
3.4 Kwaliteitsmaten: effectiviteit en validiteit (ervaringen, succes en faalfactoren).....	19
3.4.1 Effectiviteit.....	19
3.4.2 Validiteit.....	21
3.4.3 Succes- en faalfactoren	21
3.4 Conclusies	22
4. Een kader: Loopbaan APK's in internationaal perspectief.....	24
4.1 Angelsaksisch Loopbaan APK perspectief.....	24
4.2 Ervaringen loopbaancheques in Vlaanderen	25
5. Aanbevelingen voor ideaal instrumentarium Loopbaan APK.....	27
6. Adviezen voor toepassingsgerichte vervolprojecten doorontwikkeling ideaal instrumentarium....	30
7. Matrix van bevindingen kennissynthese (literatuur, interviews, focusgroepen, vragenlijst)	33
Referentielijst.....	58
Bijlage A: Literatuuronderzoek Loopbaan APK's.....	60
Instrumenten met betrekking tot werk en loopbaanoriëntatie	60
Instrumenten met betrekking tot competenties en middelen in relatie tot de loopbaan.....	62
Instrumenten met betrekking tot zelf in relatie tot arbeidsmarkt en/of concrete beroepen	63
Bijlage B: Verslag Event Loopbaan APK's gekeurd op 14-05-2019	65

1. Management summary

Aanleiding en hoofdvraag

De arbeidsmarkt flexibiliseert en arbeid verandert als gevolg van digitalisering, automatisering en robotisering snel en steeds sneller. Tegelijkertijd wordt van mensen verwacht dat ze steeds langer doorwerken. Alle reden dus om aan te nemen dat werkenden ook steeds vaker gedurende hun loopbaan wisselingen in functie en/of werkgever zullen doormaken. Voor werkenden lijkt het daarom verstandig regelmatig te reflecteren op de huidige arbeidsmarktpositie en de ontwikkeling daarvan. Om werkenden hierin te ondersteunen is door zowel voormalig minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Lodewijk Asscher als door de Sociaal Economische Raad al meerdere malen gepleit voor een vorm van ‘algemene periodieke keuring’ van de loopbaan c.q. arbeidsmarktwaarde. Een Loopbaan APK. Inmiddels zijn er zowel in Nederland als daarbuiten al vele instrumenten ontwikkeld ter ondersteuning van een dergelijke ‘loopbaankeuring’. Van die instrumenten ontbrak tot nu toe een goed en volledig overzicht. Het onderzoeksproject ‘Loopbaan APK’s gekeurd’ heeft tot doel tot een dergelijk overzicht van Loopbaan APK’s te komen én daarop een systematische analyse uit te voeren. Het onderzoek is uitgevoerd door onderzoekers van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en Saxion en mogelijk gemaakt dankzij subsidie van Instituut GAK. In dit onderzoeksverslag vindt u de resultaten van deze systematische analyse. Op basis van deze analyse doen wij concrete aanbevelingen voor het doorontwikkelen van een ‘ideaal’ Loopbaan APK en suggesties voor vervolgprijzen die kunnen bijdragen aan een substantiële versterking van kwaliteit, gebruik, bereik en effectiviteit van de Loopbaan APK in Nederland.

De hoofdvraag die in het onderzoek centraal staat is welke (soorten) loopbaan APK’s kunnen worden onderscheiden en in welke mate sluiten zij aan bij (beoogde) gebruikers en /of doelgroepen?

Wat is een Loopbaan APK?

Voor dit onderzoek is Loopbaan APK als volgt gedefinieerd: een Loopbaan APK is “Instrumentarium dat een individu helpt inzicht te krijgen in de actuele waarde van de eigen skills voor de huidige én toekomstige arbeidsmarkt en dat hem/haar helpt om toekomstgerichte loopbaankeuzes te maken”.

Opzet en methode (hoofdstuk 2)

In dit onderzoeksverslag beschrijven we Loopbaan APK’s in binnen- en buitenland. Dat doen we aan de hand van informatie die we hebben verzameld door middel van literatuuronderzoek, interviews met ontwikkelaars van instrumenten voor Loopbaan APK, focusgroepen met ontwikkelaars en loopbaanprofessionals en een online enquête onder ‘gebruikers’ (werkgevers en werknemers). De informatie afkomstig uit de verschillende bronnen hebben we geanalyseerd op basis van de volgende onderwerpen; doel (indicatoren, prestatievelen en uitkomsten) en doelgroep(en) van Loopbaan APK’s, op vorm, betrokkenen, frequentie, mate van vrijwilligheid en financiering. Ook ervaringen van gebruikers van de instrumenten en de door hen gesignaleerde succes en faalfactoren van instrumenten nemen we mee in de beschrijving. Ten slotte kijken we naar wat er te zeggen is over de effectiviteit van Loopbaan APK’s in termen van bewustwording, inzicht, eigen regie en het maken van betere keuzes door individuele gebruikers. Meer over opzet en onderzoeksmethoden leest u in hoofdstuk 2 van dit rapport.

Wat zijn de belangrijkste resultaten? (hoofdstuk 3, 4 en 7)

Onze inventarisatie van instrumenten onder verschillende netwerken van loopbaanprofessionals (Noloc, OVAL, NPDI en NKDI etc.) leverde meldingen op van tegen de 100 verschillende instrumenten voor Loopbaan APK. Daarbij is professionals uitdrukkelijk gevraagd om instrumenten te melden die voldoen aan de eerder genoemde werkdefinitie. Instrumenten dus die én zelfinzicht én arbeidsmarktinzicht beogen te vergroten. Van deze instrumenten hebben we er ruim 20 nader geanalyseerd op doel, doelgroep(en), vorm (verplicht/vrijwillig, betrokkenen, frequentie en financiering), ervaringen, succes- en faalfactoren en effectiviteit. Deze instrumenten werden nader geanalyseerd omdat ze vaker werden genoemd en door meerdere professionals, omdat ze inderdaad expliciet zelfinzicht combineren met arbeidsmarktinzicht en omdat ze in elk geval (ook) bedoeld zijn voor werknemers en werkzoekenden (en dus bijvoorbeeld niet alleen voor studenten).

De belangrijkste resultaten van onze analyse vatten we hieronder samen. Voor een volledig beeld van de onderzochte Loopbaan APK instrumenten verwijzen we naar hoofdstuk 7.

- 1) **Doel** van de meeste Loopbaan APK's is mensen bewust te maken van wie zij zijn en waar zij staan in relatie tot de arbeidsmarkt in termen van persoonlijkheid (big five), motivatie en drijfveren, carrièreperspectief, werkervaring, opleiding en vaardigheden, (loopbaan)competenties en aanpassingsvermogen. Bewustwording staat dus voorop. Daarnaast gaat het om reflecteren op de eigen positie en om het stimuleren van eigen regie en het ondernemen van actie gericht op het verduurzamen van de eigen arbeidsmarktpositie.
 - a. Een aantal instrumenten geeft daarnaast arbeidsmarktinformatie (regionale, sectorale) in termen van de eigen kansen op die arbeidsmarkt op basis van het eigen profiel in relatie tot bestaande en recente vacatures in de arbeidsmarkt. Doel is dan om mensen bewust te maken van de eigen positie in relatie tot de arbeidsmarkt.
 - b. In enkele gevallen geeft een instrument op basis van het zelfbeeld en het arbeidsmarktbeeld een 'op maat advies' over mogelijke stappen (opleidingen, vacatures) die een werknemer kan zetten om gesignaleerde kansen ook te benutten. Dan is het doel naast bewustwording ook het nemen van regie en ondernemen van acties in reactie op bewustwording.
 - c. Bij de meeste van de onderzochte instrumenten zijn de onder a) en b) genoemde doelen overigens wel de aangeduide richtingen voor doorontwikkeling, zodat eigen regie en ondernemen van gerichte actie ook dichterbij komen.
 - d. Werknemers zelf maken ook vooral gebruik van een Loopbaan APK voor oriëntatie en inzicht in mogelijkheden en voor reflectie op zichzelf en de huidige en toekomstige arbeidsmarktpositie.
 - e. Werkgevers geven (in de open antwoorden) aan dat de overweging om een loopbaan APK in de eigen organisatie aan te bieden vooral te maken heeft met verbetering van duurzame inzetbaarheid van medewerkers, ook wordt er wel gerefereerd aan verbetering van interne mobiliteit en meer ethische motieven – een morele verantwoordelijkheid als werkgever.

- 2) **Doelgroep** voor de meeste Loopbaan APK's zijn *werknemers*. Daarbij gaat het om *alle* groepen werknemers en bijvoorbeeld niet uitsluitend de zoekers of boventalligen. In principe zijn onderzochte instrumenten er ook voor werknemers van alle leeftijden, alle sectoren en in alle regio's van het land.
- a. Er zijn instrumenten specifiek voor werkzoekenden. UWV biedt bijvoorbeeld speciale loopbaanchecks aan mensen met een kleine kans op werkhervatting binnen 1 jaar.
 - b. Instrumenten lijken in het bijzonder nuttig voor werknemers die op een 'kantelpunt' zitten in hun beroepsloopbaan. Een moment dus waar transities aan de orde of nodig zijn. Vaak wordt dit ook aan leeftijd gekoppeld (40+, 45+, 50+).
 - c. Er is een aantal sector-gebonden instrumenten voor loopbaan APK. FNV en ook CNV/James bieden bijvoorbeeld sectorspecifieke ondersteuning.
 - d. Hoewel onderzochte instrumenten géén groepen *expliciet* uitsluiten van deelname, lijken instrumenten wel vooral geschikt voor werknemers met minimaal een MBO 2 niveau. Dat niveau is nodig om (online) vragen goed te kunnen begrijpen en resultaten goed te kunnen interpreteren. Vooral ICT skills, lezen en schrijven en zelfreflectie zijn 'basisvaardigheden' voor het gebruik van de huidige generatie Loopbaan APK's.
 - e. Een verkennend onderzoek onder 65 gebruikers van Loopbaan APK's toont dat deze deelnemers voornamelijk HBO/WO geschoold zijn en ouder dan 45, maar de selectiemethode maakt dat dit mogelijk niet geheel representatief is. Voorlopige cijfers over deelname aan het 45+ ontwikkeladvies geven aan dat het opleidingsniveau van deelnemers daaraan meer diversiteit kent.
- 3) Wat de **vorm** (verplicht/vrijwillig, frequentie, initiatief, financiering) betreft concluderen we allereerst dat de meeste Loopbaan APK's zijn opgebouwd uit drie onderdelen. Digitale vragenlijsten (scans, tests) voor een helder zelfbeeld (self awareness), één of meerdere gesprekken met een loopbaancoach en een (online) persoonlijk rapport. Soms is daaraan 'arbeidsmarktinformatie' als vierde onderdeel toegevoegd. In enkele gevallen krijgt een gebruiker op basis van de combinatie van zelfinzicht en arbeidsmarktinzicht in de Loopbaan APK ook concrete handelingsperspectieven aangereikt, bijvoorbeeld in de vorm van 'kansberoepen' en/of concrete suggesties voor scholing.
- a. Arbeidsmarktinformatie wordt echter, ook als die beschikbaar is, niet altijd gebruikt in Loopbaan APK's of loopbaangesprekken die daarop volgen.
 - b. Als arbeidsmarktinformatie in een Loopbaan APK beschikbaar is, is die meestal op basis van actueel beschikbare vacatures en op vacatures uit het recente verleden. Soms ontbreken echter wel de vacatures in het publieke domein. Op actuele en recente vacatures baseert een Loopbaan APK een 'score voor de arbeidsmarktwaarde'.
 - c. Over de frequentie waarmee werknemers gebruik maken van beschikbare Loopbaan APK's is maar weinig bekend. Een eerste survey onder gebruikers laat zien dat een meerderheid van de werknemers die een Loopbaan APK hebben gebruikt daar eenmalig gebruik van maakten. Maar een klein deel heeft vaker deelgenomen aan een Loopbaan APK. Er lijkt voornamelijk geen sprake van systematisch of structureel gebruik van het instrumentarium of inbedding in HRD/HRM beleid.

- d. Het gebruik van een Loopbaan APK lijkt op basis van deze onderzoeksgegevens eigenlijk altijd vrijwillig; bijna tweederde van de APK-deelnemers heeft de deelname aan de loopbaan APK zelf geïnitieerd, ongeveer een kwart geeft aan dat dit ook wel door de leidinggevende is gestimuleerd. Wel maakt een Loopbaan APK vaker deel uit van een meeromvattend programma dat werknemers wordt aangeboden door hun werkgever. Dat werknemers op advies of aanraden van werkgevers of leidinggevende gebruik maken van een Loopbaan APK lijkt echter nog maar zelden voor te komen.
 - e. Zonder uitzondering is de werknemer zelf eigenaar van de resultaten van een Loopbaan APK en is er sprake van een persoonlijke rapportage en persoonlijke gesprekken.
 - f. Financiering van Loopbaan APK's verloopt zelden of nooit via werknemers zelf. Meestal loopt financiering via O&O fondsen, werkgevers (sectorplannen), vakbonden of overheid (bv. via subsidieregeling 'ontwikkeladvies 45+'). Kosten van Loopbaan APK's variëren sterk en zijn afhankelijk van de aard van de ondersteuning, al dan niet gecombineerd met loopbaangesprekken en bijvoorbeeld het aantal APK's dat een werkgever inkoop.
- 4) **Randvoorwaarden** voor succesvol inzetten van een Loopbaan APK blijken vooral uit onderzoek dat er wél gedaan is naar bijvoorbeeld toepasbaarheid en tevredenheid onder gebruikers over proces, begeleiding en herkenning van resultaten. Uit deze onderzoeken en uit ons eigen onderzoek volgen de onderstaande randvoorwaarden voor succes:
- a. Een Loopbaan APK zou laagdrempelig moeten zijn, bijvoorbeeld in techniek, taalgebruik, lengte en kosten. In principe zou een Loopbaan APK immers bruikbaar moeten zijn voor iedereen.
 - b. Bijna alle Loopbaan APK's in dit onderzoek zijn gekoppeld aan een gesprek met een loopbaanprofessional. Dat gesprek heeft een belangrijke meerwaarde mits dat gesprek met een onafhankelijke en goede loopbaanprofessional wordt gevoerd, onder sociale en psychologisch veilige condities en in vertrouwelijkheid.
 - c. Een zichtbare/merkbare betrokkenheid en voorbeeldrol van leidinggevendenden lijkt bij te dragen aan succesvolle inzet van Loopbaan APK instrumenten.
 - d. Loopbaan APK's werken waarschijnlijk het beste als ze zijn ingebed in regulier HRD beleid en 'normaal' zijn. Het startpunt zou daarbij idealiter ook het behoud van de huidige functie bij de huidige werkgever moeten zijn. Daarmee is gebruik van een instrument voor Loopbaan APK niet zozeer gericht op een vereiste verandering of een 'probleem', maar op het behoud van de huidige arbeidsmarktpositie.
 - e. De arbeidsmarktinformatie en kansen die een Loopbaan APK gebruikers levert moet relevant, valide en betrouwbaar zijn. Daarop ontbreekt nu echter het zicht.
 - f. Juiste 'framing' van een instrument lijkt eveneens cruciaal. Termen als 'loopbaan', 'APK' of 'check' roepen niet altijd en overal hetzelfde op, laat staan dat ze overal positieve associaties oproepen. Soms schrikken deze termen juist af. Randvoorwaarde voor succes is weloverwogen framing van de inzet van een instrument voor Loopbaan APK. Het is niet voor niets dat aanbieders van Loopbaan APK's hun instrumenten vaak aanbieden onder verschillende labels en namen.

- g. Scholieren en studenten op elk niveau leren tegenwoordig reflecteren op hun huidige en toekomstige positie in de arbeidsmarkt. Dit zorgt er waarschijnlijk voor dat nieuwe generaties werknemers informatie en inzichten die een Loopbaan APK hen oplevert beter kunnen interpreteren, en hier waarschijnlijk ook beter op kunnen acteren.
- 5) **Effecten** van het gebruik van een Loopbaan APK worden in beperkte mate systematisch en wetenschappelijk onderzocht. Voor zover wij kunnen nagaan vond er vooralsnog in elk geval géén systematisch wetenschappelijk onderzoek plaats naar de validiteit, betrouwbaarheid en/of effectiviteit van instrumenten voor Loopbaan APK die in Nederland gebruikt worden.
- a. Wel vinden er (beleids)evaluaties plaats, o.a. van het Actieplan Perspectief voor vijftigplussers, uitgevoerd door Regioplan. Ook de effecten van het Ontwikkeladvies 45+ worden door Regioplan systematisch onderzocht.
 - b. Op dit moment loopt er een wetenschappelijke studie naar de effectiviteit van het door Eelloo aangeboden Loopbaan APK.
 - c. Internationale literatuur wijst wel op de effectiviteit van 'career choice interventions' (Whiston, Li, Goodrich Mitts, & Wright, 2017).
 - d. De gebruikers (werknemers) die we hebben bevraagd in het kader van dit onderzoek lijken in het algemeen tevreden over de Loopbaan APK's die zij hebben gebruikt. Zowel op toegankelijkheid, als variatie, kwaliteit, terugkoppeling, vormgeving en tijdsduur is een grote meerderheid tevreden. Loopbaan APK's gaven gebruikers vooral goed zicht op drijfveren, waarden, persoonlijkheid, kennis en vaardigheden. Over het zicht dat de APK's bieden op arbeidsmarktkansen en vacatures zijn gebruikers iets minder tevreden, maar ook op die aspecten is de tevredenheid nog altijd hoog. We willen benadrukken dat het hier gaat om een klein, verkennend en niet-representatief vragenlijstonderzoek onder 65 gebruikers.
 - e. Voor de validiteit en betrouwbaarheid van in Loopbaan APK's gebruikte vragenlijsten voor bijvoorbeeld persoonlijkheid, motivatie, loopbaancompetenties of drijfveren bestaat wel enige evidentie. Deze betreffen voornamelijk buitenlandse vragenlijsten en niet per definitie ook de Nederlandse versies daarvan.
 - f. Voor de meerwaarde van een persoonlijk gesprek in combinatie met de scans en vragenlijsten bestaat ook redelijke evidentie. Die evidentie is er veel minder voor de eventuele meerwaarde van een loopbaangesprek waarin arbeidsmarktinformatie of arbeidsmarktpositie centraal staat, hoewel Atwell & Hughes (2019) hier recentelijk wel de eerste bewijzen voor lijken te leveren.
 - g. Voor de validiteit en betrouwbaarheid van instrumenten die beogen arbeidsmarktkansen te bepalen lijkt die evidentie er vooralsnog echter niet te zijn.
 - h. Evaluaties van ontwikkelaars onder gebruikers leveren in het algemeen ook goede resultaten. Daar waar tevredenheid wordt gemeten komt die niet onder een 7.

Tien aanbevelingen voor een 'ideaal' Loopbaan APK (hoofdstuk 5)

Dit onderzoek biedt een groot aantal aanknopingspunten voor versterking van het bestaande instrumentarium voor Loopbaan APK en een breder gebruik ervan. Wij doen op basis van de resultaten tien concrete aanbevelingen voor de ontwikkeling van een 'ideaal' Loopbaan APK instrumentarium.

1. Definieer 'Loopbaan APK' eenduidig. Dit onderzoek geeft aan dat er veel interpretatieverschillen bestaan en dat begripsafbakening en convergentie in de definitie daarom nuttig, nodig en waarschijnlijk zelfs voorwaardelijk is om de APK als (loopbaan)instrument een meer robuust en uniform karakter te geven. De voor dit onderzoek gebruikte werkdefinitie kan als uitgangspunt gelden.
2. Loopbaan APK's moeten zijn opgebouwd uit toegankelijke (digitale) instrumenten, gericht op zelfonderzoek in combinatie met één of meerdere loopbaangesprekken waarin naast reflectie op persoonlijke kenmerken en eigenschappen ('self awareness') meerdere gesprekken met een loopbaanprofessional of coach ook de eigen kansen en mogelijkheden op de in- en/of externe arbeidsmarkt ('opportunity awareness') aandacht moeten krijgen.
3. Loopbaan APK's moeten actuele, betrouwbare en valide arbeidsmarktinformatie bieden, zodat gebruikers ervan ook arbeidsmarktrelevante loopbaankeuzes kunnen maken. Daartoe is een betere, eenduidige data-infrastructuur voor arbeidsmarktinformatie nodig dan nu in Nederland beschikbaar is. Het Verenigd Koninkrijk, Canada en Vlaanderen zijn interessante voorlopers en voorbeelden.
4. Loopbaan APK's moeten professionele en passende ondersteuning bieden zodat informatie die een Loopbaan APK oplevert over persoonlijke kenmerken en arbeidsmarktkansen voor gebruikers duidelijk en bruikbaar is. Deze ondersteuning moet worden geboden door goed geïnformeerde en goed opgeleide (loopbaan)professionals die in staat zijn om verschillende doelgroepen te ondersteunen en begeleiden in het gebruik van een Loopbaan APK en het interpreteren van de informatie die het APK oplevert. Brancheorganisaties voor loopbaancoaches hebben een grote rol in het bewaken van de kwaliteit en het certificeren van goed opgeleide loopbaancoaches. Dit kan aanleiding zijn om bestaande (master)opleidingen voor loopbaanprofessionals te herijken of aan te passen.
5. Loopbaan APK's moeten zijn ingebed in zowel het strategisch HRM/HRD beleid van een organisatie als onderdeel zijn van het beleid van sociale partners en de overheid, zodat gebruik en inzet ervan 'normaal' is en bijvoorbeeld niet wordt geassocieerd met 'problemen', boventaligheid, outplacement, disfunctioneren of 'iets anders zoeken'.
6. Loopbaan APK's moeten laagdrempelig worden aangeboden en daardoor ook voor iedereen toegankelijk zijn. Dat kan door ze kort, goedkoop/gratis en flexibel aan te bieden.
7. Loopbaan APK's moeten bij voorkeur veilig en onafhankelijk worden aangeboden in het belang van de werknemer. Veiligheid en onafhankelijkheid van de ondersteuning is cruciaal voor de succesvolle implementatie van het APK instrument.

8. Loopbaan APK's die op dit moment worden aangeboden mogen zich verheugen in warme belangstelling van en tevredenheid onder gebruikers. Zowel werkgevers als werknemers die wij naar hun ervaringen gevraagd hebben zijn over het algemeen tevreden met wat ze krijgen. Door ontwikkelen van goede, bestaande Loopbaan APK's in samenwerking met ervaren ontwikkelaars ligt dus mogelijk meer voor de hand dan ontwikkelen van iets nieuws.
9. Loopbaan APK's worden momenteel nauwelijks geëvalueerd op effectiviteit. Aanbeveling is om Loopbaan APK's in principe gepaard te doen gaan van wetenschappelijk onderzoek of systematische monitoring van effecten van gebruik ervan op 1) inzicht in loopbaanmogelijkheden, 2) maken van betere of meer toekomstgerichte loopbaankeuzes of bijvoorbeeld 3) zelfvertrouwen, 4) competentiebeleving en 5) proactief loopbaangedrag.
10. Loopbaan APK's werken alleen als gebruikers beschikken over bepaalde basisvaardigheden en houding of attitude die nodig is om een Loopbaan APK te gebruiken. Daar horen onder andere ICT-vaardigheden, kunnen lezen en schrijven en kunnen reflecteren bij. Als gebruikers niet over die basisvaardigheden beschikken is extra begeleiding of een voortraject sowieso aan te raden.

Vijf concrete suggesties voor toepassingsgerichte vervolprojecten (hoofdstuk 6)

Dit onderzoek biedt ten slotte een aantal concrete aanknopingspunten voor vervolprojecten gericht op een bredere toepassing van Loopbaan APK's.

1. Verkennend/vergelijkend onderzoek naar de goede voorbeelden van Loopbaan APK en ondersteuning in bijvoorbeeld het Verenigd Koninkrijk, Canada en Vlaanderen. In hoeverre zijn deze ogenschijnlijk goede aanpakken kopieerbaar naar de Nederlandse situatie?
2. Verkennen in samenwerking met verschillende netwerken van loopbaanprofessionals, het onderwijs en de overheid de mogelijkheden voor (door)ontwikkelen van bestaand en beschikbaar instrumentarium voor Loopbaan APK tot nieuw, toegankelijk, kosteloos voor de individuele werknemer, (semi)-publiek aanbod van Loopbaan APK. Mede op basis van de tien aanbevelingen voor ideaal instrumentarium, zoals in dit rapport geschetst.
3. Verkennen van specifieke ontwerpeisen voor en haalbaarheid van het inrichten van een nieuwe arbeidsmarktdata-infrastructuur voor gestandaardiseerde bruikbare arbeidsmarktinformatie *ten behoeve van* Loopbaan APK's.
4. Opzetten van wetenschappelijk onderzoek (grootschalig en longitudinaal) naar de korte en langere termijn effecten van gebruik van Loopbaan APK's en/of onderdelen ervan op verduurzaming van de inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen (skills mismatch, person-job misfit, competentiebeleving, arbeidsmarktgedrag en (succesvolle) arbeidsmarkttransities, kwaliteit van gemaakte ontwikkelkeuzes, etc.
5. Ontwikkelen van professionaliseringstrajecten (opleiding, training) voor onafhankelijke ondersteuning bij gebruik van Loopbaan APK's door verschillende doelgroepen.

2. Opzet en methode van het onderzoek

In dit hoofdstuk worden de opzet en methode van het onderzoek beschreven. In paragraaf 2.1 worden eerst de hoofd- en deelvragen van het onderzoek herhaald. In paragraaf 2.2 worden de verschillende onderzoeksactiviteiten die zijn ondernomen om de onderzoeksvragen te beantwoorden toegelicht.

2.1 Hoofd- en deelvragen

De hoofdvraag die in het onderzoek centraal staat is welke (soorten) loopbaan APK's kunnen worden onderscheiden en in welke mate sluiten zij aan bij (beoogde) gebruikers en /of doelgroepen?

Daarbij zijn de volgende deelvragen gesteld:

1. Wat meten loopbaan APK's (o.a. prestatievelden, indicatoren)? Welke typologie of indeling van loopbaan APK's is te ontwikkelen?
2. Wie zijn (beoogde) gebruikers/doelgroepen? Wat is het bereik (sector, laaggekwalificeerd, atypische contracten)?
3. Onder welke (digitale) condities (verplicht/vrijwillig), met welke frequentie en met welke doelen worden loopbaan APK's ingezet (diagnose, call to action)?
4. Welke (loopbaan) professionals zetten loopbaan APK's in als onderdeel van hun dienstverlening? En welke andere professionals (leidinggevende, HRM) zijn betrokken bij de inzet?
5. Hoe zijn financiën, privacy en eigenaarschap van loopbaan APK's geregeld?
6. Wat is bekend over de kwaliteit (objectiviteit, validiteit en betrouwbaarheid), toepasbaarheid en de effecten (loopbaangedrag) van de inzet van loopbaan APK's vanuit het perspectief van zowel de loopbaanprofessional als de werknemer, werkzoekenden en werkgever?
7. Welke succes- en faalfactoren worden onderscheiden door verschillende gebruikersgroepen (werknemers, werkgevers, werkzoekenden en loopbaanprofessionals) en hoe kunnen die worden verwerkt in ontwerpprincipes voor 'ideaal' instrumentarium? Wat zijn randvoorwaarden voor de implementatie van dit ideale instrumentarium voor verschillende gebruikersgroepen?

2.2 Onderdelen onderzoek

Het onderzoek is conform projectplan uitgevoerd in 5 fasen, achtereenvolgens voorbereiding, verkenning, verdieping, verslaglegging, en verspreiden en valoriseren. Binnen deze fasen zijn verschillende onderzoeksactiviteiten ondernomen, deze worden hieronder nader toegelicht; achtereenvolgens wordt een toelichting gegeven op de verschillende onderdelen van het literatuuronderzoek, en op de componenten van de empirische dataverzameling.

2.2.1 Empirische dataverzameling

De 3^e fase van het onderzoek, de verdiepende fase, heeft tot doel gehad op systematische wijze in kaart te brengen welke loopbaaninstrumenten er in Nederland op de markt zijn, en hoe deze – aan de hand van een aantal vooraf vastgestelde kenmerken – kunnen worden gekenschetst. Tijdens de verkenning in fase 2 is contact gezocht met vertegenwoordigende organisaties van loopbaancoaches en verwante beroepsgroepen, zoals Noloc, NVP, het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid (NPDI), het Nederlands Kenniscentrum voor Duurzame Inzetbaarheid (NKDI), OVAL, en James CNV. Naar aanleiding van en via deze contacten zijn meerdere mailings uitgezet naar aanbieders van Loopbaan APK's.

Op basis van de reacties op de mailings is een eerste groslijst van mogelijke aanbieders met instrumenten opgesteld. Uit deze groslijst zijn 18 Loopbaan APK's geselecteerd voor nadere analyse. Dat is gedaan op basis van de volgende vier criteria: 1) bekendheid/bereik van de Loopbaan APK (zijn er indicaties dat het instrument vaak wordt gebruikt?) 2) aantal keer dat een Loopbaan APK genoemd werd door loopbaanprofessionals 3) de aanwezigheid van arbeidsmarktinformatie in de Loopbaan APK en 4) doelgroep is breed en bestaat uit werknemers, werkzoekenden en bijvoorbeeld niet uitsluitend studenten.

Interviews

Van de 18 geselecteerde ontwikkelaars van Loopbaan APK's zijn er uiteindelijk 15 geïnterviewd in het kader van ons onderzoek, samen met aanvullende kwalitatieve data is daardoor van de volgende APK's/aanbieders informatie verkregen (zie ook matrix van bevindingen in hoofdstuk 7):

- Arbeidsmarktscan - LDC/Intelligence Group
- Arbeidsmarktwaardescan – Randstad
- Werkverkenner – UWV
- Job navigator – Nestor
- Loopbaanscan (meerdere namen) - James en CNV
- Work city – Employability/Nextgear
- Loopbaanscan – IXLY
- Tiptrack – AWWN
- De Loopbaanverkenner – Matchcare
- Nationale loopbaan APK – Focus
- Arbeidsmarkt Positie Quotiënt (APQ) – Eelloo
- Algemene loopbaancheck – FNV
- Talentspiegel – LTP
- Loopbaancheck – Menea
- Loopbaancheck - Triskellon

Per loopbaanscan zijn een of meerdere face to face en/of telefonische interviews afgenomen en tevens zijn aanvullende gegevens over de instrumenten opgevraagd - zoals rapportages over de theoretische onderbouwing van het instrument, alsmede beschikbare evaluatie rapporten. De volgende vragen hebben in de interviews centraal gestaan:

- Hoe heet de loopbaanscan bij welke u betrokken bent? (op welke manier betrokken? Ontwerper/uitvoerder of gebruiker/anders?)

- Via welke organisatie wordt deze loopbaanscan aangeboden? (wordt de scan door meerdere organisaties onder verschillende noemers aangeboden, zo ja, welke?)
- Voor wie is de scan bedoeld? (bepaalde sector, organisatie, opleidingsniveau, leeftijd, ed)
- Wat is de doelstelling van de scan?
- Welk type scan is het?
- Welke theoretische en praktische uitgangspunten liggen ten grondslag aan de (verwachte) werking van de scan?
- Welke overwegingen hebben een rol gespeeld in het ontwerp(en) van de scan? Hoe komt dat (die) in het ontwerp terug?
- Uit welke onderdelen bestaat de scan? (bijv. gesprekken, begeleiding, rapportage, arbeidsmarktkansen?)
- Hoe wordt de scan gefinancierd? Wat kost de scan? Wie betaalt deze kosten? Werknemer, werkgever? Sector? Andere partij?
- Zijn er – naast deelnemers – andere personen/organisatie betrokken in de inzet van de scan (bv werkgever)?
- Sinds wanneer wordt de scan uitgevoerd? (hoeveel ervaring is er met uitvoering van de scan?)
- Hoe en door wie wordt de scan uitgevoerd?
- Worden resultaten van de scan gemonitord? Zo ja, op welke manier?
- In hoeverre bereikt de scan de doelstelling(en)? Wat zijn ervaringen van deelnemers? Is er zicht op korte en/of lange termijn ontwikkelingen in de loopbaan van deelnemers?
- Wat zijn volgens u de succesfactoren (denk aan uitvoerbaarheid en effectiviteit) van de scan?
- Welke randvoorwaarden zijn er voor het succesvol inzetten van de scan?
- Zijn er faalfactoren/risico's bekend tav de werking van de scan?
- Zijn er evaluatiegegevens beschikbaar? of is er onderzoek of extra documentatie beschikbaar over de scan?

Focusgroepen

We hebben in het kader van dit onderzoek ook een tweetal – door twee onderzoekers begeleid - focusgroepinterviews georganiseerd. Aan deze bijeenkomsten is deelgenomen door in totaal ruim 20 loopbaanprofessionals en ontwikkelaars van Loopbaan APK's. Tijdens deze focusgroepen is gefocust op aanbod, doel, doelgroep, evidence base, succesfactoren, risico's en ontwerpeisen van loopbaan APK's. De volgende vragen stonden hiertoe centraal in de bijeenkomsten:

- Hoe zien de bij jullie bekende loopbaan APK's er in grote lijnen uit?
- Wat dient een loopbaan APK te bereiken?
- Voegt arbeidsmarktinformatie iets toe? Hoe zou je die integreren en hoe denken werkgevers daar over?
- Voor welke doelgroep zijn de bij jullie bekende Loopbaan APK's bedoeld?
- Welke achtergrond/theorieën kennen de Loopbaan APK's?
- Wanneer is een Loopbaan APK succesvol?
- Wat zijn, uit eigen ervaring, de risico's voor succesvol gebruik van een Loopbaan APK?
- Hoe zijn diverse succes- en faalfactoren mee te nemen in het ontwerp van een Loopbaan APK? In hoeverre volstaat het huidige aanbod? Wat ontbreekt er?
- Wat zijn de randvoorwaarden voor succesvolle implementatie van een Loopbaan APK?
- Zijn er evaluaties bekend?

- Wanneer zou je een Loopbaan APK wel of juist niet inzetten?

Vragenlijsten

Om data over ervaringen van deelnemers en werkgevers te verzamelen zijn online vragenlijsten opgesteld. In de vragenlijst voor deelnemers zijn vragen opgenomen over de meeste recente deelname aan een loopbaan APK, onder andere:

- Frequentie en het laatste moment van deelname aan een loopbaan APK (of loopbaan instrument);
- De reden van deelname;
- Wie heeft het initiatief tot deelname genomen;
- Naam van de loopbaan APK (open vraag);
- Doelstelling van de loopbaan APK;
- Inhoud van de loopbaan APK;
- Manier waarop loopbaan Apk werd aangeboden;
- Manier van terugkoppeling resultaten loopbaan APK;
- Welk vervolg is er aan deelname loopbaan APK gegeven.

In verband met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) bleek het voor dit onderzoek niet haalbaar om (via aanbieders van APK's en werkgevers) namen en adressen van deelnemers aan loopbaan APK's te verzamelen. Om die reden is ervoor gekozen de vragenlijst online te plaatsen en aan te bieden, en de link naar de vragenlijst - met begeleidende mail – naar zoveel mogelijk bekende aanbieders en werkgevers te sturen. Daarbij is hen verzocht deze mail op hun beurt weer naar zoveel mogelijk aan hen bekende deelnemers door te sturen. Het onderzoek naar ervaringen van gebruikers is daarmee nadrukkelijk een verkennend onderzoek en op geen enkele manier representatief voor het geheel aan (groepen) deelnemers aan Loopbaan APK's.

De vragenlijst voor deelnemers aan loopbaan APK's is door 110 mensen geopend; 18 van hen zijn nooit echt gestart, 17 zijn tussentijds afgehaakt. Van de resterende 75 deelnemers geven er 10 aan nooit aan een loopbaan APK te hebben deelgenomen, zij zijn daarom direct naar het einde van de vragenlijst geleid. Op de open vraag naar de naam van de loopbaan APK waaraan is deelgenomen worden 10 verschillende instrumenten en aanbieders genoemd, waarbij Lagarde & You (14x) en Job Navigator (11x) verhoudingsgewijs het meest zijn genoemd. Ook wordt een aantal keer op het 45+ ontwikkeladvies geduid (wel door meerdere aanbieders), en geven 8 van de 65 respondenten geen naam van de loopbaan APK. In de vragenlijst voor werkgevers zijn vragen opgenomen over het aanbod van loopbaan APK's voor werknemers binnen de eigen organisatie. Hierbij zijn onder andere vragen gesteld met betrekking tot:

- Het specifieke aanbod aan loopbaaninstrumenten voor werknemers binnen de eigen organisatie;
- De overwegingen om juist dit instrumentarium aan te bieden;
- De doelgroep binnen de organisatie voor welke het aanbod bedoeld is;
- De financiering van (deelname aan) loopbaan APK's binnen de eigen organisatie;
- De deelname aan loopbaan APK's binnen de organisatie;
- De ervaren effectiviteit en tevredenheid over de aangeboden loopbaan APKs binnen de organisatie;
- De grootte van de organisatie.

De vragenlijst voor werkgevers is door 14 werkgevers (of representanten daarvan) geopend; 4 zijn niet gestart en 1 is tussentijds afgehaakt, de resterende 9 hebben de vragenlijst wel ingevuld. Ongeveer de helft van hen is eigenaar en/of directeur van de organisatie die de loopbaan APK aan eigen personeel aanbiedt. De andere helft werkt als HR-(loopbaan-)professional binnen die organisatie. Responderende werkgevers vertegenwoordigen de sectoren communicatie en media, financiële dienstverlening, gezondheids- en welzijnszorg, zakelijke dienstverlening, en overig. Zeven van de negen werkgevers vertegenwoordigen organisaties met meer dan 250 werknemers in dienst heeft. De andere twee zijn MKB bedrijven. Ook het onderzoek naar ervaringen van werkgevers met Loopbaan APK's is nadrukkelijk een verkennend onderzoek en op geen enkele manier representatief voor (groepen) bedrijven die hun werknemers Loopbaan APK's aanbieden. De complete vragenlijsten voor deelnemers en werkgevers zijn bij de auteurs te verkrijgen.

2.2.2 Literatuuronderzoek

Het literatuuronderzoek heeft tot doel gehad om op basis van actuele literatuur een overzicht te maken van instrumenten die nationaal en internationaal als loopbaan instrument worden ingezet, alsmede van de kwaliteit van die instrumenten. Conform de eerder genoemde definitie is hierbij uitgegaan van instrumenten die de individuele deelnemer ondersteunen bij het krijgen van zicht op eigen kwaliteiten, en die ondersteunen bij de eventuele vervolgstappen die ten aanzien van de toekomstige loopbaan gemaakt kunnen worden. Het literatuuronderzoek heeft in grote lijn uit 2 delen bestaan; een deel dat met name heeft gezocht naar internationale wetenschappelijke literatuur, en een deel dat is gericht op (semiwetenschappelijke) nationale rapporten en artikelen.

Wetenschappelijke literatuur

Het onderzoek naar wetenschappelijke studies is in drie ronden uitgevoerd. In ronde 1 is een eerste selectie van relevante wetenschappelijke artikelen vastgesteld. In het oorspronkelijke onderzoeksvoorstel is hiervoor uitgegaan van een inventarisatie van relevante literatuur in de zoekmachines/databases Scopus, (Google) Scholar, en Science Direct. Voor de inventarisatie van wetenschappelijke literatuur is ondersteuning gezocht bij informatiespecialisten van de mediatheek Toegepaste Psychologie van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. In overleg met deze specialisten is – in verband met verwachte overlap in resultaten tussen de genoemde databases - besloten de search aan te passen naar de zoekmachines/databases Web of Science, Psychinfo en Business Source Complete.

Voor elk van de 3 searches is in samenwerking met betrokkenen van de mediatheek een syntax ontwikkeld. Als zoektermen is uitgegaan van de in het projectplan genoemde termen, onder andere 'career', 'vocational', 'assessment', 'check', 'scale', 'test', en 'counsel'. Deze zijn bij elk van de databases/zoekmachines apart en gecombineerd ingevoerd.

De resulterende datasets zijn samengevoegd tot een bestand met 1677 titels van publicaties. Deze zijn vervolgens op dubbelingen gecontroleerd, waarbij verwijdering van gevonden dubbelingen heeft geleid tot een selectie van 1547 titels. In vervolg hierop is een selectie op artikelen die vanaf het jaar 2000 zijn gepubliceerd gemaakt, wat heeft geresulteerd in een definitieve selectie van 1145 artikelen. Vervolgens zijn alle resterende 1145 artikelen door 2 onderzoekers onafhankelijk van elkaar beoordeeld op titel, abstract en keywords. Als criteria voor inclusie is hierbij uitgegaan van

- Selectie op werkenden of werkzoekenden (met werkervaring) – zodoende geen studenten of net afgestudeerden - ;

- In het artikel is expliciet sprake van behandeling/bespreking van een instrument dat past bij de gehanteerde definitie van loopbaan APK.

Op basis van deze selectieronde zijn 79 artikelen door beide beoordelaars voor inclusie geaccepteerd, over 183 artikelen verschilden de meningen van de beide beoordelaars. Deze 183 'conflicts' zijn vervolgens op dezelfde criteria door een derde beoordelaar beoordeeld, waarna artikelen die door 2 beoordelaars voor inclusie zijn aangedragen ook in de definitieve selectie zijn opgenomen.

In de laatste verwerkingsronde zijn de resterende 94 artikelen verdeeld over 4 onderzoekers, en aan de hand van een daarvoor ontworpen analyseschema nader op relevantie van inhoud beoordeeld. Op basis hiervan is een aanzienlijk deel van de selectie alsnog afgewezen, onder andere omdat het bijvoorbeeld toch om studenten bleek te gaan, het instrument geen relatie tot werk of loopbaan bleek te hebben, of omdat het alleen betrekking had op de toepassing van het instrument. Uiteindelijk zijn van 9 artikelen(/instrumenten) de analyseschema's in zoverre ingevuld dat deze in de analyse zijn meegenomen (zie de matrix in hoofdstuk 7 voor een overzicht van de gevonden wetenschappelijke artikelen welke refereren naar een loopbaan APK instrument, en de bijlage voor een nadere inhoudelijke toelichting).

Grijze literatuur

Na een eerste selectie op titels zijn 17 treffers geselecteerd.

- Via HAN Quest (data engine)
- Narcis 8 treffers
- HBO kennisbank 6 treffers
- Academia: 2 treffers
- NAZ-1 treffer

Na analyse van de 17 rapporten is gebleken dat 2 rapporten relevant zijn voor dit onderzoek (zie hoofdstuk 7 voor een lijst van de gevonden wetenschappelijke artikelen welke refereren naar een loopbaan APK instrument). De overige rapporten gaan niet over loopbaan APK instrumenten voor mensen die op dit moment aan het werk zijn en/of (ander) werk zoeken.

3. Resultaten: Loopbaan APK's in Nederland

In dit hoofdstuk worden de resultaten gepresenteerd van zowel de afgenomen individuele- en focusgroepinterviews (met eventueel aanvullend deskresearch), als de vragenlijsten voor deelnemers en werkgevers die gebruik maakten van één of meerdere Loopbaan APK's – eventueel aangevuld met resultaten van het literatuuronderzoek. De resultaten worden in de vorm van een kennissynthese van de volgende kenmerken weergegeven; doelstelling loopbaan APK, doelgroep(en), vorm (verplicht/vrijwillig, betrokkenen, frequentie en financiering), ervaringen, succes- en faalfactoren en effectiviteit.

3.1 Doelstelling en prestatievelden

3.1.1 Doelstellingen loopbaan APK

In deelvraag 1 van het onderzoeksvoorstel is ingegaan op dat wat loopbaan APK's meten. Wat is de doelstelling van de loopbaan APK, en aan de hand van welke prestatievelden/indicatoren in de instrumenten wordt getracht deze doelstellingen te kunnen bereiken?

Tijdens de interviews en focusgroepen is aanbieders en loopbaanprofessionals gevraagd naar de doelstelling van de respectievelijke loopbaan APK's. In de eerste plaats wordt hierbij vrijwel unaniem aangegeven dat **bewustwording** een primaire doelstelling is. In brede zin gaat bewustwording over het besef van een deelnemer dat er een eigen en actuele positie op de arbeidsmarkt is, met bijbehorende kansen en risico's. Meer specifiek gaat die bewustwording over gedetailleerd zelfinzicht ('self-awareness') in relatie tot inzicht in werk en arbeidsmarkt ('opportunity-awareness'); wie ben ik als werknemer of werkende, wat kan en wil ik, en waar sta ik nu? Daarnaast wordt als nadere doelstelling geduid op **het stimuleren van eigen regie en een actieve houding** ten aanzien van het eigen werk en de – huidige en toekomstige - positie op de arbeidsmarkt.

In de vragenlijst voor deelnemers is gevraagd naar de doelstelling van de loopbaan APK waaraan is deelgenomen. Bijna tweederde van de deelnemers geeft aan dat deze gericht was op **reflectie op de huidige en toekomstige loopbaan**, ongeveer 6 op de 10 duiden op **reflectie op zelf en de huidige functie**. Ongeveer 1 op de 5 deelnemers noemt als doelstelling van de APK het ondersteunen van de zoektocht naar een andere functie; slechts 5 van de 65 respondenten geven aan dat de APK gericht was op het vinden van een concrete en passende vacature.

3.1.2 Prestatievelden/indicatoren

Uit de focusgroepen met aanbieders van loopbaan APK's (en in bredere zin loopbaanbegeleiding) komt naar voren dat de APK's in eerste instantie vooral gericht zijn op **individuele kenmerken** van de deelnemer ('self-awareness'); bijvoorbeeld kenmerken van diens persoonlijkheid, drijfveren, competenties (kennis en vaardigheden), en werkvermogen. Met het in kaart brengen van deze kenmerken richten de APK's zich op vragen als wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik? Hoewel een breed palet aan sub-onderwerpen in de verschillende APK's kan worden onderscheiden, is het onderscheid tussen de verschillende APK's en aanbieders van APK's hierin niet heel groot; er bestaat een aanzienlijke overlap tussen de persoonsgerichte dimensies die in verschillende APK's in beeld worden gebracht en zelfs in de diverse instrumenten die hiervoor worden ingezet.

Deelnemers aan APK's hebben in de vragenlijst over de inhoud van deze loopbaan APK's ook een aantal zaken aangegeven. Vrijwel alle deelnemers geven aan dat de **persoonlijkheid** van de deelnemer aan bod komt, meer dan 4 op de 5 geven aan dat **persoonlijke waarden en drijfveren** als onderdeel van de APK terugkomen. Ongeveer driekwart geeft aan dat **kennis en vaardigheden en werkmotivatie** als onderdeel van de APK worden vastgesteld/besproken. Bij ruim een derde van de respondenten is tijdens de APK ook ingegaan op **informatie over de arbeidsmarkt**, een klein deel noemt hierbij ook informatie over **concrete (geschikte) vacatures**.

Werkgevers geven (in de open antwoorden) aan dat de overweging om een loopbaan APK in de eigen organisatie aan te bieden vooral te maken heeft met verbetering van duurzame inzetbaarheid van medewerkers, ook wordt er wel gerefereerd aan verbetering van interne mobiliteit en meer ethische motieven – een morele verantwoordelijkheid als werkgever. Inhoudelijk vinden alle werkgevers vooral de **kennis en vaardigheden** van de deelnemer in relatie tot diens werk van belang als onderdeel in de loopbaan APK. Ook geven op een na alle werkgevers aan dat er in de zelf aangeboden loopbaan APK aandacht zou moeten zijn voor **waarden en drijfveren** van de werknemer. Een grote meerderheid noemt ook **motivatie en persoonlijkheid** van de deelnemer, en twee derde noemt de **fysieke en mentale gezondheid** van de werknemer. 6 Van de 9 werkgevers geven aan dat ook zicht op – voor de werknemer relevante - **ontwikkelingen op de arbeidsmarkt** onderdeel van de APK uit zouden moeten maken, opmerkelijk in dat kader is dat maar 1 werkgever aangeeft dat ook concrete **vacatures** in de loopbaan APK aan bod zouden moeten komen.

Bijna de helft van de APK-deelnemers die de vragenlijst hebben ingevuld noemt als belangrijkste redenen voor deelname het krijgen van **meer zicht op eigen kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt**, ruim 4 op de 10 noemen als reden ook oriëntatie op het **vervolg van de eigen loopbaan**. Een kwart geeft aan dat deelname ook heeft plaatsgevonden als onderdeel van een loopbaanprogramma van de werkgever. Gemiddeld geeft ongeveer 1 op de 10 deelnemers aan dat deelname ook te maken heeft met een (redelijk) concreet probleem ten aanzien van de huidige arbeidssituatie, zoals dreigend verlies van de huidige baan, of een ervaren slechte aansluiting tussen de huidige functie en de eigen fysieke/mentale gesteldheid of de eigen kennis/vaardigheden.

3.2 Doelgroep(en)

Als tweede aspect is in het onderzoek is gekeken naar een eventuele specificatie van de doelgroep(-en) op welke (de) loopbaan APK's zijn gericht. Uit de verschillende antwoorden tijdens de focusgroepen en interviews blijkt in de eerste plaats dat men – veelal impliciet - uitgaat van **minimaal mbo-niveau 2 (startkwalificatie) of mbo-niveau 3** om in staat te zijn het instrument goed te kunnen gebruiken (in te vullen). Daarnaast wordt aangegeven dat **lees- en schrijfvaardigheid** en bijvoorbeeld **basale digitale vaardigheden** van belang zijn – uiteraard afhankelijk van de vormgeving van de loopbaan APK.

Naast bovengenoemde individuele kenmerken blijkt een deel van de instrumenten een **beroepsgerichte of sectorale insteek** te kennen; een aantal van de loopbaan-APK's, met name geïnitieerd vanuit de vakbonden en de O&O-fondsen hebben een sectorspecifiek profiel (bijv. zorg of industrie).

In de onderzochte voorbeelden bestaat de deelnemersgroep bijna uitsluitend uit **werkenden in loondienst**, hoewel dit niet altijd expliciet als doelgroep wordt gedefinieerd. Omdat een groot deel van de APK-instrumenten wordt ingezet vanuit de context van de organisatie zijn werkzoekenden hierin logischerwijs geen doelgroep. 7 van de 9 werkgevers die de vragenlijst hebben ingevuld geven aan dat de loopbaan-APK aan alle medewerkers binnen de organisatie wordt aangeboden, 2 werkgevers geven aan dat dit aanbod alleen geldt voor respectievelijk **medewerkers in vaste dienst** of medewerkers die **onder de CAO** vallen.

Deelname aan een loopbaan APK lijkt op basis van antwoorden in de vragenlijst **vooral in grotere organisaties** plaats te vinden. Bijna driekwart van de deelnemers aan de vragenlijst geeft aan dat zij op het moment van laatste deelname aan een loopbaan APK werkzaam waren in een organisatie met 250 of meer werknemers, ongeveer 1 op de 5 noemt hierbij een van de **kleinere organisatievarianten** – 5 respondenten geven aan als **zzp'er of eenmanszaak** werkzaam te zijn geweest op het moment van deelname. Ook hier geldt dat er geen sprake lijkt van een bewuste afbakening van een doelgroep, veeleer lijkt het dat andere factoren – zoals de (mogelijkheid tot) financiering en communicatie/bekendheid – bijdragen aan een vorm van bias/selectie in deelname.

3.3 Vormgeving en uitvoering (frequentie, betrokkenen, financiering)

Het instrumentarium dat in de loopbaan APK's wordt toegepast wordt meestal in de vorm van een **digitale of schriftelijke vragenlijst of test** aangeboden, heel vaak aangevuld met **een of enkele gesprekken**. Vrijwel alle APK-deelnemers die de vragenlijst hebben ingevuld vonden de loopbaan APK waaraan is deelgenomen **toegankelijk**. In de focusgroepen, waarin is gesproken met aanbieders van loopbaan-APK's en loopbaanprofessionals, komt naar voren dat zij de combinatie van deelname aan een instrument met **minimaal één (loopbaan-)gesprek noodzakelijk** achten om de resultaten van instrumenten ook goed in de context van de deelnemer te kunnen plaatsen, en om hier bijvoorbeeld ook een goed vervolgadvis op te kunnen geven.

Uit antwoorden op de vragenlijst voor deelnemers blijkt dat de Loopbaan APK's waaraan is deelgenomen meestal uit een **combinatie van een vragenlijst met (minimaal een) gesprek** heeft bestaan (bijna twee derde), waarbij de vragenlijst volgens iets minder dan de helft **online** is aangeboden. Een grote meerderheid van de respondenten geeft ook aan dat de resultaten van de APK in een gesprek zijn teruggekoppeld; **terugkoppeling** vond ook vaak plaats in een **digitale (twee derde) of schriftelijke (ruim een derde) rapportage**.

Met betrekking tot de frequentie van deelname geven 57 van de 65 deelnemers in de vragenlijst aan **één (43) of twee (14) keer aan een loopbaan APK te hebben deelgenomen**, de andere 5 respondenten hebben vaker deelgenomen. Voor ongeveer twee derde van hen vond de laatste deelname ook plaats in het afgelopen jaar, 6 respondenten hebben langer dan 4 jaar geleden voor het laatst deelgenomen. Deelname lijkt op basis van deze onderzoeksgegevens eigenlijk altijd **vrijwillig**; tweed derde van de APK-deelnemers heeft de deelname aan de loopbaan APK zelf geïnitieerd, ongeveer een kwart geeft aan dat dit ook wel door de **leidinggevende is gestimuleerd**. Ongeveer de helft van de werkgevers geeft op de vraag naar tevredenheid aan dat er zeker meer gebruik van de interne APK mag/kan worden gemaakt. Dat komt overeen met resultaten uit de interviews; hoewel het aanbod er vaak (al) wel is (bv online, via

een portal) lijkt in veel gevallen nog slechts **een heel beperkt deel van de werknemers** gebruik te maken van dat aanbod.

Dit beeld sluit aan op wat eerder door Nauta, Dessing en Kooiman (2008) is beschreven: de loopbaan APK's en inzetbaarheidscans worden **maar beperkt gebruikt**, ook wanneer ze wel 'voorradig' zijn. Uit de onderzoeksgegevens komt naar voren dat slechts een klein deel van de beroepsbevolking deelneemt aan een loopbaan APK, en deelname is meestal ook incidenteel. Nauta et al (2008) concludeerden dat op onderdelen van de integrale inzetbaarheidsaanpak acties nodig zijn. Zo geven zij aan dat loopbaan APK's dienen te worden ingebed in het strategisch HR-beleid van de organisatie, en organisaties moeten hun visie op inzetbaarheid formuleren en communiceren. Ook is het nodig om instrumentarium-opmaat te bouwen, bijvoorbeeld in de vorm van een werk- en leerportal. Tenslotte verdient het aanbeveling het gedrag van managers en medewerkers ten aanzien van de inzet van loopbaan APK's te beïnvloeden.

Uit de focusgroepen met aanbieders van loopbaan APK's komt met betrekking tot financiering een divers beeld naar voren. In veel gevallen financiert een werkgever de deelname aan een loopbaan-APK, regelmatig ook inclusief gesprek(-ken) met een (loopbaan-)professional. Vaak ligt ook de organisatie van de loopbaan APK in die situatie bij de werkgever, bijvoorbeeld door een intern loopbaan portal op te zetten/aan te bieden. Deelname aan het ontwikkeladvies 45+ **wordt door de overheid** gefinancierd, waarbij ruim 25.000 mensen gebruik kunnen maken van deze regeling; daarnaast wordt een belangrijk deel van de loopbaan-APK's gefinancierd door fondsen vanuit de sociale partners.

Een groot deel van de deelnemers aan de vragenlijst geeft aan geen oordeel over de prijs-kwaliteit verhouding van de loopbaan APK te kunnen geven, waarschijnlijk als gevolg van het feit dat de kosten van deelname (direct) door de werkgevendende organisatie zijn vergoed - en zich daarmee aan het oog van de deelnemer onttrekken. Zeven van de 9 responderende werkgevers geven inderdaad aan dat de kosten door de organisatie worden voldaan. Twee werkgevers duiden ook op enige mate van (deel)investering door de deelnemende werknemers (niet nader gespecificeerd, dat kan bijvoorbeeld ook in de vorm van eigen tijd zijn), en twee werkgevers geven aan dat er ook financiering van externe partijen komt – specifiek worden hierbij de overheid (mogelijk ontwikkeladvies 45+) en ESF-gelden genoemd.

3.4 Kwaliteitsmaten: effectiviteit en validiteit (ervaringen, succes en faalfactoren)

3.4.1 Effectiviteit

De **effectiviteit van de loopbaan APK's** is te bepalen aan de hand van de **mate waarin de doelstellingen worden behaald** – op basis van wat eerder is beschreven gaat dat voor de individuele deelnemer dan om vergroting van bewustzijn van de eigen positie op de arbeidsmarkt, verbeteren van zelfinzicht in relatie tot die arbeidsmarkt (self en opportunity awareness), en (aanzetten tot/stimuleren van) ondernemen van actie ten aanzien van de eigen loopbaan.

Uit de interviews met aanbieders komt naar voren dat **evaluatie en monitoring van de loopbaan APK's slechts beperkt** plaatsvindt. Systematische aandacht voor de beoogde effecten van de APK's heeft dus weinig aandacht. Deels heeft dit als praktische oorzaak dat de aanbieders van de digitale APK's **niet**

altijd direct toegang hebben tot de persoonsgegevens van de deelnemers en deze effectstudie dus ook afhankelijk is van instemming van de organisatie. Aangezien veel loopbaan-APK's anoniem worden ingevuld, waarbij de leidinggevende of HRM-afdeling dus geen weet heeft welke werknemers hebben deelgenomen, is dit een reëel probleem bij het inrichten van effectstudies. Een tweede, meer inhoudelijke verklaring voor de geringe aandacht voor de effectstudies betreft de **complexiteit van dergelijke studies** en de moeilijkheid de genoemde effecten objectief vast te kunnen stellen. Ondanks het feit dat effectstudies dus nog in de kinderschoenen staan, is in een aantal interviews met aanbieders de wens om dit in de volgende fase van de ontwikkeling van Loopbaan-APK's daadwerkelijk op te pakken duidelijk waarneembaar. Er bestaan inmiddels ook concrete plannen voor een dergelijke effectstudie bij een van de aanbieders (Eello).

De evaluaties die plaatsvinden wijzen volgens de geïnterviewden wel nadrukkelijk op **positieve ervaringen** van deelnemers. Dat komt ook naar voren uit de resultaten van de vragenlijst onder deelnemers. Een grote meerderheid van de responderende deelnemers is **heel tevreden** over de loopbaan-APK waaraan zij hebben deelgenomen. Bijna 9 op de 10 zouden anderen aanraden aan de bewuste APK deel te nemen, slechts 2 respondenten antwoorden hierop negatief. Als rapportcijfer geeft meer dan een derde een 8, een op de vijf geeft een 9 en 5 respondenten zelfs een 10. Het laagste rapportcijfer is een 6 en wordt door 4 respondenten gegeven.

Als indicatie voor de effectiviteit is de deelnemers ook gevraagd aan welke (loopbaan)stappen de (deelname aan) de loopbaan APK daarna heeft bijgedragen. Volgens ruim 4 op de 10 deelnemers heeft die deelname bijgedragen aan **het zoeken naar een andere functie**, een derde geeft aan dat dit heeft bijgedragen aan het ook **daadwerkelijk veranderen van functie**. Ook heeft deelname bijvoorbeeld geresulteerd in/bijgedragen aan **gesprekken met een leidinggevende** (ruim een kwart), een **externe loopbaanprofessional** (bijna een kwart), of een **interne loopbaanprofessional/HR-functionaris**. 8 van de 65 respondenten geven aan dat er vervolg is gegeven door (te starten met) **een opleidingstraject**. Toch geeft ook bijna een kwart van de respondenten aan dat er naar eigen mening **geen vervolg aan de deelname aan de loopbaan APK** is gegeven.

In de vragenlijst voor deelnemers aan loopbaan APK's is ook een aantal stellingen over de werkzaamheid van de loopbaan-APK('s) opgenomen. Vier op de vijf geven aan dat de loopbaan APK persoonlijk **goede inzichten** heeft opgeleverd; 3 respondenten zijn het hier niet mee eens. Dat geldt vergelijkbaar voor de ervaren uitkomsten; vier op de vijf geeft aan dat de loopbaan APK hen **kwalitatief goede uitkomsten** heeft opgeleverd, een enkeling vindt van niet.

Werkgevers zijn in het algemeen ook **tevreden over de inzet van de loopbaan APK** in de eigen organisatie. Er is niet veel informatie over resultaten/effecten beschikbaar, maar enkele van hen geven aan dat er meer sprake is van bewustzijn van en werken aan de eigen loopbaan bij medewerkers – bijvoorbeeld in de vorm van transities en deelname aan training/opleiding. Een van de werkgevers duidt ook op positieve feedback van deelnemers over de loopbaan APK.

Effectiviteit binnen het werkveld van de loopbaanbegeleiding vormt een toenemend aandachtspunt in de wetenschappelijke literatuur en in het werkveld, zowel in Nederland (Freriks, 2018) als in het buitenland (Whiston, Li, Mitts & Wright, 2017). Specifiek onderzoek naar de effectiviteit van loopbaan-APK's zoals deze in dit onderzoek zijn gedefinieerd is in internationale vaktijdschriften niet te vinden, vooral echter omdat dit type arbeidsmarktgerichte en geïntegreerde loopbaaninstrumenten in deze vorm weinig voor lijken te komen in andere landen. In een aantal meta-studies is samenvattend beschreven wat de

belangrijkste **werkzame componenten/succesfactoren zijn van loopbaanbegeleiding in algemene zin** (zie met name Whiston, Li, Mitts & Wright, 2017). Kort samengevat zijn dit:

- interventies die bestaan uit de onderscheidende componenten waaronder geschreven opdrachten, op de persoon toegesneden feedback en interpretatie, arbeidsmarktinformatie en ondersteuning door loopbaanprofessionals zijn meer effectief, met name wanneer deze verschillen componenten worden gecombineerd;
- interventies op groepsniveau zijn minimaal even effectief als interventies op individueel niveau;
- gestructureerde interventies, zoals workshops, zijn meer effectief dan meer algemene en minder gestructureerde groepsinterventies (zoals groepscoaching);
- Interventies die worden herhaald sorteren meer effect;
- interventies dienen te zijn gericht op specifieke doelgroepen en te zijn gebaseerd zijn op uiteenlopende theoretische uitgangspunten.

3.4.2 Validiteit

In de interviews is aanbieders/ontwerpers ook gevraagd naar de **achtergrond en onderbouwing** van de als loopbaan APK ingezette instrumenten. Een aanzienlijk deel van de instrumenten (vragenlijsten) wordt door meerdere aanbieders/loopbaanprofessionals ingezet, en in de ontwikkeling van deze instrumenten wordt vaak ook expliciet gekeken naar/rekening gehouden met bijvoorbeeld de inhoudsvaliditeit. Zo worden sommige instrumenten **op interne consistentie** (van (sub-)schalen) getoetst, en op inhoud vergeleken met andere – vergelijkbare - instrumenten. In een aantal APK's wordt een vertaalde versie van de Career Adaptability Scale (Savickas & Porfeli, 2012) toegepast, waarvan de validiteit en betrouwbaarheid internationaal zijn aangetoond. Aan de andere kant biedt het onderzoek aanwijzingen dat er ook veel (online) instrumenten worden aangeboden en gebruikt van welke **validiteit en betrouwbaarheid op geen enkele wijze zijn aangetoond**. Amir, Gati en Kleiman (2008) geven in dit kader aan dat internettoepassingen gericht op loopbaan-gerelateerde assessments vaak van **matige kwaliteit** zijn, vooral omdat onderliggende bewijslast ontbreekt. De bijbehorende interpretaties blijken bovendien vaak niet goed, en supervisie ontbreekt.

3.4.3 Succes- en faalfactoren

In verschillende onderzoeksactiviteiten is ingegaan op de randvoorwaarden en succes- en faalfactoren bij de inzet van loopbaan APK's. Vanuit alle databronnen – aanbieders, werkgevers en deelnemers - komt hierop terug dat **(een gevoel van) veiligheid** bij de deelnemer essentieel is voor een optimale werking van de loopbaan APK.

Een tweede veelgenoemde succesfactor bestaat uit **begeleiding door een professional** - vaak een (externe)loopbaancoach – bijvoorbeeld in de vorm van een gesprek over de resultaten van de loopbaan APK. Dit wordt bevestigd door eerdere onderzoeksresultaten; interventies die worden ondersteund **door een expert zijn effectiever dan zelf- of computergestuurde interventies** (Brown & Ryan Krane, 2000; Whiston et al., 2003; Whiston & James, 2013; Whiston et al., 2017). De functie van dat gesprek ligt dan in ieder geval in het duiden van de resultaten van de APK. Dit duiden gaat over het **interpreteren van de uitkomsten** van een enkel instrument – bijvoorbeeld in een bredere persoonlijke context -, maar kan ook gaan over het combineren van de uitkomsten van meerdere afzonderlijke instrumenten tot een gecombineerd profiel – met bijvoorbeeld aspecten van self- en opportunity awareness. Daarnaast zijn

een of meer gesprekken na deelname aan instrumenten ook gericht op **vragen rond nadere ontwikkeling in het kader van de eigen loopbaan**, bijvoorbeeld in de vorm van opleidingen. Wanneer de doelstelling uitsluitend het creëren of vergroten van bewustzijn van een eigen loopbaan en/of veranderende arbeidsmarktomstandigheden is, dan volstaat mogelijk deelname aan een (beperkt)(online) instrument. Als de doelstelling ook is om tot een valide en betrouwbaar beeld – de diagnose - van eigen kenmerken in relatie tot die van beroep en arbeidsmarkt te komen, dan lijkt combinatie van deelname aan een instrument met minimaal een gesprek met een (loopbaan)professional van groot belang. Dat stelt zodoende ook **eisen aan de professionaliteit van de loopbaanprofessional**; deze dient in staat te zijn resultaten van (meerdere) instrumenten te kunnen combineren en te plaatsen in de context van de deelnemer. Op basis hiervan kan bijvoorbeeld ook advies volgen voor nadere ontwikkeling of andere loopbaanstappen.

Op de vraag naar **verbetermogelijkheden** ten aanzien van de inzet van loopbaan APK's binnen de eigen organisatie wordt door werkgevers meermaals aangegeven dat de **bekendheid van het aanbod groter** mag zijn. Ook duiden enkele werkgevers op meer structurele inbedding van de loopbaan APK, bijvoorbeeld binnen de HR cyclus en door meer inzet van leidinggevenden in loopbaanbegeleiding.

Ondanks het brede aanbod aan loopbaan instrumenten binnen organisaties geeft de helft van de werkgevers in de vragenlijst aan dat **deelname binnen de organisatie nog beperkt is**. Ongeveer twee derde van de werkgevers geeft aan dat binnen de eigen organisatie minder dan 1 op de vijf van de werknemers aan de loopbaan APK(mogelijkheden) heeft deelgenomen, een kwart duidt op deelname van 20% tot de helft van de werknemers.

3.4 Conclusies

Samengevat kan worden geconcludeerd dat de deelnemers aan loopbaan APK's die de vragenlijst hebben ingevuld **heel positief zijn over de loopbaan APK's**. Een grote meerderheid is van mening dat die deelname duidelijk toegevoegde waarde heeft (gehad), en zou deelname ook aan anderen aanraden.

Er ontstaat een beeld van een aantal typen loopbaan APK's/instrumenten, met zowel verschillende inhoud als verschillende doelstellingen. Ten aanzien van de doelstellingen kan worden onderscheiden naar de individuele doelstellingen – dat wat het instrument voor de individuele deelnemer beoogt te bereiken – en eventuele bredere (bv maatschappelijke) doelstellingen (hier doet zich wel de vraag voor wie deze doelstellingen bepaalt en vastlegt). Op individueel niveau is tijdens de interviews en focusgroepen de interviews aangegeven dat:

- **Bewustwording:** het creëren van bewustwording van het belang van aandacht voor de eigen loopbaan een heel belangrijke doelstelling is, dit wordt eigenlijk bij alle instrumenten meer of minder expliciet genoemd. Deze doelstelling komt voort uit de gedachte dat een aanzienlijk deel van de beroepsbevolking zich niet bewust is van veranderingen in werk en op de arbeidsmarkt, en van de mogelijke gevolgen daarvan voor de eigen arbeidsmarktpositie. Deelname aan een loopbaan instrument wordt verwacht bij te kunnen dragen aan vergroting van het bewustzijn.

- **Diagnose:** in de tweede plaats – en in direct vervolg op bovenstaande - zijn veel instrumenten (mede) bedoeld om bij te dragen aan reflectie van de individuele deelnemer op zichzelf in relatie tot het eigen werk en de eigen loopbaan (dit gaat dus een stap verder dan alleen de bewustwording van het belang van aandacht daarvoor). Binnen deze doelstelling worden wel verschillende facetten benoemd, variërend van bijvoorbeeld reflectie op persoonlijke voorkeuren voor werk en beroep tot reflectie op mogelijkheden om op de huidige arbeidsmarkt snel aan een andere – verwante – functie te komen.
- **Actieplan (call to action):** een derde doelstelling heeft betrekking **op het stimuleren van zelfregie en ondersteunen van concrete acties**. Dit is bijvoorbeeld een expliciet element van het Ontwikkeladvies 45+. Voorbeelden zijn het opstellen van een actieplan voor vervolg van de loopbaan, of soms hulp bij het solliciteren op relevante vacatures.

De resultaten lijken zo het onderscheid tussen instrumenten gericht op kenmerken van de individuele deelnemer ('self-awareness') en instrumenten gericht op (kans op) werk ('opportunity awareness') te bevestigen. Daarbij lijkt dat verschil in inzicht ook verschillende functies te dienen:

- Naarmate instrumenten meer actuele informatie over beroepen en arbeidsmarkt bevatten zijn deze nadrukkelijker gericht op een beeld van de kansen op werk in de huidige functie en/of de (regionale) arbeidsmarkt.
- Naarmate instrumenten meer ingaan op persoonlijke kenmerken van de deelnemer staan deze minder in relatie tot ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, en zijn ze meer bedoeld voor het geven van zelfinzicht met het oog op loopbaanontwikkeling op lange(re) termijn.

Het loopbaan APK-instrumentarium lijkt in de meeste gevallen vooral dienst te doen als diagnose-instrumentarium; deelname schetst een persoonlijk beeld van de deelnemer, vaak gericht op persoonlijke kenmerken, maar ook wel gericht op de persoonlijke positie (of kansen) op de arbeidsmarkt.

Ten aanzien van het bereik van de loopbaan-apk's kan worden gesteld dat dit bereik in meerdere opzichten voor verbetering vatbaar lijkt. Enerzijds blijkt uit de interviews met ontwikkelaars dat veel instrumenten naar hun aard en opzet vooral toegankelijk zijn voor werknemers met minimaal mbo-2 niveau. Anderzijds geven werkgevers te kennen dat de door hen aangeboden APK's maar voor een beperkt deel van hun werknemers gebruikt worden. De toegankelijkheid van loopbaan-APK's voor lager opgeleiden zou op twee manieren kunnen worden vergroot. Ten eerste door de opzet en inrichting van het instrument (bijv. de taligheid) aan te passen. Ten tweede door voor bepaalde doelgroepen de professionele ondersteuning door een loopbaanprofessional te vergroten of anders vorm te geven.

4. Een kader: Loopbaan APK's in internationaal perspectief

4.1 Angelsaksisch Loopbaan APK perspectief

Het belang van de arbeidsmarktrelevantie van keuzes in werk en leren wordt in tijden van 'mismatch' op de arbeidsmarkt groter. Individuen (werkenden, werkzoekenden, maar ook (aspirant)-studenten) hebben idealiter – objectieve - informatie nodig om te kunnen bepalen of opties rond bijvoorbeeld (om)scholing of opleiding kansrijk zijn met het oog op onder andere werkgelegenheid en toekomstperspectief.¹

In het Verenigd Koninkrijk en Canada staat aandacht voor de arbeidsmarkt ('*opportunity structure*') in loopbaanbegeleiding en arbeidstoeleiding bekend onder de noemer Labour Market Information (LMI). LMI betreft alle kwantitatieve en kwalitatieve informatie over de arbeidsmarkt die werkenden, werkzoekenden en professionals ondersteunt in het maken van onderbouwde plannen, keuzes en beslissingen in relatie tot beroepen en werk, loopbaanplanning, het aanbod van onderwijs en scholing, vacatures, arbeidsvoorwaarden en arbeidsmarktbeleid (Attwell & Hughes, 2019).

Deze brede definitie van LMI omvat zowel Labour Market Information (statistische arbeidsmarktgegevens, in de vorm van bijvoorbeeld tabellen, grafieken etc.) als Labour Market Intelligence (op maat bewerkte arbeidsmarkt informatie, geschikt voor toepassing door professionals en/of voor algemeen publiek). In het VK en Canada is in de afgelopen jaren hard gewerkt aan landelijke systemen voor LMI, waarin diverse instellingen en instituties samenwerken om arbeidsmarkt informatie te verzamelen, te delen en te ontsluiten voor een breed scala van gebruikers en toepassingen². LMI for All is een onlangs opgeleverd online data portaal in het VK dat als open data project beschikbaar is voor software ontwikkelaars om data in apps en websites toegankelijk te maken voor een breder publiek en/of professionele toepassingen, gericht op loopbaanontwikkeling. Hoofddoelstelling is toegang tot en gebruik van landelijke databronnen te optimaliseren, zodat ontwikkelaars websites en applicaties kunnen ontwikkelen om individuen te ondersteunen bij het maken van beter geïnformeerde beslissingen ten opzichte van leren en werk.

LMI helpt loopbaanprofessionals om individuen effectief te ondersteunen bij diverse arbeidsmarktgerichte vragen – bijvoorbeeld met betrekking tot beloning, kansen op werk, inhoud van bepaalde beroepen of scholing. Volgens Jenny Bimrose, internationaal expert op het terrein van LMI en loopbaanbegeleiding, vormt LMI een essentieel en zelfs onderscheidend kenmerk van professionele loopbaanbegeleiding (Bimrose et al, 2018). Ook Canadees onderzoek toont aan dat het gebruik van objectieve informatie in loopbaanbegeleiding door gebruikers zeer wordt gewaardeerd en dat LMI een positief effect heeft op beslissingen ten aanzien van werk en scholing.

Inmiddels is er ook kennis over succesvolle implementatie van LMI bij de begeleiding van individuen. Duidelijk is dat LMI een geïntegreerd onderdeel moet zijn van die begeleiding en geen standalone tool. Zonder begeleiding ervaren mensen vaak problemen bij het interpreteren en hanteren van arbeidsmarktgerelateerde gegevens. Jaana Kettunen, autoriteit op het terrein van ICT en

¹ <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/04/23/heerts-40-uriige-werkweek-moet-weer-de-norm-worden-a3957770>

² Zie als voorbeelden LMI for ALL in het VK <http://www.lmiforall.org.uk> en LMICouncil in Canada: <https://lmic-cimt.ca>

loopbaanbegeleiding, stelt dat loopbaanprofessionals een cruciale rol spelen bij de succesvolle integratie en implementatie van LMI in programma's en trajecten (Kettunen & Vuorinen, 2015). Vergelijkbaar aan de eerder gepresenteerde resultaten van dit onderzoek stelt ook zij dat online LMI zodoende ook geen vervanger kan zijn van professionele en persoonlijke begeleiding.

In landen als het Verenigd Koninkrijk en Canada maakt het kunnen inzetten en toepassen van LMI bovendien een belangrijk onderdeel uit van het beroepsprofiel en de certificering van de loopbaanprofessional. Zowel in de initiële scholing als in de nascholingsprogramma's vormt LMI een belangrijke component. Ook in het vernieuwde beroepsprofiel van het NOLOC, dat in 2020 gereed zal zijn, krijgt LMI overigens aandacht. Voor Nederland kunnen Canada en het Verenigd Koninkrijk in ieder geval een goede inspiratiebron zijn om de waarde van arbeidsmarktinformatie in loopbaanbegeleiding en een leven lang ontwikkelen een meer prominente plaats te geven.

4.2 Ervaringen loopbaancheques in Vlaanderen

Het fenomeen loopbaancheques in Vlaanderen is op basis van evaluatiestudies en expertinterviews wel meegenomen in het onderzoek, vooral omdat er veel raakvlakken bestaan met Loopbaan-ak's en omdat er in de afgelopen vijf jaar op systematische wijze aandacht is besteed aan de ervaringen rond en verbetermogelijkheden van loopbaancheques.

Per 1 juli 2013 is in Vlaanderen een 'vernieuwd loopbaanlandschap' gelanceerd, met de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding - de tewerkstellingsdienst van Vlaanderen) als regisseur. Loopbaanbegeleiding is hierin gepositioneerd als een cruciaal element in het realiseren van 'meer mensen aan de slag, in meer werkbare jobs en in gemiddeld langere loopbanen'. De zogenaamde '**loopbaancheques**' of '**vouchers**' vormen een belangrijke component in dit beleidsinitiatief. Het aanbod van loopbaanbegeleiding via loopbaancheques is het gevolg van het loopbaanakkoord dat op 17 februari 2012 tussen de Vlaamse Overheid en de sociale partners is afgesloten. Loopbaanbegeleiding staat hierin centraal als **een van de cruciale beleidsinstrumenten** voor werkenden en het beleid rond een leven lang ontwikkelen. Dit loopbaanakkoord stelt dat er een blijvende mogelijkheid dient te zijn van **periodieke, meer uitgebreide loopbaanbegeleiding**. Het volgen van loopbaanbegeleiding is een recht voor iedere werkende, gebeurt op eigen initiatief en mondt uit in een POP (persoonlijk ontwikkelingsplan) dat medebepalend kan zijn voor de cofinanciering van opleidingen via opleidingscheques.

Voor wie?

- Elke professioneel actieve persoon heeft **om de zes jaar recht op loopbaanbegeleiding via loopbaancheques**. Achterliggende doelstelling van dit aanbod is effectief maatwerk aan de klanten aan te bieden teneinde hun loopbaanvraag op te lossen. De nadruk ligt op het **versterken van de eigen inzetbaarheid en het ontwikkelen van loopbaancompetenties**.

Voorwaarden zijn dat hij/zij:

- loopbaanbegeleiding aanvraagt op **eigen verzoek en op eigen initiatief**;
- **werkzaam is als werknemer of als zzp-er** op het ogenblik van de aanvraag van de loopbaancheque;

- een **werkervaring van minimaal 12 maanden** heeft opgebouwd in de loop van de 24 maanden voorafgaand aan de aanvraag van de loopbaancheque.

Wat en hoe?

- De werkende heeft **recht op 2 ‘cheques’ loopbaanbegeleiding van elk vier uur, elke 6 jaar**. Een loopbaancheque staat dus gelijk aan 4 uur loopbaanbegeleiding, uitgevoerd door professionals werkzaam in een **door de VDAB gemandateerd centrum voor loopbaanbegeleiding**. De inhoud van deze begeleiding kan bestaan uit gesprekken, online coaching, oefeningen, vragenlijsten etc. **De output van de loopbaanbegeleiding is een persoonlijk ontwikkelplan na elke loopbaancheque;**
- burgers kunnen zich aanmelden voor een loopbaancheque via de VDAB of online;
- werknemers **betalen 40 euro zelf** voor de begeleiding, de kosten voor een loopbaancheque worden geraamd op 550 euro.

Bereik:

- cijfers over gebruik van loopbaancheques (betreft gegevens uit de tweede evaluatie in 2017) geven aan dat 69% vrouw is, 65 % is hoogopgeleid, 70 % is tussen de 30 en 50 jaar;
- na 5 jaar werking (meetmoment 2018) hebben in totaal 87.732 werknemers of zelfstandigen loopbaanbegeleiding gevolgd - **dit is ca. 3 % van de werkende bevolking in Vlaanderen;**
- **het aantal deelnemers uit de zgn. kansengroepen is relatief gezien laag** (waaronder kortgeschoolden, arbeidsbeperkten en 50+).

Succesfactoren:

- duidelijke **inbedding en verankering in afspraken tussen overheid en sociale partners;**
- **heldere definiëring** van de dienstverlening en de condities voor de burger en de mandaatvoorwaarden voor de loopbaancentra;
- **de basis is het eigen initiatief van de werknemer, onafhankelijk van de werkgever;**
- **monitoring en garantie van de kwaliteit** van de dienstverlening door de VDAB;
- met een gemiddelde score van **85,6% op de tevredenheidsmeting** voor de twee loopbaancheques is de tevredenheid over de loopbaanbegeleiding in het algemeen hoog.

Samenvattend geldt dat **Vlaanderen een belangrijk en inspirerend voorbeeld** kan zijn in faciliteren van de loopbaanontwikkeling van burgers door middel van loopbaancheques. Sterke punten zijn met name de **toegankelijkheid van deze cheques en de tevredenheid van de gebruiker**. Tegelijkertijd lijken de Vlaamse loopcheques hun weg naar o.a. de kortgeschoolde en/of oudere werknemer nog niet gevonden te hebben - het zogenaamde **‘Mattheus-effect’**, waarmee wordt bedoeld dat een instrument of maatregel niet degene bereikt die er het meest van zouden kunnen of moeten profiteren.

5. Aanbevelingen voor ideaal instrumentarium Loopbaan APK

Op basis van de beschrijving van de resultaten van het verkennende onderzoek in hoofdstuk 3 en 4 komen we tot tien concrete aanbevelingen voor 'ideaal' instrumentarium. Hierbij gaat het zowel om aanbevelingen met betrekking tot (uitgangspunten voor) het ontwerp van Loopbaan APK's, als om aanbevelingen gericht op het stimuleren van het gebruik ervan. Met het oog op het stimuleren en breder uitzetten van de loopbaan APK's geldt als aanbeveling:

- 1. Heldere definiëring:** in dit onderzoek is gebleken dat er geen eenduidige definitie is van een loopbaan-apk. De definitie die in dit onderzoek is gehanteerd blijkt niet te kunnen worden gezien als een breed gedragen definitie. Dit onderzoek geeft aan dat er veel interpretatieverschillen bestaan en dat begripsafbakening en convergentie in de definitie daarom nuttig en nodig is om de APK als (loopbaan)instrument een meer robuust en uniform karakter te geven.
- 2. Positionering en framing van loopbaan-apk's:** in dit onderzoek komt naar voren dat de connotaties bij een loopbaan-APK vaak beladen of zelfs negatief zijn. Het instrument wordt in dat geval primair gezien een curatief instrument, ingezet bij o.a. outplacement of boventaligheid. Ook de inzet, de toepassing en de interpretatie van APK als instrument roept regelmatig negatieve associaties op, waarin de dreiging ('donderwolk') overheerst. Willen loopbaan-APK's uit kunnen groeien tot een proactief, breed gedragen en 'normaal' (beleids-)instrument op de arbeidsmarkt dan is een meer neutrale of positieve inkadering voorwaardelijk. APK's moeten daarom zijn ingebed binnen het strategisch HRM/HRD-beleid van een organisatie alsmede binnen het beleid van sociale partners en de overheid .
- 3. Laagdrempelig karakter en toegankelijkheid van APK's:** hoewel de doelgroep van loopbaan-APK's de hele groep van werkenden betreft, lijkt het daadwerkelijk gebruik zich te beperken tot een specifieke groep (vanaf mbo-niveau 2, vast dienstverband en vaak een grote organisatie). Om het ook bij de Belgische loopbaancheques geconstateerde 'Mattheuseffect' te voorkomen ('zij die al meer hebben, krijgen nog meer') is het cruciaal dat de loopbaan-APK's laagdrempelig en kosteloos worden aangeboden, zodat APK's toegankelijk worden in de volle breedte van de arbeidsmarkt.

Met het oog op een ideaal ontwerp en doorontwikkeling van loopbaan APK's worden de volgende aanbevelingen gedaan:

- 4. Belang van de (eigen) arbeidsmarktpositie:** Gelet op het voorkomen van zowel kwalitatieve als kwantitatieve mismatches op de arbeidsmarkt is het van toenemend belang dat in begeleidingstrajecten van werkenden en werkzoekenden aandacht wordt besteed aan arbeidsmarktontwikkelingen en de 'houdbaarheid' van bepaalde opties en keuzes in de loopbaan. Een ideaal instrument combineert dus zelfinzicht met inzicht in de huidige en toekomstige arbeidsmarktpositie.

5. **Infrastructuur voor 'arbeidsmarktintelligence' (LMI):** internationaal is er een trend waarneembaar waarin Labour Market Information binnen (studie)loopbaanbegeleiding en arbeidstoeleiding een steeds belangrijkere rol krijgt toebedeeld. Dit betreft o.a. de kansen op werk op de (regionale) arbeidsmarkt, maar ook actuele, valide en betrouwbare informatie over opleidingen, scholingsroutes, beroepen en trends op de arbeidsmarkt. Hoewel op dit terrein zekere goede informatie vrij beschikbaar is (o.a. ROA, CBS, CBB en UWV) is meer samenhang, afstemming en centrale regie wenselijk om tot een betere en meer eenduidige data-infrastructuur te komen. Een dergelijke infrastructuur voor 'arbeidsmarktintelligence' geeft via maatwerktoepassingen voor zowel werkenden, werkzoekenden als professionals bruikbare informatie en applicaties.
6. **Professionele ondersteuning:** uit de interviews en ook internationaal onderzoek blijkt dat ondersteuning door (loopbaan)professionals bij de inzet van loopbaan-APK's cruciaal is en een belangrijke succesfactor voor implementatie vormt. Het interpreteren van arbeidsmarktgerichte informatie vormt ook voor ervaren professionals een uitdaging (Kettunen & Sampson, 2018). Het pleidooi op basis van dit onderzoek is in de (her)profilering en opleiding van loopbaanprofessionals de toepassing van LMI in de begeleiding meer gewicht en gerichte aandacht te geven.
7. **Onafhankelijke positionering:** willen loopbaan-APK's bij kunnen dragen aan het stimuleren van zelfregie in de loopbaan dan is het belangrijk dat zij onafhankelijk van de (eigen) organisatie en/of leidinggevende worden ingezet. Het eigenaarschap van de APK komt dan bij de individuele werkende of werkzoekende te liggen; ook de uitkomsten en rapportage zijn 'eigendom' van het individu en kunnen uiteraard worden gedeeld met betrokken partijen. Deze veiligheid en onafhankelijkheid betekenen dat het stimuleren van de inzet van APK's wellicht het beste kan worden opgevat als een publieke taak. Het ontwikkeladvies 45+ kan in dit opzicht als een inspirerend voorbeeld worden gezien.
8. **Optimaal gebruik maken van de bestaande praktijk:** In dit onderzoek komt naar voren dat gebruikers over het algemeen tevreden zijn met de inzet en de opbrengsten van Loopbaan-APK's. Bij de doorontwikkeling van APK's kan daarom, in samenspraak met de ontwikkelaars, bij voorkeur gebruik gemaakt worden van deze 'best practices', met als doel een volgend stadium van dit loopbaaninstrument te kunnen realiseren.
9. **Aandacht voor effectiviteit:** systematische en wetenschappelijke aandacht voor het effect voor loopbaan-APK's blijkt in Nederland nog in de kinderschoenen te staan. In België wordt het gebruik van de loopbaancheques tweejaarlijks geëvalueerd (VDAB, 2017). Deze monitoring betreft een scala van factoren (doelgroep, bereik, tevredenheid, procedure). Wetenschappelijk onderzoek naar het gebruik en de effectiviteit van loopbaan-APK's is dus wenselijk ten behoeve van beleidsevaluatie en daarnaast noodzakelijk om bij te kunnen dragen aan een 'evidence-based practice' in loopbaanbegeleiding, zoals die internationaal steeds meer in opmars is (Whiston, Li, Goodrich Mitts, & Wright, 2017).

10. Competenties eindgebruiker: in met name de interviews is naar voren gekomen dat Loopbaan-APK's eisen stellen aan de eindgebruiker om adequaat en optimaal gebruik te kunnen maken van de uitkomsten van een APK. Deze eisen hebben o.a. betrekking op ICT-vaardigheden, schrijf- en leesvaardigheden en ook reflectieve vaardigheden. Wanneer werknemers of werkzoekenden niet of onvoldoende over deze vaardigheden beschikken is extra professionele ondersteuning aan de orde of kan een voortraject worden aangeboden.

6. Adviezen voor toepassingsgerichte vervolgprojecten doorontwikkeling ideaal instrumentarium

Instituut GAK heeft aan HAN en Saxion een subsidie beschikbaar gesteld voor deze eerste verkenning en appreciatie van bestaande instrumenten voor Loopbaan APK. Enerzijds is deze subsidie verstrekt met het doel een actueel overzicht te krijgen van momenteel beschikbare ondersteuning voor individuele werkenden en werkzoekenden om richting te geven aan de eigen loopbaan. Anderzijds is de subsidie verstrekt met het doel zicht te krijgen op eventuele lacunes in dat aanbod, hiaten in de kennis en mogelijkheden voor 'evidence based' verbeteringen in de kwaliteit en bereik van die ondersteuning. Met deze inzichten zouden eventuele vervolgprojecten gericht kunnen worden geïnitieerd, vorm gegeven en ondersteund.

Op basis van de onderzoeksbevindingen zoals beschreven in hoofdstuk 3 en het theoretische kader voor Loopbaan APK's dat uit die bevindingen voortvloeit en in hoofdstuk 4 is beschreven, doen wij in dit hoofdstuk een vijftal concrete suggesties voor toepassingsgerichte vervolgprojecten in samenwerking met netwerken van loopbaanprofessionals, werkgevers, sociale partners, de overheid en het onderwijs gericht op de doorontwikkeling van de Loopbaan APK.

1. Verkennend/vergelijkend onderzoek naar de goede voorbeelden van Loopbaan APK en ondersteuning in Verenigd Koninkrijk, Canada en bijvoorbeeld Vlaanderen. In hoeverre zijn deze ogenschijnlijk goede aanpakken kopieerbaar naar de Nederlandse situatie?
 - a. Te denken valt hierbij aan een internationale conferentie om deze praktijken bij elkaar te brengen en concreet kennis, ervaring en ook tools/instrumenten uit te wisselen. Met professionals, studenten, onderzoekers en ontwikkelaars.
 - b. Deze conferentie zou het startpunt kunnen zijn van een internationale leer- en doe-gemeenschap die op gezamenlijke vraagstukken samenwerkt aan concrete oplossingen en zo bouwt aan beter en breder gebruikt instrumentarium.
 - c. Voorafgaand aan deze conferentie zou een kleinschalige verdiepende studie kunnen worden gedaan naar de in dit rapport aangehaalde voorbeelden van internationale instrumenten voor Loopbaan APK waarbij kan worden aangesloten bij de vraagstelling zoals die is gebruikt bij de inventarisatie van instrumenten die in Nederland 'in zwang' zijn.
2. Verkennen mogelijkheden voor (door)ontwikkelen van bestaand en beschikbaar instrumentarium voor Loopbaan APK tot nieuw, toegankelijk, kosteloos, (semi)-publiek aanbod van Loopbaan APK. Mede op basis van de tien aanbevelingen voor ideaal instrumentarium, zoals in dit rapport geschetst.
 - a. Te denken valt aan stimuleren/opzetten van publiek-private samenwerkingen tussen ontwikkelaars van instrumenten voor Loopbaan APK, overheid, (netwerken van) (loopbaan)professionals en arbeidsmarktdeskundigen/-onderzoekers. Doel van deze samenwerkingen is gezamenlijk toe te werken naar breed toegankelijk, voor iedereen betaalbaar en dus 'inclusief', instrumentarium.

- b. Denk ook aan het verkennen van (nieuwe) mogelijkheden voor financiering van het Loopbaan APK, zodat potentiële gebruikers dáár alvast geen omkijken meer naar hebben. Kosten zouden geen rol mogen spelen.
 - c. Denk ook aan verkennend onderzoek in en met de praktijk naar de daadwerkelijke inbedding van Loopbaan APK instrumenten in staand HR beleid. Hoe krijgt een Loopbaan APK een plek in HR cycli? Hoe borg je via HR beleid ook het gebruik van het instrumentarium door iedereen. En is borgen via HR beleid wel de juiste weg? Of zou je het Loopbaan APK écht onafhankelijk van de huidige werkgever moeten aanbieden?
 - d. Denk ook aan design-onderzoek waarin de bruikbaarheid van Loopbaan APK's voor (digitaal) laag- en ongeletterden centraal staat. Samen met deze gebruikersgroep toewerken naar passend instrumentarium. Want wat er nu is, past nog niet goed bij deze doelgroepen en dat maakt het huidige aanbod van Loopbaan APK's nog te 'exclusief'.
3. Verkennen van specifieke ontwerpeisen voor en haalbaarheid van het inrichten van een nieuwe arbeidsmarktdata-infrastructuur voor gestandaardiseerde bruikbare arbeidsmarktinformatie *ten behoeve van* Loopbaan APK's. Bijvoorbeeld op basis van het LMI model/uitgangspunten voor Arbeidsmarktinformatie/-intelligentie van Martin (2011).
- a. Te denken valt aan de organisatie van één of meerdere werkconferenties waar met informatiespecialisten én gebruikersgroepen bekeken wordt hoe we kunnen komen tot eenduidige, bruikbare, actuele, valide en betrouwbare arbeidsmarktinformatie.
 - b. Zo'n werkconferentie kan een startpunt zijn van verschillende trajecten met ontwerpteam waarin ontwikkelaars, data-scientists, arbeidsmarktonderzoekers en gebruikers en aanbieders van Loopbaan APK's samen en 'iteratief' komen tot één ontwerp/model voor arbeidsmarktinformatie. Planbureaus (SCP, CPB, PBL), CBS en/of UWV zouden die (mede) kunnen bouwen en/of beheren.
 - c. Verkennend onderzoek naar hoe in bijvoorbeeld het VK en Canada aan deze informatie-infrastructuur wordt gewerkt zou aan deze werkconferentie vooraf kunnen gaan. Welke systemen zijn er en wat is er nodig om daartoe te komen. Combinaties met 1a zijn uiteraard denkbaar.
4. Opzetten wetenschappelijk onderzoek (bij voorkeur grootschalig en longitudinaal) naar de korte en langere termijn effecten van gebruik van Loopbaan APK's en/of onderdelen ervan op verduurzaming van de inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen (skills mismatch, person-job misfit, competentiebeleving, arbeidsmarktgedrag en (succesvolle) arbeidsmarkttransities, kwaliteit van gemaakte ontwikkelkeuzes, etc.
- a. Te denken valt aan het opzetten van cohortonderzoeken onder gebruikers van één of meerdere van de in dit rapport beschreven Loopbaan APK's om de effectiviteit (doelmatigheid) van instrumenten systematisch in kaart te brengen. Gebruikers wordt daarbij bijvoorbeeld jaarlijks gevraagd naar ervaringen. Bijzondere belangstelling heeft dan wel de koppeling aan registerdata, bijvoorbeeld via het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS, waarmee loopbanen in beeld kunnen worden gebracht en waarmee .
 - b. Ook kan worden gedacht aan het opnemen van vragen over het al dan niet gebruiken van Loopbaan APK's in bestaande (cohort)onderzoeken. Denk bijvoorbeeld aan de

- cohortstudie duurzame inzetbaarheid (CODI) van TNO, of de arbeidsvraag- en aanbodpanels van het Sociaal en Cultureel Planbureau.
- c. Dergelijk onderzoek zou nader kunnen worden uitgewerkt in één of meerdere promotiestudies.
5. Ontwikkelen van professionaliseringstrajecten (opleiding, training) voor onafhankelijke ondersteuning bij gebruik van Loopbaan APK's door verschillende doelgroepen.
- a. Te denken valt hierbij aan het ontwerpen van specifieke opleidingsmodules voor bestaande (master)opleidingen voor loopbaanprofessionals rond het ontwikkelen en/of gebruiken van Loopbaan APK's in de beroepspraktijk.
 - b. Daaraan vooraf gaand zou een inventarisatie kunnen plaatsvinden van de inhoud van het actuele aanbod van (master)opleidingen voor loopbaanprofessionals. Die inventarisatie zou erop gericht moeten zijn in beeld te krijgen of en hoe er in de huidige curricula aandacht is voor 1) gebruik van (digitale) instrumenten voor Loopbaan APK, 2) voeren van loopbaangesprekken ondersteund door deze instrumenten en met verschillende doelgroepen, 3) interpreteren van arbeidsmarktinformatie en doorvertalen daarvan in concrete loopbaanacties voor verschillende klantgroepen.
 - c. Denk echter ook aan het *in de initiële (beroeps)opleiding* ontwikkelen van de basisvaardigheden voor het gebruik van een Loopbaan APK. Dan gaat het vooral om vaardigheden als reflecteren (op veranderingen in en rond een beroepsdomein in relatie tot eigen kennis, vaardigheden en ambities) en ICT vaardigheden.

7. Matrix van bevindingen kennissynthese (literatuur, interviews, focusgroepen, vragenlijst)

Naam instrument	Aanbieder	Achtergrond	Andere kenmerken (bv. online, vragenlijst duur, met of zonder gesprek, e.a.)	Contactgegevens/onderbouwing indien bekend
Analytical Competence Tool (ACT)	APK ACT Periodieke Krachtmeting	Dit instrument geeft de deelnemer inzicht in zichzelf en in zijn onbewuste aansturing. Het combineert tekst met beeld, wat het mogelijk zou maken om een onderscheid te maken tussen natuurlijke en aangeleerde competenties. Daarnaast beoogt het de innerlijke drijfveren van een persoon te meten (omdat mensen op beelden impulsiever reageren dan op tekst).	Een online tool. Kan ingezet worden in een loopbaantraject. Dit traject biedt medewerkers en teams inzicht in werkvermogen, drijfveren, talenten en ontwikkelpotentieel. Stimuleert medewerkers regie te nemen over hun inzetbaarheid en daarmee continu sturing te geven aan hun loopbaan.	https://smitdevries.nl/diensten/act-analytical-competence-tool/
Arbeidsmarktscan	LDC (ontwikkelaar: Intelligence Group)	Berekent de huidige en toekomstige kansen op de arbeidsmarkt van een deelnemer. Geeft antwoord op de vragen: 'Wat zijn je kansen op de arbeidsmarkt? Hoe is je perspectief voor de komende 12 maanden? Wat zijn je belangrijkste kansvergroters? Waar vind ik de juiste vacatures?'	Vragenlijst. Kan ook gebruikt worden voor financiële instellingen, bijvoorbeeld bij het aanvragen van een hypotheek.	'Onderbouwd met uitgebreid marktonderzoek', aldus LDC. https://www.arbeidsmarktkansen.nl/nl/validatie/
Arbeidsmarkt Positie Quotiënt (APQ)	Eelloo	Geeft antwoord op de vragen: 'Wat zijn mijn kansen op de arbeidsmarkt? Hoe lang duurt het als ik een andere baan zou moeten vinden? Wat kan ik doen om mijn positie op de arbeidsmarkt te verbeteren? Hoe maak ik zelf de juiste	Vragenlijst. Combineert informatie over de arbeidsmarkt	https://eelloo.nl/procedure/arbeidsmarkt-positie-quotient/

		loopbaanbeslissingen?' De uitkomsten van het APQ-programma ondersteunen mensen in het vergroten van hun duurzame inzetbaarheid en geven concrete handvatten om zelfstandig aan de slag te gaan met hun loopbaan.	met inzicht in de persoonlijke situatie en kansen.	
Arbeidsmarktwaardescan	Randstad	Geeft inzicht in mogelijkheden op de actuele arbeidsmarkt vanuit huidige (of gewenste) functie in combinatie met persoonlijkheid. Doel is het vergroten van de arbeidsmarktwaarde van de deelnemer.\	Vragenlijst. In een adviesgesprek wordt de informatie besproken. Een actieplan helpt de deelnemer om het advies om te zetten naar concrete acties.	https://outsystems.rgnservices.com/marketvaluescan/start/demo_product_compl eet
Baansuggesties	Ixly	Geeft middels een dashboard inzicht in persoonlijkheid, interesses, motivatie en fysieke factoren van een cliënt. Allereerst verkennen cliënten bij hen passende rollen (de kern van een beroep). Cliënten geven hun voorkeuren aan in een overzicht en verkennen vervolgens beroepen die bij hun gehele profiel aansluiten (m.b.v. onder meer zelf ingestelde filters).	Een applicatie die meer dan 2400 beroepen bevat o.b.v. de beroependatabase van het LDC.	https://www.ixly.nl/
Career Adapt-Abilities Scale	Savickas (2011)	Uit onderzoek van Savickas en Porfeli (2012) blijken de vier hoofdschalen van de CAAS naar voren te komen. In dit onderzoek is in 13 landen factor onderzoek gedaan. Hieruit bleek de interne consistentie van alle vier de schalen goed te zijn: concern (a=.83), control (a=.74), curiosity (a=.79), confidence (a=.85) en het totale construct (a=.92). De Nederlandse versie (Vianen et al., 2012) scoort ook goed op interne consistentie: het totale construct (a=.089), concern (a=.84), control (a=.72), curiosity (a=.72) en confidence (a=.75). Onderzoek naar de Belgische versie van de CAAS (Dries et al., 2012) scoort ook goed op interne consistentie: concern (a=.80), control (a=.70), curiosity (a=.73), confidence (a=.79) en het totale construct (a=.88).	Concluderend kan worden gesteld dat de CAAS een instrument is waarmee uitspraken kunnen worden gedaan over de (interne en externe) mogelijkheden van iemand om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. Deze capaciteit heeft direct invloed op het welzijn en werksucces van het individu.	https://www.science direct.com/science/article/abs/pii/S0001879112000139

Career Competencies Questionnaire (CCQ)	TNO, Jos Akkermans	Uit onderzoek blijkt dat loopbaancompetenties en jobcrafting zijn matig gecorreleerd ($r=0.64$, $p < .01$), en job crafting is gecorreleerd met interne en externe inzetbaarheid ($r=0.42$, $p < .01$), en met work-home verrijking ($r=0.41$, $p < .01$), maar toch slechts marginaal met werk-thuisinterferentie ($r=0.10$, $p=0.08$).	Literatuuronderzoek	https://www.josakkersmans.com/nl/home https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879112000139
Career Scan	PiCompany	Bestaat uit een persoonlijkheidsvragenlijst, een waardenvragenlijst en een vragenlijst over competenties. Geeft inzicht in wie de deelnemer is, wat hij wil en wat hij kan. Daarnaast laat het zien hoe het huidige loopbaanveld van de deelnemer hierbij past en welke twee andere loopbaanvelden het beste zouden passen. De uitkomsten helpen bij het maken van loopbaankeuzes.	Vragenlijsten	https://www.picompany.nl/develop/career-scan
Diamantwijzer	Optimaal talent	Een online wendbaarheidscheck of loopbaan-APK dat op alle domeinen mensen in kaart brengt voor een onderbouwd persoonlijk ontwikkelplan.	Online test met uitgebreide rapportage	https://www.optimaal-talent.nl/
Discover	Mastermind	Geeft inzicht in gedrag, drijfveren en talenten	Online analyse-instrument	
Duurzaam Inzetbaar Potentieel Profiel (DIPP), onderdeel van MCA-methode	Knowvium	MCA staat voor: meten, coachen, actie. Een Duurzaam Inzetbaar Potentieel Profiel (DIPP) rapport is het resultaat van de meting; een standaard DIPP rapport bestaat uit de volgende DI indicatoren: 1. Biografische gegevens 2. Loopbaangeschiedenis 3. Werk fitheid (gezondheid inschatting, en werkvermogen)	Vragenlijsten m.b.v. Knowvium Software (Knowvium Science based questionnaire toolbox). In combinatie met een gesprek met een coach.	Volgens de aanbieder zijn de vragenlijsten wetenschappelijk gevalideerd https://knowvium.nl/

		<p>4. Persoonlijkheid 5 dimensies</p> <p>5. Employability op basis van 5 dimensies + alle voorspellende factoren</p> <p>In gesprek met een coach worden de resultaten geïnterpreteerd en worden actiepunten benoemd.</p>		
Duurzame Inzetbaarheid Scan	Ixly	<p>Een instrument voor het signaleren van loopbaanvraagstukken bij medewerkers, om hier aandacht aan te besteden en tijdig stappen te ondernemen. De scan wordt veel ingezet bij grote groepen om op basis van de groepsresultaten passende interventies aan te kunnen bieden. Aan de hand van het E-Assessment worden vragen als “Ben ik een bevlogen medewerker?”, “Waar sta ik qua ontwikkeling?” en “Wat geeft mij energie?” uitgewerkt in de rapportage. Het rapport besteedt aandacht aan bevlogenheid, persoonlijke flexibiliteit, werkvermogen en werk-privé balans en ontwikkeling. Gemeten worden: bevlogenheid, persoonlijke flexibiliteit, werkvermogen en balans.</p>	Online-vragenlijst	https://www.ixly.nl/
TalentManager	Elken talent	<p>Maakt inzichtelijk wat talenten en competenties zijn en hoe deze ontwikkeld kunnen worden. Ook geeft het inzicht in welke gedragsverandering ingezet kan worden voor meer succes en plezier in het wekr. Het instrument kan ingezet worden bij o.a. loopbaanontwikkeling en re-integratie (maar bijv. ook bij werving en selectie). Ook werkgevers zijn een doelgroep: een instrument om binnen twee dagen een beeld te krijgen van het functioneren van medewerkers en een advies om talent en competenties te ontwikkelen.</p>	Online assessment. euro per persoon, inclusief rapportage en persoonlijke toelichting.	https://elkentalent.nl/assessment/
INVRA-Arbeid vragenlijst	INVRA	<p>Geeft inzicht in de competenties die iemand gebruikt of nodig heeft op een bepaalde werkplek. A.h.v. het resultaat van de vragenlijst wordt er samen met de betrokkene gekeken naar</p>	Vragenlijst	https://www.invra.nl/

		<p>het resultaat en kunnen afspraken worden gemaakt voor een trainings- of ontwikkelingsplan.</p> <p>Drie categorieën: arbeidshouding, arbeidsprestaties en motorische competenties. Elke competentie heeft 3 ontwikkelniveaus. Met INVRA kan een competentieprofiel gemaakt worden van een werkplek; dit kan vergeleken worden met het competentieprofiel van een persoon. Aan de hand hiervan kan een ontwikkelingsplan worden gemaakt of kan de werkplek worden veranderd om hem meer geschikt te maken voor een werknemer.</p>		
Inzetbaarheids-kompas	Qidos	<p>Bij het Qidos programma 'Sterk in je Werk!' hoort een 'inzetbaarheidskompas'; 'de zes thema's hiervan maken de abstracte term 'inzetbaar zijn' concreet.</p> <p>Medewerkers krijgen een aantal vragen voorgelegd: Wat is belangrijk om inzetbaar te blijven? Wat zijn mijn drijfveren? Wat zijn mijn talenten en kwaliteiten? Hoe zit het met mijn belasting en belastbaarheid? Hoe zie je je persoonlijke ontwikkeling? Hoe ga je om met veranderingen? En hoe zorg je ervoor dat je zelf aan het roer blijft? Vragen die richtinggevend zijn voor de persoonlijke routekaart.</p>	Onderdeel van Qidos programma 'Sterk in je Werk!', een ontwikkeltraject voor medewerkers om zelfbewust aan hun inzetbaarheid te werken en daadwerkelijk in actie te komen.	https://www.qidos.nl/
De Job Navigator	Nestor	<p>Helpt werknemers bij het zich continu blijven ontwikkelen en alert zijn op wat ze nu en in de toekomst moeten kennen en kunnen om inzetbaar te zijn en te blijven. Aan de hand van prikkelende vragen helpt dit instrument medewerkers inzicht te krijgen in hun persoonlijkheidskenmerken, geeft ze perspectief, biedt ze houvast en daagt ze uit. Zo worden ze zich bewust van wie ze zijn, wat ze kunnen, waar hun kracht ligt, en van hun kansen en mogelijkheden op de in- en externe arbeidsmarkt.</p>	Online test. Bedoeld voor meermalig gebruik om de vinger aan de pols te houden.	'Gebaseerd op ons wetenschappelijke ABCD-Employability model: Aanpassingsvermogen, Bewustzijn, Carrièreperspectief en... Doen)', aldus Nestor.

		<p>De deelnemer krijgt inzicht in zijn houdbaarheidsdatum op de arbeidsmarkt. Dit kan hij gebruiken om het gesprek over inzetbaarheid mee te openen.</p> <p>De Job Navigator geeft inzicht in o.a. de arbeidsmarktwaarde van een deelnemer, zijn baanbreedte en zijn persoonlijke inzetbaarheidspotentieel.</p>		https://www.nestor.nl/de-job-navigator
Jobport	Margolin	<p>Kandidaten maken een loopbaanprofiel aan met daarin ervaringen, kwaliteiten, interesses en belastbaarheid. Jobport geeft inzicht in mogelijkheden op de arbeidsmarkt en helpt kandidaten bij het bepalen van de volgende stap in hun loopbaan. Het instrument geeft kandidaten het inzicht en perspectief om te ontwikkelen en duurzaam inzetbaar te blijven. Kandidaten kunnen het instrument gebruiken om interessante banen en werkgevers te vinden. Het instrument kan kandidaten naar vacatures matchen en andersom.</p>	<p>Software voor duurzame inzetbaarheid voor professionals die kandidaten ondersteunen in werk en loopbaan. Door een combinatie van on- en offline begeleiding kan een loopbaanprofessional tijd besparen en meer diepgang aanbrenge.</p>	https://www.jobport.nl/
Kernscan	Kernkunde	<p>Geeft inzicht in de persoonlijke communicatiestijl en het drijfverenprofiel van een deelnemer. Resultaat van het doorlopen van de Kernscan is een persoonlijke rapportage. Daarmee kan de deelnemer aan de slag met kwaliteiten en valkuilen, doelen, waarden, drijfveren en communicatiestijl.</p>	<p>Online tool. De deelnemer krijgt een persoonlijke inlogcode om de Kernscan mee te doorlopen. Het wordt geadviseerd om het instrument aan te vullen met tenminste één coachingsgesprek. Kosten Kernscan met persoonlijke rapportage: 180 euro.</p>	http://kernkunde.nl/aanbod/
Loopbaancentraal	James/CNV	<p>www.loopbaancentraal.nl is een algemeen en gratis toegankelijke website, ontwikkeld voor werkend Nederland die bedoeld is om loopbaanzelfregie te ondersteunen door middel van digitale opdrachten, uitmondend in een actieplan.</p>	<p>On-line, gratis, algemeen toegankelijk...</p>	www.loopbaancentraal.nl

Loopbaan APK	Lagarde&you	<p>Doel: medewerkers de regie over hun arbeidsmarktpositie laten behouden.</p> <p>De Loopbaan APK levert een diagnose op van iemands positie op de interne en externe arbeidsmarkt, en handvatten om de persoonlijke ontwikkeling in beweging te zetten en te houden. Ook geschikt voor organisaties om de personele bezetting optimaal te houden. Organisatie en medewerker nemen samen de regie. De loopbaan APK belicht persoonlijke vaardigheden, eigenschappen, interesses, ambities en waarden.</p>	<p>Loopbaanonderzoek in combinatie met vijf loopbaangesprekken, tussentijdse huiswerkopdrachten, advisering, tips en handvatten.</p> <p>Aan het eind: bepaling welke vervolgkoers in de loopbaan, in een gesprek tussen werkgever, werknemer en loopbaancoach.</p> <p>Tijdsbestek: maximaal drie maanden</p>	<p>http://lagardeyou.nl/loopbaanapk</p>
Loopbaan APK (self-assessment)	Matchcare	<p>Stelt een deelnemer vragen om hem aan het denken te zetten over zijn werk: in welke rol kom je het best tot je recht? Sta je 's morgens nog fluitend op? Op basis van de antwoorden van de deelnemer ontstaat een persoonlijk profiel. Dit kan als kompas worden gebruikt om te onderzoeken wat volgens de deelnemer een dubbelcheck vraagt.</p> <p>Brengt in kaart in welke mate voor de deelnemer zijn werk en werkomgeving (nog) aansluiten bij wat voor hem nu belangrijk is. In de resultaten ziet hij enerzijds zijn behoefte, anderzijds zijn beleving (dat wat hij nu ervaart dat geboden wordt). Als deze niet in balans zijn dan kan de deelnemer kijken wat hij kan doen om die balans te herstellen.</p>	<p>Vragenlijst. Gratis bij het volgen van een traject bij Matchcare.</p>	<p>https://www.matchcare.nl/</p>
Loopbaan-Check		<p>Na beantwoording van de vragen krijgt de deelnemer advies over zijn werk en wat hij zou kunnen doen. Als het volgens de Loopbaan-Check app tijd is voor verandering, wordt hem dat uitgelegd. In de app worden ook sollicitatietips gegeven en kan</p>	<p>App met vragen</p>	<p>www.loopbaan-check.nl</p>

		de deelnemer contact leggen met een aangesloten loopbaancoach uit de buurt.		
Loopbaancheck	TVM werk en advies	Het totaalplaatje van de kandidaat wordt in beeld gebracht: talenten, motivatie, behoeften en mogelijke belemmeringen of valkuilen. Vervolgens wordt de vertaalslag gemaakt tussen de actuele skills en motivatie en behoeften van de persoon met de huidige en toekomstige arbeidsmarkt. Er is uitgebreid aandacht voor realistische mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Dit geeft aanleiding tot verdere concrete handelingen.		https://www.tvmwerkenadvies.nl/loopbaancheck
FCB Loopbaancheck	FCB	Geeft de deelnemer inzicht in de huidige beleving van zijn werk. Is hij fit, tevreden en ervaart hij werkplezier? Ook wordt duidelijk of hij toe is aan groei, opleidingen en (andere) uitdagingen. Maar ook op welke manier hij zijn huidige functie langer kan volhouden. De uitkomsten van de check worden alleen met de deelnemer gedeeld en blijven anoniem. Als hij een meer compleet rapport wenst, dan kan hij dat per e-mail aanvragen.	Online vragenlijst	https://www.graancao.nl/subsidies/loopbaancheck
Loopbaancheck van FNV	SWA HR diensten	Het loopbaanonderzoek bestaat uit een persoonlijke vragenlijst, twee opdrachten om de deelnemer aan te zetten na te denken over diens ambities en kwaliteiten en het invullen van een digitale test; ter onderbouwing en als naslagwerk ontvangt de deelnemer een boek. De resultaten van het onderzoek worden besproken in een adviesgesprek, waarbij naar de sterke en zwakke punten van de deelnemer wordt gekeken, naar diens mogelijkheden en ambities. Vervolgens wordt een actieplan opgesteld en wordt nagegaan of er aanvullende scholing of training gewenst is.	SWA HR diensten is partner van FNV. SWA voert individuele loopbaanchecks uit en workshops rond Duurzame Inzetbaarheid. De loopbaancheck van FNV Finance bestaat uit een loopbaanonderzoek en een persoonlijk adviesgesprek van 2 uur met een loopbaanadviseur.	https://fnvprofessionals.nl/algemene_loopbaancheck/

Loopbaannavigators	Manshanden	<p>Resultaat: de medewerker krijgt antwoord op de vraag of zijn huidige werk bij hem past nu en in de toekomst, hij doet ideeën op over wat hij kan veranderen om met plezier aan het werk te gaan/blijven, en heeft een actieplan gemaakt en evt. een gesprek voorbereid met een HR-adviseur of leidinggevende. De loopbaannavigators maakt het mogelijk om in vijf stappen, de balans van de loopbaan op te maken, zodat de medewerker weet of hij op koers ligt of een nieuwe koers uit wil of moet stippelen. Het instrument kan gebruikt worden als middel om meer regie te nemen over de eigen loopbaan, voorbereiding op een loopbaangesprek of HR-adviseur, voorbereiding op het jaar- of ontwikkelgesprek met de leidinggevende, of als instrument in een loopbaantraject met loopbaancoach. De doelgroep bestaat uit mensen die zich afvragen of zij zich nog wel op hun plek voelen in hun huidige werk, die zich graag verder zouden willen ontwikkelen, die een nieuwe stap zouden willen nemen, of die zich zorgen maken over de balans tussen werk en privé of over hun werk in relatie tot hun gezondheid.</p>	E-learning cursus. Doelgroep: geschikt voor medewerkers van alle niveaus.	http://www.manshandentrainingcoaching.nl/loopbaan%20wiel.html
Loopbaanoriëntatie	Leaufort	<p>Het instrument levert realistische vooruitzichten en een compleet zelfbeeld. Loopbaanoriëntatie zorgt ervoor dat de deelnemer weer helder voor ogen heeft wat zijn kwaliteiten zijn, welke competenties hij kan ontwikkelen en welke functies in welke soort organisaties bij hem passen.</p> <p>Er worden verschillende psychologische tests afgenomen die inzicht geven in werkstijl, denkvermogen, persoonlijkheid en motivatie.</p>	Individueel ontwikkeltraject van twee bijeenkomsten. Daarbij worden psychologische tests en oefeningen gemaakt en gesprekken gehouden met een arbeids- en organisatiepsycholoog. Daarin wordt feedback gegeven op de testresultaten.	http://www.leaufort.nl/loopbaanbegeleiding/loopbaanoriëntatie/
Loopbaanscan	Ixly	Geeft antwoord op de vragen 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?' Het geeft een persoonlijk profiel van talenten, drijfveren, interesses in sectoren en interesses in taken. Het heeft als doel	Vragenlijsten	www.ixly.nl

		om het zelfinzicht te versterken en om ideeën te bieden voor loopbaanontwikkeling (het rapport bevat ontwikkelsuggesties).		
Loopbaanscan Adaptief	Ixly	<p>Een adaptieve variant van de Loopbaanscan van Ixly. De vragenlijst geeft een breed beeld van de persoonlijkheid, drijfveren en interesses van een deelnemer. De Loopbaanscan biedt inzicht in de vragen 'Wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik?'</p> <p>Doel: bewustzijn creëren over de eigen kwaliteiten en mogelijkheden. Dit kan leiden tot loopbaanstappen, maar ook tot ontwikkeling binnen de eigen functie. Het instrument wordt gebruikt voor ontwikkeling, loopbaanadvies, mobiliteit, re-integratie en outplacement. In de rapportage is een uitgebreide competentieanalyse toegevoegd. Het talent van de kandidaat voor diens competenties wordt vergeleken met hoe motiverend hij de competenties vindt. De rapportage bevat ook ontwikkeltips per competentie.</p>	<p>Online vragenlijst gebaseerd op Item Response Theorie.</p> <p>Combinatie van gevalideerde en betrouwbare testen: Adaptieve Carrièrewaarden Vragenlijst (ACV), Adaptieve Persoonlijkheid Vragenlijst (APV), Adaptieve Interesse Vragenlijst (AIV), en Zelfinschatting competenties.</p> <p>Afnameduur vragenlijst: 30 minuten.</p> <p>De Loopbaanscan wordt toegepast door loopbaanadviseurs. Het instrument wordt meestal gecombineerd met twee of drie gesprekken om de resultaten te bespreken.</p>	<p>www.ixly.nl</p> <p>De vragenlijsten die zijn gecombineerd in de Loopbaanscan zijn gevalideerd en betrouwbaar (COTAN)</p>
Loopbaanscan	JamesLoopbaan en CNV	<p>Diverse namen en verschijningsvormen. Jamesloopbaan heeft in diverse sectoren varianten van een loopbaanscan ontwikkeld. O.a. Bouw en Infra, Volandis. In een aantal van deze projecten trekt James samen met de FNV op.</p> <p>Algemene beschrijving loopbaan-apk: http://comform.cnvvakmensen.nl/attachment/?id=461 Financiële en bancaire sector: https://jamesloopbaan.nl/sector/sector-financieel/abn-amro/ Zoetwarenindustrie: http://zoetwaren.jamesloopbaan.nl</p>	<p>De belangrijkste varianten:</p> <p>a) Dit betekent dat er gesprekken en (digitale) instrumenten worden gecombineerd in een loopbaancheck. Daarnaast is een methodiek ontwikkeld waarin loopbaanprofessionals in bepaalde sectoren heel gericht</p>	<p>www.jamesloopbaan.nl</p>

			met en voor individuele werknemers kijken naar zowel de persoonlijke geschiktheid als de arbeidsmarktrelevantie en het al dan niet kansrijke karakter van bepaalde (scholings)opties buiten de sector. Dit om bepaalde aanvragen aan het scholingsfonds te onderbouwen. Dit speelt o.a. in de schoonmaaksector en de bouw. Resultaat is een rapportage door de loopbaanprofessional, gericht op advies aan het betreffende scholingsfonds. Dit is dus een 'handmatige toets', waarin gebruik wordt gemaakt van (regionale) arbeidsmarktgegevens van o.a. UWV.	
Loopbaanscan (voor duurzame inzetbaarheid)	BHP groep	Helpt de balans op te maken en inzicht te krijgen in hoe een deelnemer in zijn werk staat: geeft het hem energie, vindt hij het nog steeds uitdagend en ervaart hij een gezonde balans tussen werk en privé? De deelnemer vult een online tool in en bespreekt de resultaten met een loopbaanadviseur, waarbij deze worden vertaald naar een concreet plan van aanpak.	Combinatie van online tool en een of twee gesprekken met een loopbaanadviseur.	www.bhp.nl
Loopbaan-Verkenner	Matchcare	Geeft de deelnemer inzicht in zijn positie en kansen, binnen een organisatie of op de arbeidsmarkt. Het instrument combineert een inventarisatie van persoonlijkheidskenmerken, competenties, beroepsinteresses en werkervaring van de deelnemer met beroepsmogelijkheden en actuele vacatures. Het biedt handvatten om te onderzoeken wat een passende volgende stap in de loopbaan zou zijn. Op basis van de	Online vragenlijst, evt. in combinatie met een gesprek met een loopbaancoach	www.matchcare.nl

		<p>resultaten kan een loopbaancoach samen met de kandidaat aan de slag gaan met de beroepenmatch en zoeken naar vacatures in de regio die aansluiten bij het profiel. De deelnemer kan ook zelf aan de slag gaan, bijv. door zijn eigen profiel af te zetten tegen verschillende beroepsprofielen om te zien hoe goed de match is. De deelnemer kan bijbehorende vacatures zoeken en werken aan het optimaliseren van het ePortfolio.</p> <p>Doelen: o.a. duurzame inzetbaarheid, talentontwikkeling, persoonlijke regie, mobiliteit</p>		
Loopbaanwijzer	FLOW	<p>Geeft inzicht in de talenten van de deelnemer, diens interesses en loopbaanwensen. Na het invullen van de online test, kan de deelnemer gebruik maken van twee gratis loopbaangesprekken.</p> <p>De Loopbaanwijzer bestaat uit een reeks instrumenten die de deelnemer ondersteunen bij zijn loopbaanoriëntatie. Het Toekomstvizier helpt hem een goede keuze uit de instrumenten te maken. In drie stappen bepaalt hij zijn persoonlijke loopbaanvraag en komt hij uit bij een advies voor een set instrumenten die daarbij past.</p>	Online test, eventueel in combinatie met twee gratis loopbaangesprekken	https://www.flowwe.nl/Flow.Portal/Public/Flow/Employee.aspx
MDI gedrag- en drijfverentoets	TVM	<p>Geeft inzicht in het gedrag van de deelnemer, diens sterke en zwakke punten en drijfveren (motivatie).</p> <p>Doel: Het zelfinzicht van de deelnemer vergroten zodat hij gerichte loopbaankeuzes kan maken, om effectiever en met meer plezier te kunnen werken.</p> <p>Resultaat: een eigen profiel met informatie over: gedragseigenschappen, motivatie, toegevoegde waarde, manier van communiceren, ideale werkplek, aandachtspunten</p> <p>Je doorgroeimogelijkheden en drijfveren.</p>	Vragenlijst met 40 vragen. De deelnemer kan bij TVM kiezen voor een combinatie van een gedrag- en drijfveren toets of een van de twee afzonderlijk. In een individuele sessie wordt zijn profiel besproken.	https://www.tvwerkenadvies.nl/loopbaancheck

Menea Loopbaancheck	Menea/Hof	Geeft antwoord op de vraag hoe 'futureproof' de deelnemer is, laat de deelnemer zijn kwaliteiten, interesses en uitdagingen op een rijtje zetten, en laat hem reflecteren op de vraag of hij misschien wel iets anders wil, of er dingen zijn die hem tegenhouden om een loopbaan stap te maken, en of er dingen zijn die hem hierbij zouden kunnen helpen.	Bestaat uit: telefonische intake, analyse van de loopbaan tot nu toe, online tests, een persoonlijk gesprek met een loopbaanadviseur en een rapportage.	https://www.menea.nl/
Mijn Kompas	Randstad HR Solutions en Fources Smartgroup	KPN heeft met hulp van Fources, Smartgroup en Randstad HR Solutions de portal 'Mijn Kompas' gebouwd, die KPN'ers helpt om actief aan de slag te gaan met hun werk, ontwikkeling en opleiding, en hun aldus opgebouwde ervaring op te slaan in een digitaal portfolio Het Inzetbaarheidsbudget ad € 1.000 per jaar kan door de medewerker besteed worden aan zelf gekozen opleidingen uit Mijn Kompas. Mijn Kompas wordt uitgebreid met de Gezondheidscheck. Eventueel zorgadvies en leefstijltraject worden, als de uitslag van de Gezondheidscheck daar aanleiding toe geeft, door KPN aangeboden en vergoed.	Portal	www.randstad.nl
Mijnskillpaspoort	Mijnskillpaspoort	Geeft de professionele ontwikkeling in beeld. Meten: Hoe goed is de deelnemer al in zijn huidige of toekomstige rol? Dit kan d.m.v. een zelfmeting, door de coach of leidinggevende of met een 360 meting. De resultaten komen in een persoonlijk dashboard. Richting bepalen: De deelnemer heeft de regie over zijn richting en keuzes. Vergelijkingen worden gemaakt met norm en benchmark: binnen het huidige werk of met een toekomstige	Compleet programma (vragenlijst plus gesprekken met loopbaancoach)	https://www.mijnskillpaspoort.nl/index.php/nl/

		<p>baan. Resultaat is een concreet plan en de ambities van de deelnemer in kaart.</p> <p>Doen: Pragmatisch aan de slag met de persoonlijke ambitie van de deelnemer. Leeracties: op maat, feedback van collega's of klanten, zelfreflectie, experimenteren in de praktijk, trainingen, e-learnings, etc.</p>		
Momotion APK®	Momotion	<p>APK® staat voor ACT Periodieke Krachtmeting. Waarom wel voertuigen periodiek keuren en werknemers niet?</p> <p>De APK® methodiek zorgt ervoor dat medewerkers periodiek en preventief worden gemeten en bevraagd door getrainde APK® coaches. APK® is een snelle, diepgaande en cyclische interventiemethodiek voor medewerkers en organisaties die nauwelijks tijd vraagt naast het dagelijkse werk!</p> <p>De APK® methodiek is voor werkgever en werknemer een effectief en objectief meetmoment met inzet van het diagnose instrument ACT®. ACT® staat voor Analytical Competence Tool en is een methodiek om natuurlijke en aangeleerde competenties te meten vanuit aanwezige talenten en ontwikkelpotentieel. ACT werkt met taal én beelden. Het werken met beelden is vernieuwend.</p>	<p>Er zijn verschillende APK® ROUTES. Compacte versie van 1 jaar of volledige route van 3 jaar. De volgende stappen worden gezet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kick-off 2. Individuele metingen en APK® gesprekken door APK® coach 3. Verkeersoverzicht aan de hand van de vragenlijsten 4. Onderhoud menselijk kapitaal 	https://momotion.nl/apk/
My-e-tool/My Full Potential	MY-organization	<p>Brengt in beeld 'waarom sommige dingen in het leven moeizaam gaan en andere als vanzelf' en stelt de coach in staat om de diepte in te gaan met de cliënt. Het kijkt o.a. naar de drijfveren persoonlijkheid en identiteit, welke ten grondslag liggen aan gedrag en motivatie. Het verslag van het assessment biedt een startpunt voor een coachingstraject of therapie.</p>	<p>Online instrument gebruikt door coaches van MY-organisation</p>	https://www.my-organization.nl/my-etool/

		MY-etoel geeft duidelijkheid over o.a.: functiedynamiek, toegevoegde waarde, talenten en werkwijzen, valkuilen en risico's, mogelijkheden voor verdere ontwikkelingen.		
Nationale Loopbaan APK	Focus	<p>Geeft inzicht in: de verwachte zoekduur naar gelijksoortig werk, branches met de meeste vacatures, de kans dat het huidige beroep wordt gerobotiseerd en kansrijke alternatieve beroepen.</p> <p>Doel: inzetbaarheid vergroten. Voor de medewerker die wil weten waar hij staat op de arbeidsmarkt: 'Ben ik nu en in de toekomst aantrekkelijk voor werkgevers?' of 'Heb ik kans om een andere baan te vinden in een vergelijkbare functie (binnen of buiten de huidige organisatie) en hoe kan ik die kans vergroten?'</p>	<p>Bestaat uit 3 onderdelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de Arbeidsmarktkansenscan, een online vragenlijst 2. zes weken toegang tot het Focus loopbaanportaal met informatie over het verstevigen van de arbeidsmarktpositie en toegang tot de module Beroepen, Opleidingen en Vacatures (BOV) 3. een adviesgesprek met een gecertificeerde loopbaancoach 	<p>https://www.oval.nl/stories/focusnederland https://focusnederland.nl/Nationale-loopbaan-APK</p>
NJOY Worklife		<p>Resultaat: De deelnemer weet wat hij zelf concreet kan doen om met meer plezier en voldoening te werken en succesvoller te worden in zijn huidige baan. Onderwerpen die ter sprake komen: Hoe bevlogen ben ik in mijn huidige werk? Wat zijn mijn talenten en vaardigheden? Welke stressbronnen ervaar ik op functie- en organisatieniveau? Welke taken geven en welke taken kosten mij energie? Waar heb ik wel en geen invloed op? Op welke manieren kan ik job craften, ofwel 'sleutelen aan mijn baan'? Persoonlijk actieplan</p>	Tool Werkenergieanalyse plus twee gesprekken	http://njoyworklife.nl/
Ondernemers Assessment	Ixly	Geeft ondernemers inzicht in zichzelf en in wat sterke en zwakke kanten zijn als ondernemer. Deze assessment kan worden ingezet bij selectie, loopbaanvraagstukken en	Een assessment dat bestaat uit een combinatie van testen: de Werkgerelateerde,	www.ixly.nl

		ontwikkelingstrajecten. Het rapport van het assessment bestaat uit vier onderdelen: ondernemerscompetenties, persoonlijkheid van de ondernemer, ondernemingsfasen & rollen en managementrollen.	persoonlijkheidsvragenlijst, Carrièrewaarden, Quinn Managementrollen	De gebruikte testen zijn (op de Quinn Managementrollen) gevalideerd en betrouwbaar ('zeer positief' beoordeeld door COTAN)
Online Talent Manager	Margolin	De online assessments van Online Talent Manager geven kandidaten inzicht in hun talent.	Verschillende online assessments: loopbaanwaarden, OP5 persoonlijkheidstest, communicatiestijlen, managementgedrag en leiderschapstijlassessment	https://www.margolin.nl/ De assessments voldoen aan de gestelde eisen op het gebied van betrouwbaarheid en validiteit, aldus Margolin
Ontwikkeladvies 45+ (subsidierегeling SZW)	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ; diverse aanbieders	Het doel van het Ontwikkeladvies is dat het deelnemers stimuleert om de regie van hun loopbaan in eigen handen te nemen. Het Ontwikkeladvies geeft inzicht in het toekomstperspectief van het huidige werk, de competenties en toekomstige loopbaanmogelijkheden van de deelnemer. Hierbij gaat het erom dat deelnemers actief gaan nadenken over hoe zij werkend hun pensioenleeftijd kunnen bereiken en uitval door ziekte of werkloosheid kunnen voorkomen. Het product dat uit het Ontwikkeladvies voortkomt is dan ook een	Een tijdelijke subsidieregeling van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als onderdeel van het Actieplan Perspectief voor Vijftigplussers. De deelnemer vult bij de start van het traject een (papieren of digitale) vragenlijst in. Deze vragenlijst is ook de 0-meting	Regioplan voert onderzoek uit naar de effecten van het Ontwikkeladvies: wat heeft het deelnemers opgeleverd? Er zal via een steekproef een online-enquete worden afgenomen.

		<p>persoonlijk ontwikkelplan waarin de deelnemer heeft beschreven wat voor acties hij/zij gaat ondernemen om zijn/haar mogelijkheden te vergroten om aan het werk te blijven tot het pensioen.</p>	<p>voor het onderzoek/evaluatie van Regioplan en dient daarnaast als input voor de loopbaanadviseur voor het Ontwikkeladvies. Onderdelen van deze vragenlijst zijn: Situatieschets, Persoonsprofiel, Toekomstoriëntatie en Advies. De deelnemer heeft minimaal 4 contacturen met een loopbaanprofessional om tot een Ontwikkelplan te komen.</p>	<p>Ontwikkeladvies. https://www.hoewerktnederland.nl/persoonlijk-ontwikkeladvies</p>
<p>Persoonlijke Arbeidsmarktscan</p>	<p>Intelligence group en Arbeidsmarktkansen.nl</p>	<p>Geeft inzicht in de huidige en toekomstige kansen op de arbeidsmarkt. Biedt een persoonlijk rapport voor preventieve mobiliteit en het vergroten van duurzame inzetbaarheid. Geeft antwoord op vragen als: 'Wat is mijn kans op werk in mijn huidige functie (of in mijn wensberoep)? Hoe ontwikkelt mijn regionale arbeidsmarkt zich? Welke functies of vakgebieden zijn nog meer interessant voor mij? Welke werkgevers/intermediairs in mijn regio hebben interessante vacatures?'</p>	<p>Vragenlijst. Onder meer onderdeel van de Loopbaan-APK samen met Focus en LDC en de APQ van Eelloo. Als instrument te implementeren in diverse loopbaanportals.</p>	<p>https://intelligence-group.nl/ www.Arbeidsmarktkansen.nl</p>
<p>Perspectief Onderzoek</p>	<p>Movum</p>	<p>Voor de werknemer: o.a. kritisch stilstaan bij de eigen loopbaan; een duidelijker beeld krijgen van zijn capaciteiten en mogelijkheden binnen de organisatie. Voor de werkgever: o.a. het stimuleren van spontane interne en externe mobiliteit.</p>	<p>Een programma, bestaande uit een analyse van de loopbaan, vaardigheden, persoonlijke stijl, motivatie en kwaliteiten van de betrokkene, een psychologisch onderzoek en een interview met de direct leidinggevende. Kan zowel door werknemer als door werkgever worden ingezet. Conclusies en aanbevelingen</p>	<p>https://movum.nl/userfiles/files/03-productbeschrijving-perspectief-onderzoek.pdf</p>

			worden in een rapport 'Perspectief Onderzoek' vastgelegd; dit wordt besproken door de consultant met de cliënt, en vervolgens (met toestemming cliënt) ook gezamenlijk met de werkgever.	
STERKscan	Bureau STERK	Uiteenlopende instrumenten, om o.a. de professionele identiteit (persoons- en professionele kenmerken) van de deelnemer op posterformaat in beeld te brengen, om inzicht te geven in de capaciteiten, motivatie en leerstijl van de deelnemer, en in waar de deelnemer qua competenties staat t.o.v. een bepaalde standaard.	De STERKscan vormt het startpunt van een ontwikkeltraject bij Bureau STERK. De STERKscan wordt gebruikt door schoolleiders, docenten, verpleegkundigen en frontoffice medewerkers e.a. maar ook door teams, organisaties en besturen bijvoorbeeld voor de functionerings- en beoordelingscyclus.	Wetenschappelijke inzichten zijn leidend geweest voor het ontwikkelen van de Zelfscan VO, aldus Bureau STERK. Deze is doorontwikkeld tot de STERKscan.
Strengthscope	Strengthscope	Doel: De deelnemer in staat stellen om openhartige, authentieke gesprekken te voeren over wie hij werkelijk is, wat hij graag doet en hoe hij elke dag het beste uit zichzelf kan halen op het werk en in het leven. Resultaat: een 'sterke punten'-profiel. Sterke punten hebben betrekking op de deelnemer als persoon, niet op diens functie. Sterke punten zijn kwaliteiten die iemand gedurende zijn leven en carrière constant motiveren en energie geven.	Assessments op basis van sterke punten	https://www.strengtscope.com/

Styx Loopbaan APK	Styx	<p>Geeft inzicht in de capaciteiten, motivatoren, interesses, communicatiestijl en ontwikkelingsmogelijkheden van de deelnemer. Dat biedt de deelnemer basis om zijn loopbaanonderhoud gestalte te geven.</p> <p>Drie instrumenten:</p> <p>1. Persoonlijke Profiel Analyse (PPA): geeft inzicht in werkgedrag deelnemer, in zijn sterke punten en beperkingen, in zijn communicatiestijl en motiverende factoren.</p> <p>2. Belbin Teamrollen: laat zien welke van de acht teamrollen bij de deelnemer sterk ontwikkeld zijn, met hun voor- en mogelijke nadelen</p> <p>3. PAKSOK Interesse en Competentie onderzoek: brengt interesses en eigenschappen van de deelnemer in kaart a.h.v. de twee menstypen waar hij hoog op scoort: praktisch, analytisch, kunstzinnig, sociaal, ondernemend en conventioneel.</p>	<p>Bestaat uit drie individuele online onderzoeken, de rapportage daarvan en twee gesprekken met een loopbaancoach voor hoogopgeleiden.</p> <p>Drie instrumenten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persoonlijke Profiel Analyse (PPA) 2. Belbin Teamrollen 3. PAKSOK Interesse en Competentie onderzoek <p>Kosten loopbaan APK: 665,50 inclusief BTW</p>	<p>https://www.styxcareerconsult.nl/loopbaan-apk/</p>
SZeebra Diagnose	Matchcare	<p>Instrument om de persoonlijke situatie van klanten vast te stellen (door klantmanagers). Via een gerichte structuur van vragen worden klanten ingedeeld in een profiel (werk, zorg, activering), worden klanten geplaatst op de participatieladder volgens de tredes die de gemeenten hanteren, en wordt het beste doelgericht traject- advies gegeven wat leidt tot de snelste vorm van participatie of werk. De klantmanager kan SZeebra Diagnose gebruiken bij het nemen van een trajectbeslissing en voor het monitoren van de ontwikkeling van zijn klanten in zijn caseload.</p>	<p>Vragenlijsten bedoeld voor gebruik door klantmanagers (voeren bij de gemeente intakegesprekken in het kader van de Participatiewet). De klantmanager neemt samen met de klant de vragenlijsten door.</p>	<p>www.matchcare.nl</p>
SZeebra Loonwaarde	Matchcare	<p>Een instrument om de hoogte van de loonkostensubsidie of loondispensatie vast te stellen. Het levert een beeld van de</p>	<p>Online vragenlijst voor werknemer en werkgever</p>	<p>'Blik op Werk heeft, in opdracht van De</p>

		<p>ontwikkelmogelijkheden van de werknemer en biedt concrete handvatten voor het vergroten van de loonwaarde op de werkplek.</p> <p>Werknemer en werkgever vullen een online vragenlijst in waarin zij aangeven in hoeverre voldaan kan worden aan de gestelde eisen op het gebied van tempo, kwaliteit en inzetbaarheid. Deze antwoorden worden vergeleken met de reguliere eisen aan de functie. Zo ontstaat een beeld van de loonwaarde van de werknemer, uitgedrukt als percentage van het bedrijfsfunctieprofiel en als bedrag in euro's.</p>		<p>Werkkamer, een valideringstraject uitgevoerd voor loonwaardemethodieken in Nederland. Gebleken is dat onze methodiek een uitstekende valide methode is voor het bepalen van de loonwaarde. Met een betrouwbaarheidsscore van maar liefst 85 procent voldeed de SZeebra Loonwaarde aan de Gouden standaard (de juiste loonwaarde met betrekking tot de betreffende casussen).', aldus Matchcare</p>
Talent- OntwikkelScan	Matchcare	<p>Geeft inzicht in de talenten, de persoonlijkheid, het ontwikkelvermogen en de werkvoorkeuren van de deelnemer door het invullen van vragenlijsten en op basis van 360 graden feedback.</p>	<p>Vragenlijsten in combinatie met 360 graden feedback; onderdeel van een Loopbaanprogramma van Matchcare. Dit loopbaanprogramma is speciaal bedoeld voor medewerkers die zich willen versterken op een</p>	<p>www.matchcare.nl</p>

			arbeidsmarkt waar digitalisering en robotisering actueel is en voor medewerkers waarvan hun functie een steeds grotere ICT-vaardigheid vraagt.	
Talentspiegel	LTP	<p>Het instrument is de talentspiegel, en dit wordt oa ingezet voor gemeente ambtenaren – gefinancierd via het A&O fonds gemeenten. Er worden loopbaanprofessionals van gemeenten gecertificeerd om het gesprek nav het instrument meer diepgang te geven.</p> <p>Met als doel de mobiliteit van gemeente ambtenaren vergroten, ze in beweging krijgen.</p>	Online vragenlijst in combinatie met een gesprek	https://www.aeno.nl/talentspiegel
Tiptrack	Tiptrack	<p>Doel: eigenaarschap van medewerkers stimuleren op het gebied van duurzame inzetbaarheid.</p> <p>Veel medewerkers zijn zich onbewust van hun eigen kansen en risico's, waardoor faciliteiten en budgetten van werkgevers onvoldoende worden gebruikt.</p> <p>Gebruikers van Tiptrack krijgen inzicht in hun eigen situatie; nu en in de toekomst. De gebruiker kan zelf eenvoudig doelen stellen om de inzetbaarheid te vergroten. Daarnaast kan hij producten en diensten, zoals opleidingen, coaching en testen afnemen via de webshop. Veel testen en tools zijn gratis te gebruiken, omdat zij onderdeel zijn van de licentie van Tiptrack.</p>	Persoonlijke en interactieve online tool.	www.tiptrack.nl
TMA Methode	TMA	Via dashboards en rapportages krijgen gebruikers TMA informatie & advies waarmee ze mensen kunnen matchen met rollen of functies, individuele en teamvraagstukken kunnen oplossen en kandidaten kunnen helpen met ontwikkel- en mobiliteitsvraagstukken.	De TMA Dashboards zijn: Persoonlijk talentenoverzicht, Competentiematch, TMA Talenten Kompas, Beroepsinteresse, Cognitieve	https://www.tma.nl/

			capaciteitenoverzicht en Teamsadviezen	
Traject Oriëntatie	Eelloo	Geeft deelnemers handvatten om stil te staan bij hun inzetbaarheid, talenten en ambities om vervolgens concreet te kijken naar passende mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Kan o.a. worden gebruikt bij mobiliteitstrajecten en bij het vergroten van de Duurzame Inzetbaarheid van medewerkers.	Instrumenten die in het traject worden gebruikt zijn o.a.: Arbeidsmarktverkenner, (niet nader genoemde) vragenlijsten, ePortfolio.	www.eelloo.nl
VitaliteitsCompaz	AOB Compaz	Geeft inzicht in de tevredenheid van de deelnemer over zijn werk, zijn loopbaan, zijn organisatie, over zijn betrokkenheid bij het werk, zijn vitaliteit, zijn situatie op de arbeidsmarkt en in hoe zijn loopbaan toekomstbestendig gehouden kan worden. Het resultaat van VitaliteitsCompaz leidt tot een score groen, oranje of rood. Groen: de uitslag is helder en er kan direct een rapportage worden opgevraagd. Oranje: de deelnemer krijgt online een aantal aanvullende vragenlijsten over met name de thema's kwaliteiten, eigenschappen en competenties; daarna beoordeelt een adviseur of de deelnemer alsnog een score groen krijgt, dan wel een score rood. Rood: het advies wordt gegeven om een loopbaantraject te gaan volgen voor verdere verdieping.	Een online vragenlijst/loopbaanscan, altijd in combinatie met een gesprek met een adviseur waarin wordt ingegaan op de loopbaan van de deelnemer, zijn eerdere studie- en loopbaankeuzes en de wijze waarop deze keuzes tot stand zijn gekomen, en de loopbaanvraag die geleid heeft tot de aanmelding voor de check. Het geheel wordt vastgelegd in een rapportage die de deelnemer indien gewenst kan overhandigen aan zijn werkgever.	https://www.werksite.nl/aob-compaz
Vragenlijst loopbaancompetenties	Marinka Kuijpers, Kenniscentrum GOC	Meet de mate waarin iemand bezig is (van 'weinig tot niet bezig' tot 'goed bezig') met vijf loopbaancompetenties: kwaliteiten, motieven, werkexploratie, loopbaansturing, netwerken. Deze competenties zijn de optelsom van kennis,	Vragenlijst	https://www.leerloopbanen.nl/hoogleraar-marinka-kuijpers

		vaardigheden en houdingen die het mensen mogelijk maken succesvol op de arbeidsmarkt te zijn.		
Werkenergieanalyse	You Know (Werkenergieanalyse.nl)	<p>Doel: inzicht krijgen in het niveau van toewijding, vitaliteit en betrokkenheid van werknemers.</p> <p>De Werkanalyse brengt energie- en stressbronnen van een individuele medewerker als ook van een team in kaart. Het instrument geeft inzicht in zaken op zowel organisatie- als functieniveau, waardoor er nadien met een coachtraject of training aan de slag kan worden gegaan.</p>	<p>Een instrument bedoeld voor gebruik door ervaren coaches en interimmanagers, bestaande uit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een online vragenlijst die de klant invult 2. De werknemer ontvangt een persoonlijke rapportage met scores op het gebied van stress, energie en betrokkenheid 3. Er vindt een persoonlijk coachgesprek plaats waarin de resultaten worden besproken en welke vervolgstappen moeten worden ondernomen 	<p>De online vragenlijst is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek, aldus You Know</p> <p>https://www.werkenergieanalyse.nl/</p>
Werkgoesting	VLAO	<p>Doel: een KMO-bedrijfsleider en/of personeelsverantwoordelijke helpen om binnen de eigen onderneming op regelmatige basis te onderzoeken in welke mate een aantal kritische condities voor een leerkrachtige werkomgeving aanwezig zijn. Het instrument Werkgoesting gaat over kritische condities voor een leeftijdsbewust en duurzaam personeelsbeleid.</p> <p>De kritische condities voor een leerkrachtige werkomgeving die worden onderzocht zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. een energiegevende missie en toekomstvisie, 	<p>Uitgegeven door VLAO, ontwikkeld door Universiteit Hasselt. Er zijn verschillende manieren om het instrument te gebruiken: individueel door de bedrijfsleider of personeelsverantwoordelijke: om een betere kijk te krijgen op het lerend en 'goestinggevend' vermogen van de eigen onderneming</p>	<p>http://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/tools-en-voorbeelden/zelfbevragsingsinstrument-werkgoesting</p>

		<p>2. een leercultuur, 3. flexibele structuren en systemen, 4. ondersteunend leiderschap, 5. lerende medewerkers, 6. leermogelijkheden.</p> <p>Daarbij wordt gesteld dat het belangrijk is te starten met de conditie die bovendrijft bij de mensen (in hun verhalen, gedrag, etc.), bijv. het werken aan een leercultuur, om van daaruit stapsgewijze en geïntegreerd met de andere condities te werken</p>	<p>in groep/organisatiebreed: als leidraad van een gezamenlijk verbeteringsproces waarin iedereen in de onderneming stapsgewijs wordt betrokken</p> <p>de combinatie van de twee voorgaande manieren is sterk aanbevolen</p>	
Werkverkenner 2.0	UWV	<p>Voorspelt de kans op werkhervatting binnen 1 jaar en geeft een snelle diagnose van de persoonlijke belemmeringen en mogelijkheden van een werkzoekende om werk te vinden. Het bestaat uit zowel harde factoren (e.g. leeftijd, samenstelling huishouden, duur van het WW-recht, bedrijfstak waarin iemand werkzaam was voorafgaand aan de WW-uitkering) als uit zachte factoren (e.g. persoonlijke attitudes, motivatie en intentie t.a.v. het zoeken naar werk).</p>	<p>Combinatie van online vragenlijst en UWV-administratiegegevens. Als de voorspelde kans op werkhervatting laag is, nodigt UWV de werkzoekende uit voor een werkoriëntatiegesprek om de uitkomsten van de Werkverkenner te bespreken, en een diagnose van de klantsituatie en een behandelplan op te stellen.</p>	<p>Werkverkenner 1.0 was ontwikkeld op basis van onderzoek onder mensen die in 2008-2009 werkloos waren geworden. Werkverkenner 2.0 voorspelt voor 70% van de werkzoekenden correct of zij het werk hervatten binnen 1 jaar.</p> <p>https://www.uwv.nl/overuwv/kennis-</p>

				cijfers-en-onderzoek/kennis-onderzoeken/werkverkenner-2-0.aspx
Workcity	Nextgear	Geeft de deelnemer beter inzicht in zijn vaardigheden, en daarmee in loopbaanopties. Ook worden vacatures gematcht aan de deelnemers en bevat het instrument een geautomatiseerde CV-generator.	Een 'skillset test' en matching instrument	https://workcity.nl/

Referentielijst

- Aleksandrowicz, P., Zieschang, H., Braunig, D., & Jahn, F. (2014). Horizontal career changes as an alternative to premature exit from work. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, *20*(1), 65-76.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. B. (2012). Competencies for the Contemporary Career. *Journal of Career Development*, *40*(3), 245–267.
- Amir, T., Gati, I., & Kleiman, T. (2008). Understanding and Interpreting Career Decision-Making Difficulties. *Journal of Career Assessment*, *16*(3), 281–309.
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., & Bernaud, J.-L. (2016). Development and validation of the meaning of work inventory among French workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *17*(2), 165–185.
- Attwell, G., & Hughes, D. (2019). Learning about Careers: Open data and Labour Market Intelligence. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, *22*(1), 81-106.
- Bimrose, J., Barnes, S-A., Owen, D., Hughes, D., Wilson, R., Attwell, G. & Rustemeier, P. (2018). *Labour Market Information for all. Stakeholder engagement and usage, data and technical developments*. London: Department for Education.
- Bravo, J., Seibert, S.E., Kraimer, M.L., Wayne, S.J., & Liden, R.C. (2017). Measuring career orientations in the era of the boundaryless career. *Journal of Career Assessment*, *25*(3), 502-525.
- Brown, S. D., & Ryan Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S.D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3e druk., pp. 195–226). New York: Wiley.
- Dries, N., Van Esbroeck, R., van Vianen, A. E., De Cooman, R., & Pepermans, R. (2012). Career adaptabilities scale-Belgium form: Psychometric characteristics and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 674-679.
- Freriks, M. (2018). Evidence based coachen brengt vak naar hoger plan. Waarom coachen op basis van intuïtie en gevoel niet meer kan. *LoopbaanVisie*, *9*, 66-71.
- Gilbert, G. R., Sohi, R. S., & McEachern, A. G. (2008). Measuring work preferences. *Career Development International*, *13*(1), 56–78.
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2017). Assessing Key Predictors of Career Success. *Journal of Career Assessment*, *26*(2), 338–358.
- Kettunen, J., & Sampson, J. P. (2018). Challenges in implementing ICT in career services: perspectives from career development experts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *19*(1), 1–18.
- Kettunen, J., & Vuorinen, R. (2015). *The role of emerging technologies*. Iowa: ICCDPP.

- Martin, I. (2011). *Labour Market Information Systems and Labour Migration Information in Six Developing Countries: The challenge of integration*. Brussels: International Organization for Migration.
- Nauta, A., Dessing, R., & Kooiman, T. (2008). Carrière met kikkersprongen. Met succes werken aan inzetbaarheid. *Gids voor Personeelsmanagement*, 87(10), 29-32.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
- Slaper, F. & Rogers, C. O. (2014). Double Duty: Career Tool for Job Seekers, Labor Supply Tool for Economic Developers. *Indiana Business Review*, 89(1), 6-12.
- Taber, B. J., Hartung, P. J., Briddick, H., Briddick, W. C., & Rehfuss, M. C. (2011). Career style interview: A contextualized approach to career counseling. *The Career Development Quarterly*, 59(3), 274-287.
- VDAB (2017). *Ga fluitend naar je werk. Monitoring van de loopbaancheque, 4 jaar na lancering*. Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB).
- Whiston, S. C., Brecheisen, B. K., & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 390-410.
- Whiston, S. C., & James, B. N. (2013). Promotion of career choices. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2e druk, pp. 565–594). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Whiston, S. C., Li, Y., Goodrich Mitts, N., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 175-184.

Bijlage A: Literatuuronderzoek Loopbaan APK's

In deze bijlage geven we ten slotte een overzicht van loopbaanchecks/-instrumenten die we in de internationale literatuur zijn tegengekomen en die mogelijk interessant zijn bij het verder ontwikkelen van Loopbaan APK's in Nederland. We beschrijven hier drie typen instrumenten: instrumenten over het zelf in relatie tot de loopbaan, over motivatie en betekenisgeving in relatie tot werk, en over het zelf in relatie tot de arbeidsmarkt of concrete beroepen.

Instrumenten met betrekking tot werk en loopbaanoriëntatie

Van 9 instrumenten die we in de internationale wetenschappelijke literatuur zijn tegengekomen zijn er 4 die ingedeeld kunnen worden in de categorie betekenisgeving en voorkeuren in relatie tot werk, en loopbaanoriëntaties. Bij de Meaning of Work Questionnaire (Inventaire du Sens du Travail, IST), de Work Preference Indicator (WPI) en de Career Orientation Scale (COS) staan respectievelijk centraal: betekenisgeving in relatie tot werk, voorkeuren in relatie tot werk en loopbaanoriëntaties. Het Career Style Interview (CSI) heeft een bredere insteek, waarin al deze elementen min of meer terugkomen. Daarnaast verschilt het CSI van de overige 3 instrumenten in die zin dat het gaat om een interview met een vragenlijst als leidraad, terwijl de overige instrumenten uitsluitend uit een vragenlijst bestaan.

Werknemers zouden floreren als zij hun werk als betekenisvol zien en de organisaties waar deze medewerkers onderdeel van uitmaken zouden op hun beurt floreren als zij hierdoor verzekerd zouden zijn van betrokken medewerkers (Arnoux-Nicolas, Sovet, Lhotellier & Bernaud, 2016). De **Meaning of Work Questionnaire (IST)** (Arnoux-Nicolas et al., 2016) is een vragenlijst die de subjectieve beleving van een individu meet van de betekenisvolheid van zijn werk (Meaning of Work, MOW). De IST-vragenlijst bestaat uit vier dimensies (belang van werk, begrip van werk, richting van werk en doel van werk) en is specifiek geconstrueerd voor de doelgroep van werkenden in de Franse context. MOW is volgens Arnoux-Nicolas et al. namelijk een non-universeel concept dat onderhevig kan zijn aan culturele verschillen en maatschappelijke waarden. Dit noodzaakt volgens hen de constructie van meetinstrumenten voor een specifieke culturele context. Hoewel zij wel een kenschets geven van de kenmerken van de context van de Franse arbeidsmarkt, lichten zij niet toe op welke manier deze meegenomen zijn in de constructie van de IST. Arnoux-Nicolas et al. zien mogelijke toepassingen van de IST in het evalueren van de effectiviteit van MOW-interventies van loopbaanprofessionals. Daarnaast geven zij aan dat het instrument de impact van organisatie- en loopbaanveranderingen op MOW kan meten, waarbij de gewonnen informatie gebruikt kan worden voor het verbeteren van HRM-praktijken. De betrouwbaarheid van de IST is goed en de validiteit ervan is aannemelijk gemaakt. Generalisatie naar de gehele populatie van werkenden in Frankrijk is niet mogelijk. Het is geen representatieve steekproef.

De **Work Preference Indicator (WPI)** (Gilbert, Sohi & McEachern, 2008) is een vragenlijst die kan worden gebruikt voor het inschatten van de person-environment fit; hij meet zogenaamde werkvoorkeuren (work preferences). Werkvoorkeuren zijn de uitkomsten die individuen wensen uit hun betrokkenheid bij betaald werk; ze vormen een antwoord op de vragen 'Wat wil ik van het werk dat ik doe?' en 'Hoe wil ik dat mijn werkomgeving eruitziet?' Werkvoorkeuren zijn van invloed op loopbaanbeslissingen (met name die op kortere termijn) en zijn cruciale determinanten van werkhoudingen en werkmotivatie. De vraag welke werkomgeving/welk type organisatie het beste past bij een bepaalde werknemer, kan ten dele beantwoord worden door diens werkvoorkeuren. Over de WPI wordt door Gilbert et al. (2008) in

eerste instantie gezegd dat het gebruikt kan worden als instrument voor verder onderzoek naar loopbaanontwikkeling en plaatsingsdynamieken; daarnaast wordt door hen genoemd dat het ook kan worden ingezet als instrument om individuen te helpen die meer te weten willen komen over hun werkvoorkeuren en hun eigen geschiktheid (fit) voor banen die opkomen in in hoge mate adaptieve en multi-skilled organisaties. Het instrument zou met name relevant zijn voor korte-termijn werkplaatsingen. De betrouwbaarheid van de WPI is goed en de validiteit is aannemelijk gemaakt. Het instrument bevindt zich echter nog wel in een vroeg stadium van ontwikkeling.

Waar de WPI gericht is op voorkeuren m.b.t. de werkomgeving en het type werk, focust de **Career Orientation Scale (COS)** zich op loopbaanniveau (Bravo, Seibert, Kraimer, Wayne & Liden, 2017). Bravo et al. definiëren career orientations, loopbaanoriëntaties, als de eigenschappen van werk die iemands loopbaandoelen bepalen, het zelfconcept van het individu reflecterend wat betreft zijn subjectief ervaren waarden, interesses, ervaringen, vaardigheden en bekwaamheden. Het begrip is gerelateerd aan zogenaamde loopbaanankers (Schein, in Bravo et al., 2017); voorbeelden van loopbaanankers zijn 'autonomie en onafhankelijkheid', 'bijdrage en toewijding aan een zaak/hoger doel' en 'veiligheid en stabiliteit'. Een assumptie van het model van Schein (in Bravo et al., 2017) is dat individuen slechts één werkelijk loopbaananker hebben, en dat dit een element vormt in het zelfconcept van een persoon dat hij niet bereid is op te geven. Het uitgangspunt van Bravo et al. is echter dat mensen tegenwoordig niet langer voor een lange tijd bij dezelfde organisatie blijven werken, dat zij zich in hun loopbaan niet meer laten leiden door een enkel loopbaananker maar door meerdere oriëntaties, en dat deze oriëntaties kunnen veranderen gedurende iemands loopbaan. Met dit als uitgangspunt hebben zij een nieuwe vragenlijst ontwikkeld, de COS. Een door de auteurs voorgestelde manier waarop het instrument gebruikt kan worden is om de loopbaanoriëntaties van werknemers te meten en deze informatie vervolgens te gebruiken in het kader van loopbaanontwikkeling, met als uiteindelijk doel om de betrokkenheid bij hun huidige organisatie te versterken. Daarnaast kan het gebruikt worden door individuele werkenden om organisaties te herkennen met loopbaanmogelijkheden die in overeenstemming zijn met hun eigen loopbaanoriëntaties; dit zou met name waardevol zijn voor mensen die nog aan het begin van hun loopbaan staan. De betrouwbaarheid van de COS is goed en de validiteit is aannemelijk gemaakt. De resultaten kunnen echter maar beperkt gegeneraliseerd worden, gezien de steekproef voor deelstudie 1 uitsluitend bestond uit studenten van een enkele universiteit en van deelstudie 2 uit hoofdzakelijk blanke (Caucasian) werknemers van een enkele organisatie in de VS.

Het **Career Style Interview (CSI)** (Taber, Hartung, Briddick, Briddick & Reh fuss, 2011) is van de onderzochte instrumenten het enige waar bij afname naast de deelnemer ook een loopbaanprofessional vereist is. Het CSI bestaat uit een gesprek aan de hand van een vragenlijst, is reeds ontwikkeld in 1989 en is sindsdien verder verfijnd. Het heeft als doel om gegevens te verzamelen in de vorm van door de cliënt zelf geformuleerde verhalen over rollen in diens leven, adapt-ability strategieën, motivaties, strevingen, en persoonlijkheidsstijl. De vragenlijst bevat na de openingsvraag 'Hoe kan ik je van dienst zijn bij het construeren van je loopbaan?' vragen als (vrij vertaald) 'Wie bewonderde je toen je jong was? Wie zie je als voorbeeld voor het inrichten van je leven? Noem drie helden/rolmodellen.', 'Wat voor tijdschriften lees je geregeld? Wat vind je daar leuk aan? Wat voor televisieprogramma's vind je erg leuk en waarom?', 'Wat waren jouw favoriete vakken op de middelbare school en waarom? Aan welke vakken had je een hekel en waarom?' en 'Wat zijn je eerste herinneringen uit je jeugd? Ik ben benieuwd naar drie verhalen over gebeurtenissen die je herinnert uit de tijd dat je 3 tot 6 jaar oud was.' Aan de hand van dergelijke vragen verzamelt de loopbaancoach gedurende het interview gegevens waarmee

als het ware het levensverhaal van de cliënt kan worden geconstrueerd. Het doel van de loopbaanprofessional is om zijn cliënt te helpen om een gewenste levensstructuur te ontwerpen, om zich aan te passen aan ontwikkelingstaken en transities, om thema's binnen zijn leven te begrijpen, en om zijn beroepspersoonlijkheidsstijl en geprefereerde werkomgevingen te realiseren. Nadat de loopbaanprofessional antwoord heeft ontvangen op zijn laatste vraag, interpreteert hij de verzamelde informatie. Zo stelt de loopbaanprofessional aan de hand van de openingsvraag vast wat de doelen zijn van de loopbaanbegeleiding. Aan de hand van de jeugdherinneringen identificeert hij wat zijn cliënt het meest bezighoudt en wat zijn kernprobleem is. De rolmodellen zouden de loopbaanprofessional informatie geven over kenmerken en kwaliteiten die de cliënt gebruikt of zou willen gebruiken om het probleem op te lossen. De favoriete middelbare schoolvakken zouden informatie geven over voorkeuren voor bepaalde werkomgevingen. Het CSI heeft inhoudelijke verschillende overeenkomsten met de hierboven genoemde instrumenten: aan de hand van de verzamelde gegevens probeert de loopbaanprofessional onder meer uitspraken te doen over voorkeuren voor bepaalde typen werkomgevingen (vergelijk met de WPI), en over idealen, levensdoelen en het belang dat de cliënt hecht aan werk vergeleken met levensrollen op andere gebieden (vergelijk met IST en COS). Ook zouden aan de hand van deze informatie uitspraken kunnen worden gedaan over career adapt-ability strategieën; dit is een overeenkomst met het instrument CAAS, dat hierna aan de orde komt. Taber et al. leveren, buiten de beschrijving van een case study van hoe een cliënt geholpen kan worden met behulp van het CSI, echter geen empirisch bewijs voor de effectiviteit van het instrument.

Instrumenten met betrekking tot competenties en middelen in relatie tot de loopbaan

Drie van de gevonden instrumenten hebben met elkaar gemeen dat zij iets zeggen over de competenties en middelen van de deelnemer in relatie tot diens loopbaan: de Career Adapt-Abilities Scale (CAAS), de Career Competencies Questionnaire (CCQ) en de Career Resources Questionnaire (CRQ). Deze competenties en middelen zijn ontwikkelbaar en daarom interessant in het kader van interventies van HR- en loopbaanprofessionals.

De **Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)** (Savickas & Porfeli, 2012) meet in welke mate een individu inschat te beschikken over bepaalde vaardigheden die hem in staat stellen om veranderende omstandigheden het hoofd te bieden. Deze vaardigheden ingedeeld in vier dimensies: concern, control, curiosity en confidence (de 4 C's). De CAAS is ontwikkeld en getest door onderzoekers uit 13 verschillende landen. De betrouwbaarheidsscores van de CAAS zijn acceptabel tot excellent. De interne consistentie ervan is eveneens excellent.

De **Career Competencies Questionnaire (CCQ)** (Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers, & Blonk, 2012) meet loopbaancompetenties, dat wil zeggen: kennis, vaardigheden en bekwaamheden die van centraal belang zijn voor loopbaanontwikkeling en die kunnen worden beïnvloed en ontwikkeld door het individu. De loopbaancompetenties kunnen worden onderverdeeld in reflectieve, communicatieve en gedragsloopbaancompetenties. Akkermans et al. geven aan dat de CCQ ingezet kan worden in het onderwijs en in HRM-beleid als diagnostisch instrument om de voortgang van studenten/individuen richting en in de arbeidsmarkt te monitoren. De vragenlijst kan gebruikt worden om te bepalen welke competenties verder moeten worden ontwikkeld om de transitie te maken naar werk. Het kan ook gebruikt worden bij interventies om employability te verhogen. De CCQ kan ook gebruikt worden om probleemgebieden te diagnosticeren bij mensen die hun baan verloren zijn en op zoek zijn naar nieuw werk en bij studenten die niet zeker zijn over wat zij willen doen in de toekomst maar al wel binnenkort

de arbeidsmarkt betreden. Verder kan het gebruikt worden als diagnostisch instrument bij het stimuleren van de weerbaarheid en het optimaal functioneren van werknemers. Een gedegen factoranalyse heeft aangetoond dat de geselecteerde zes *career competencies* inderdaad afzonderlijke entiteiten zijn die samen een overkoepelend multidimensionaal concept van *career competencies* vormen. Er is ook initiële ondersteuning voor de validiteit van het instrument. De resultaten zijn echter maar beperkt generaliseerbaar, gezien het instrument uitsluitend getest is onder jonge werknemers die pas gestart waren met hun carrière (studenten met voltijd werkstages).

De **Career Resources Questionnaire (CRQ)** (Hirschi, Nagy, Baumeler, Johnston & Spurk, 2017) geeft inzicht in de sterke en zwakke kanten van cliënten wat betreft de mate waarin zij beschikken over middelen (career resources) die hen kunnen helpen om hun loopbaandoelen te bereiken. Voorbeelden van career resources zijn kennis van de arbeidsmarkt, soft skills, loopbaanondersteuning door sociaal netwerk, zelfvertrouwen met betrekking tot de loopbaan, duidelijkheid over eigen loopbaandoelen, en activiteit in loopbaanverkenning en in het bijhouden van een netwerk. Hirschi et al. hebben aparte versies van de vragenlijst geconstrueerd voor werkenden en voor studenten. Loopbaanprofessionals kunnen de CRQ gebruiken om te diagnosticeren wat zwakke punten in de career resources van hun cliënt zijn om aan te werken. Ook kunnen zij het instrument gebruiken om de effectiviteit van een interventie voor het vergroten van een of meer van de career resources te evalueren. De CRQ heeft verscheidene overeenkomsten met de CCQ. Zo reflecteert de deelnemer in beide vragenlijsten op diens (werk)kwaliteiten, op verkenning van de arbeidsmarkt (bij de CRQ daadwerkelijke activiteiten in arbeidsmarktverkenning, bij de CCQ het vermogen tot arbeidsmarktverkenning) en netwerken (bij de CRQ daadwerkelijke netwerkactiviteiten, bij de CCQ het kennen van relevante personen en het beschikken over vaardigheden om te netwerken). Ook is er een overeenkomst tussen loopbaanhelderheid (career clarity) in de CRQ en reflectie op motivatie in de CCQ; bij de CRQ gaat het hierbij meer over duidelijkheid rond de eigen loopbaandoelen en bij de CCQ over van zichzelf weten wat hem aanspreekt in zijn werk en wat voor iemand belangrijk is in diens loopbaan. De CRQ heeft goede betrouwbaarheidsscores; ook de validiteit van het instrument is aannemelijk gemaakt.

Instrumenten met betrekking tot zelf in relatie tot arbeidsmarkt en/of concrete beroepen

Uit de literatuursearch kwamen twee instrumenten naar voren die gebruikmaken van informatie uit publiek gefinancierde databases over beroepen (Digital Guide) en over de arbeidsmarkt (Virtual Career Counselor). Een overeenkomst tussen deze instrumenten is dat zij beide als resultaat een overzicht hebben met alternatieve beroepen, met informatie over vaardigheden die de deelnemer nog aan moet leren voor hij de overstap kan maken naar het andere beroep.

De **Digital Guide (DG)** is een ICT-applicatie ontwikkeld door het Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) van het Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), met als doel om werknemers te helpen hun werkvermogen te behouden tot hun pensioen (Aleksandrowicz, Zieschang, Braunig & Jahn, 2014). De doelgroep van de DG wordt gevormd door werknemers in beroepen met een grote fysieke of mentale belasting. De aard van deze beroepen is zodanig dat werknemers wegens deze belasting er maar een beperkt aantal jaren werkzaam in kunnen zijn; wanneer werknemers te lang blijven doorwerken, bestaat er een risico dat zij gezondheidsklachten zullen ontwikkelen waardoor zij hun werkvermogen verliezen terwijl zij hun pensioenleeftijd nog niet hebben bereikt. De DG bevat informatie uit een database van DGUV met ongeveer 100 beroepsprofielen, met voor elk beroep de werklast en de vereiste vaardigheden en kwalificaties. Als een gebruiker een profiel aanmaakt met daarin informatie over o.a.

zijn kwalificaties, voorkeuren en eventuele gezondheidsbeperkingen, wordt op basis van zijn profiel een lijst geproduceerd van geschikte nieuwe beroepen; de gebruiker krijgt per criterium (gezondheid, kwalificaties, en voorkeuren) een ranglijst te zien van beroepen die het beste passen bij zijn profiel. Daarnaast krijgt hij te zien welke vaardigheden en kwalificaties hij nog zou moeten verwerven om een overstap te kunnen maken naar het andere beroep en welk gezondheidsprofiel (fysiek, omgeving en psychosociaal) dit nieuwe beroep heeft in relatie tot zijn eigen gezondheidsprofiel. Het uitgangspunt van de DG is horizontale loopbaanverandering: de alternatieve beroepen die de deelnemer krijgt gepresenteerd, bevinden zich op hetzelfde statusniveau als dat van zijn huidige werk. De DG kan worden toegepast ten behoeve van individuele loopbaanplanning; dit kan onder begeleiding van een loopbaancoach, maar de DG is ook geschikt voor persoonlijk gebruik. Een andere manier waarop DG kan worden toegepast is door een werkgever, om een geschikte nieuwe plek te vinden voor werknemers die tegen hun limiet aanlopen in een fysiek of mentaal belastende functie. Gezien de DG zich nog in een initieel ontwikkelingsstadium bevindt, zijn er nog geen gegevens beschikbaar over de kwaliteit en/of effectiviteit ervan. Wel is er onder 33 werkenden een prototype van de DG getest. Uit de evaluatie bleek dat de meeste gebruikers de applicatie erg bruikbaar of enigszins bruikbaar vonden. De respondenten werd ook gevraagd of de gesuggereerde nieuwe beroepen aansloten bij hun verwachtingen als zij op zoek waren naar een nieuwe baan. Het percentage respondenten dat erg tevreden of enigszins tevreden had geantwoord was ongeveer gelijk aan het percentage dat in het geheel niet of enigszins niet tevreden hadden ingevuld. Aleksandrowicz et al. vermoeden dat de tevredenheid hoger zou zijn in een situatie waarin echt naar een nieuw beroep zou worden gezocht en wanneer er meer beroepen in de database opgenomen zouden zijn die aansluiten bij de kwalificaties van de gebruikers. Ook vermelden zij dat sommige gebruikers hun lage tevredenheid verklaarden door het gebrek aan academische beroepen in de database. De DG is hiermee van de onderzochte instrumenten het enige instrument waarbij informatie over de ervaringen van gebruikers werd verschaft.

De **Virtual Career Counselor (VCC)** (Slaper & Rogers, 2014) is uit de onderzochte literatuur het enige instrument dat gebruik maakt van arbeidsmarktinformatie. Daarnaast is het 't enige instrument waarvan bekend is dat het ook daadwerkelijk in gebruik is. De VCC is een interactieve online ICT-applicatie ontwikkeld door Indiana Business Research Center (IBRC) en Department of Workforce Development (DWD) met als doel om inzicht te geven in de additionele opleiding/training (geschat in aantal weken) die een werknemer nodig heeft om van het huidige beroep naar een ander gewenst beroep te komen. De VCC maakt gebruik van de database van O*NET met informatie over de kennis, vaardigheden en training die vereist zijn voor om en nabij 800 gestandaardiseerde beroepen zoals ingedeeld door de federale overheid van de Verenigde Staten, met informatie over de bekwaamheidsniveaus van deze beroepen en over de tijd die het in beslag zou nemen om naar een hoger bekwaamheidsniveau op te klimmen. In de applicatie op de website <http://hoosierdata.in.gov/vcc/> kan men de naam van een beroep invullen. Vervolgens verschijnt er een overzicht van gerelateerde beroepen met per beroep niet alleen informatie over de geschatte tijd die het kost om naar dit beroep over te stappen/om te scholen, maar ook informatie over de kennis en vaardigheden die nog moeten worden aangeleerd, over het mediaan inkomen en over of er sprake is van een hoge vraag naar het betreffende beroep. Wanneer men een van de voorgestelde beroepen selecteert, wordt men doorverwezen naar nog uitgebreidere informatie van O*NET over het beroep, waaronder de vereiste kennis en vaardigheden, het vereiste opleidingsniveau, en veelvoorkomende interesses en werkwaarden van werknemers in het betreffende beroep. Slaper & Rogers geven geen informatie waaruit conclusies kunnen worden getrokken over de kwaliteit en/of effectiviteit van de VCC.

Bijlage B: Verslag Event Loopbaan APK's gekeurd op 14-05-2019

Op dinsdag 14 mei jl. vond in het nieuwe Van der Valk hotel in Nijmegen-Lent de presentatie plaats van het rapport "Loopbaan APK's gekeurd".

Meer dan 100 belangstellenden – waaronder beleidsmakers, vertegenwoordigers van vakorganisaties, loopbaanprofessionals en onderzoekers – kwamen naar 'de regio' (zoals Gert Jan Buitendijk gekscherend aangaf) om te luisteren naar en mee te discussiëren over Loopbaan APK's! Onder leiding van prof dr. Annet de Lange (HAN/OU) als dagvoorzitter werd het een inspirerende middag.



Lector Jos Sanders start de middag met een achtergrond van Loopbaan APK's; waarom zijn ze belangrijk, en vanwaar het onderzoek? De arbeidsmarkt flexibiliseert en arbeid verandert als gevolg van bijvoorbeeld digitalisering, automatisering en robotisering snel en steeds sneller. Tegelijkertijd wordt van mensen verwacht dat ze steeds langer doorwerken. Alle reden dus om aan te nemen dat werkenden ook steeds vaker gedurende hun loopbaan wisselingen in functie en/of werkgever zullen doormaken.

Voor werkenden lijkt het daarom verstandig regelmatig te reflecteren op de huidige arbeidsmarktpositie en de ontwikkeling daarvan. Om werkenden hierin te ondersteunen is door zowel voormalig minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Lodewijk Asscher als door de Sociaal Economische Raad al meerdere malen gepleit voor een vorm van 'algemene periodieke keuring' van de loopbaan c.q. arbeidsmarktwaarde - een zogenaamde 'Loopbaan APK'. Inmiddels zijn er zowel in Nederland als daarbuiten al vele instrumenten ontwikkeld ter ondersteuning van een dergelijke 'loopbaankeuring'. Van die instrumenten ontbrak tot nu toe een goed en volledig overzicht. Met subsidie van Instituut GAK hebben onderzoekers van HAN en Hogeschool Saxion onderzoek gedaan om tot zo'n overzicht van Loopbaan APK's te komen én daarop een systematische analyse uit te voeren.



Onderzoeker en – in het onderzoek onmisbaar - loopbaanexpert Jouke Post van Hogeschool Saxion gaat daarna in op de resultaten van het onderzoek. Hij geeft aan dat de belangrijkste doelstelling ligt in het bewuster maken van mensen over de ‘nieuwe realiteit’ van het werken op een helemaal andere arbeidsmarkt, en vooral ook van de eigen positie daarin. Loopbaan APK's helpen mensen om te zien waar ze staan, waar ze naartoe willen in hun loopbaan, en vaak ook hoe ze daar moeten gaan komen. Actuele en betrouwbare informatie over de arbeidsmarkt kan daarin van groot belang zijn, dit is echter nog geen gemeengoed in de onderzochte APK's.



Niet helemaal verrassend maar toch ook confronterend is de bevinding dat de Loopbaan APK's nog steeds maar een klein deel van de beroepsbevolking bereiken; er is een ruim aanbod, maar deelnemers zijn vaak toch de iets hoger opgeleiden in loondienst. Daarmee is de groep gebruikers nog te selectief. Dat kleine deel blijkt wel heel enthousiast over de loopbaan APK's; ze geven hoge rapportcijfers en zouden deelname ook aan anderen aanraden! Een lacune is dat er nog vrijwel geen onderzoek naar de echte effecten van de loopbaan APK's is gedaan.



Namens het ministerie van SZW neemt Gert Jan Buitendijk, directeur generaal Werk, het rapport in ontvangst. Hij geeft aan dat speerpunten van het Ministerie onder andere betrekking hebben op het bevorderen van mobiliteit binnen en tussen bedrijven, en het bevorderen van leercultuur. De loopbaan APK's kunnen daarin volgens hem van groot belang zijn! Ze dragen bij aan duurzame inzetbaarheid van mensen, en ze zouden dan ook regulier onderdeel van het werk moeten zijn.

Ronald Snep en Caroline Krul reflecteren vanuit eigen ervaringen op de bevindingen uit het onderzoek. Ronald Snep is directeur van Drukkerij Snep in Eindhoven, een familiebedrijf dat al 4 generaties lang drukwerk levert. Een prachtig vak, maar ook een sector die zwaar onder druk staat – bijvoorbeeld door elkaar snel opvolgende technologische ontwikkelingen. Ronald geeft aan enkele jaren geleden zelf als werkgever begonnen te zijn om het eigen personeel – 22 man, en vaak al vele jaren in



dienst – te laten nadenken over de eigen toekomst en die van het bedrijf. Hij heeft iedereen daartoe de mogelijkheid geboden aan een onafhankelijke loopbaan APK deel te nemen, en daarvoor ook speciaal een loopbaanprofessional in dienst genomen. Met effect, medewerkers zijn heel enthousiast en actiever betrokken.



Caroline Krul is al enkele jaren zelfstandig loopbaancoach, en vertelt over haar ervaringen met de ongeveer 100 ontwikkeladviezen die ze sinds de introductie al heeft gedaan. Ze heeft in haar eigen praktijk in een kleinschalig onderzoek naar de waardering van en tevredenheid van werkenden over het Ontwikkeladvies gevraagd. De resultaten van ook dit onderzoek wijzen op positieve uitkomsten en bevestigen volgens Caroline dus de bevindingen uit het onderzoek naar loopbaan-APK's.

De dag wordt afgesloten met een paneldiscussie en aansluitend een korte toelichting op de SER-agenda t.a.v. LLL door Yvonne Bernard, beleidsmedewerker SER. Dagvoorzitter Annet de Lange opent de paneldiscussie door alle deelnemers zelf een stelling aan te laten dragen. Piet Fortuin van CNV geeft aan



dat iedereen op de arbeidsmarkt over een eigen budget met het oog op loopbaanontwikkeling zou moeten beschikken. Dat wordt gedeeld, maar ook wordt geconstateerd dat dat eigen sturing en regie van mensen vraagt. Adriana Stel van DOORZAAM geeft aan dat de schoen daar wringt, en dat die eigen regie nadrukkelijker bevorderd zou moeten worden. Renske Rietbergen (AWVN) duidt daarbij ook op een breder perspectief, bijvoorbeeld hoe iemand er financieel voor staat. Ook is er belang bij een laagdrempelig systeem dat mensen in

de actiestand zet. Geert Jan Waasdorp van de Intelligence Group sluit af met de suggestie om de loonstrook te gebruiken als aanzet voor een loopbaan APK. Technisch is dit volgens hem goed mogelijk, en je bereikt veel meer mensen, Als voorbeeld noemt hij de mogelijkheid een jaarlijkse APK aan de loonstrook toe te voegen, vergelijkbaar aan het financieel jaaroverzicht..

Yvonne Bernard (SER) geeft aan dat er al heel veel beschikbaar is, en dat de vele partners in Nederland over een leven lang werken en ontwikkelen gelukkig ook eensgezind zijn. De vraag blijft echter hoe met name kwetsbare groepen daar toch meer in te betrekken – met bijvoorbeeld 2 miljoen laaggeletterden -, en de SER probeert daar een actieve rol in te nemen door partijen bij elkaar te brengen, bijeenkomsten te organiseren ed. Specifiek verwijst Yvonne onder anderen naar de potentie van Labour Market Information; hoe kun je – en de SER – verschillende partijen zo bij elkaar brengen dat die informatie optimaal gebruikt gaat worden?

Aan het eind van de middag wordt iedereen gevraagd de belangrijkste les van de dag aan te geven. Op het scherm verschijnen tientallen termen, zoals 'bewustwording', 'doen', '(meer) verbinden' en 'samenwerken'. Duidelijk is dat de loopbaan APK's een mooi instrumentarium vormen om mensen in hun loopbaan te ondersteunen, maar dat er nog een wereld is te winnen in de deelname. Dat vraagt professionele begeleiding, samenwerking, en bijvoorbeeld werkgevers die hun rol oppakken. En mogelijk een meer heldere vraag naar wat we nu echt gaan oplossen? Om aan die doorontwikkeling ook maar meteen vervolg te geven wordt ter plekke besloten een netwerk te starten, met een verzoek aan geïnteresseerden zich op te geven!

