

Loopbaan begeleiding in de praktijk

Kristof FREDERIX

promotor :

Prof. dr. Mieke VAN HAEGENDOREN

Woord vooraf

Genk, 21 mei 2007

Graag presenteer ik u het resultaat van een jaar uiterst interessant onderzoek, een eindverhandeling over de gevolgen van het recht op loopbaanbegeleiding voor het individu in Vlaanderen. Mijn interesse in loopbaanbegeleiding komt voort uit de stage die ik liep bij het onderzoeksinstituut SEIN aan de Universiteit Hasselt. Hier leerde ik voor het eerst kennis maken met de organisatie en inhoud van loopbaanbegeleiding. Vanuit mijn major beleidsmanagement volgde dan een evaluatie van het wettelijke luik en hoe de decreten uiteindelijk van invloed zijn voor het individu.

Een eindverhandeling is de kroon op het werk. Na vier jaar als student Toegepaste Economische Wetenschappen is dit het sluitstuk van mijn carrière als student. Een eindverhandeling is dan ook niet iets wat je zonder degelijke begeleiding kan verwezenlijken. Daarom gaat eerst en vooral mijn dank uit naar de co-promotor van dit werk, Janneke Jellema, navorser bij SEIN. Zij was het die steeds constructief wist bij te sturen waar nodig en reikte regelmatig nieuwe en interessante pistes aan. Zonder haar zou dit werk nooit geworden zijn wat het nu is. Ook gaat veel dank uit naar Heidi Stieglitz en Sophie Commeine. Zij begeleidden me vanuit VZW Keerpunt. Ik kon steeds bij hen terecht met vragen en ontving ook heel wat interessante documentatie. En natuurlijk dien ik ook de promotor van dit werk, prof. dr. Mieke Van Haegendoren, te bedanken. Zonder haar zou er van dit onderzoek nooit sprake geweest zijn. Het was ook zij die veel hulp bood bij het opstellen van de onderzoeksvragen en de onderzoeksstrategie.

Tot slot dank ik ook zij die me het meest dierbaar zijn. Een thesis is, hoe boeiend ook, nu eenmaal een tijdrovend iets en er zijn maar een beperkt aantal uren op een dag. Mijn verontschuldigheden gaan naar zij die hier de negatieve gevolgen van ondervonden en ik dank hen voor het begrip dat ze hiervoor wisten op te brengen.

Samenvatting

De arbeidsmarkt is onderhevig aan grote veranderingen. Ze wordt grilliger, onduidelijker en onzekerder en de job voor het leven wordt steeds minder de regel. We maken een overgang van een traditionele naar een transitionele arbeidsmarkt. Transitieën hebben zich altijd voorgedaan op de arbeidsmarkt, ze doen zich echter steeds frequenter voor. Dit zorgt ervoor dat een werknemer meer keuzes moet maken gedurende zijn loopbaan terwijl hij net minder zicht krijgt op de loopbaanmogelijkheden en de arbeidsmarkt. Loopbaanbegeleiding kan de werknemer helpen bij het nemen van deze keuzes.

Loopbaanbegeleiding helpt de werknemer bij het oplossen van vragen als 'wie ben ik', 'wat kan ik', 'wat zijn mijn sterktes en zwaktes', en 'wat wil ik en hoe kan ik dat bereiken.' Het begeleidingsprogramma gaat niet door volgens één vaste procedure, maar varieert van klant tot klant. Er kan echter steeds de opsplitsing gemaakt worden tussen een voortraject, het eigenlijke begeleidingstraject en het natraject. Het begeleidingstraject is meestal individueel en de duur kan gaan van enkele weken tot meerdere maanden.

Om in te spelen op de evolutie naar een transitionele arbeidsmarkt vroeg toenmalig Vlaamse minister van Werkgelegenheid Renaat Landuyt aan de Koning Boudewijnstichting om een denktank op te richten over hoe loopbaandienstverlening georganiseerd zou moeten worden. Na enkele proefprojecten werd het recht van loopbaanbegeleiding op 19 december 2003 voor het eerst per decreet vastgelegd. Op 27 augustus 2004 kwam er ook een erkennings- en subsidiëeringsdecreet voor loopbaanbegeleidingscentra. Dit zorgt ervoor dat de kost voor de werknemer tot maximaal 75 euro beperkt wordt.

De subsidiëring zorgt ervoor dat er op dit ogenblik, bovenop de VDAB, 16 erkende loopbaanadviescentra zijn in Vlaanderen. De meerderheid staat open voor alle werkenden, twee hiervan specialiseren zich echter in kansengroepen. Vaak wordt loopbaanbegeleiding ook gratis aangeboden.

In het decreet van 27 augustus 2004 werd ook een deontologische code opgenomen waaraan elk loopbaanadviescentrum moet voldoen. Eén van deze voorwaarden is dat de loopbaanbegeleiders een degelijke vooropleiding moeten hebben. Hier staat tegenover dat er in Vlaanderen geen academische opleiding tot loopbaanadviseur bestaat, ondanks dat hier wel degelijk vraag naar bestaat. Het is dus aan te raden in de nabije toekomst een opleiding tot loopbaanadviseur te organiseren.

Om een goed zicht te krijgen op wie loopbaanbegeleiding volgt, werd een profielanalyse gemaakt van de klantgegevens van VZW Keerpunt Hasselt. Wat leeftijd betreft ziet men een klokvormig verloop. Dit komt grotendeels overeen met de leeftijdssituatie op de arbeidsmarkt. Hoe dan ook verklaart dit niet alles, ouderen nemen in verhouding minder snel deel aan loopbaanbegeleiding. Opvallend is dat vrouwen sneller naar een loopbaanadviescentrum stappen dan mannen. Ook viel op dat hoe hoger een werknemer geschoold is, hoe sneller hij de stap zet naar loopbaanbegeleiding. Als we kijken naar het Vlaamse gemiddelde zien we dat 54% van de deelnemers tot de kansengroepen behoren.

Uit een kwantitatief onderzoek van de evaluatiefiches die klanten bij VZW Keerpunt Hasselt kunnen invullen, blijkt dat de klanten erg positief zijn over de werking. Zo was de mediaan op de vraag: beantwoordt de inhoud van loopbaanbegeleiding aan de verwachtingen 'zeer goed'. Ook als we kijken naar de mate van het zinvol zijn van loopbaanbegeleiding was de mediaan zeer goed. De gebruikte methodiek haalde een score van 4,23 op 5, de organisatie van loopbaanbegeleiding werd zeer goed beoordeeld. De variabele die het zwakst scoorde was het gebruikte materiaal. Toch werd ook hier nog een zeer positieve score behaald. De algemene beoordeling van loopbaanbegeleiding haalde een gemiddelde van 4,29 op 5, de mediaan lag op sterk.

Uit interviews met tien deelnemers van loopbaanbegeleiding bij VZW Keerpunt Hasselt bleek dat de overgang naar een transitionele arbeidsmarkt ook werd waargenomen door de werknemers op de arbeidsmarkt. Het aantal transities dat ze maakten ligt inderdaad hoger dan in een traditioneel arbeidsmarktmodel. Als motivatie voor het deelnemen aan

loopbaanbegeleiding kan een onderscheid gemaakt worden tussen drie categorieën: de oriëntatiegroep, de twijfelgroep en de crisisgroep. De oriëntatiegroep vraagt zich af wat men kan en wat er leeft op de arbeidsmarkt. De twijfelgroep zit met een gevoel van ontevredenheid over de job dat voortkomt uit interne en/of externe factoren. De crisisgroep heeft schrik voor een nakende reorganisatie of vreest jobverlies.

Eén van de grote pijnpunten van loopbaanbegeleiding is het gebrek aan bekendheid. De behoefte aan loopbaanbegeleiding bestaat vaak vóór men kennis heeft van het recht op loopbaanbegeleiding. Vanuit de loopbaanbegeleidingscentra of vanuit de Vlaamse overheid zouden initiatieven genomen moeten worden om de bekendheid van loopbaanbegeleiding te vergroten.

Wat de kostprijs van loopbaanbegeleiding betreft, is de huidige subsidiëring voldoende. Hoe dan ook staat vast dat hoe lager de kost voor de werknemer wordt, hoe meer mensen de stap zetten naar loopbaanbegeleiding. Maar eerder dan een subsidiëring in de diepte aan te bieden, valt aan te raden om een subsidiëring in de breedte in te voeren. Zo zou loopbaanbegeleiding ook aangeboden moeten worden aan studenten.

Over de behoefte aan een natraject valt geen éénduidige uitspraak te doen. Niet elke deelnemer geeft aan hier behoefte aan te hebben. Hoe dan ook wordt in de praktijk al een natraject aangeboden op vrijwillige basis van zowel de kant van de deelnemer als de kant van de loopbaanbegeleider. Er is hier dus een lacune in de twee bestaande decreten, waar nergens sprake is van een natraject.

De belangrijkste meerwaarde die loopbaanbegeleiding had voor de deelnemers was een stijging van de zelfkennis, het zelfbeeld, het zelfvertrouwen en een beter zicht op de arbeidsmarkt. Vier van de tien geïnterviewden veranderde na het begeleidingstraject van werkgever, bij iedereen is de jobtevredenheid gestegen. Hoe dan ook gaven negen van de tien deelnemers aan dat loopbaanbegeleiding voor hen een meerwaarde had gecreëerd. Dit laatste kan ook teruggevonden worden in het kwantitatief onderzoek.

Inhoudsopgave

Woord vooraf	- 2 -	
Samenvatting	- 3 -	
Inhoudsopgave	- 6 -	
Lijst van figuren.....	- 9 -	
Lijst van tabellen	- 9 -	
1	Inleiding: probleemstelling	- 9 -
1.1	Omschrijving en situering	- 10 -
1.2	Onderzoeksvragen.....	- 11 -
1.3	Onderzoeksgebied en onderzoekswijze.....	- 12 -
2	Naar een transitionele arbeidsmarkt.....	- 13 -
2.1	Veranderende trends op de arbeidsmarkt	- 13 -
2.2	Traditionele versus transitionele arbeidsmarkt.....	- 14 -
2.3	Transitie	- 17 -
2.3.1	Interne versus externe transitie	- 17 -
2.3.2	Het transitionele arbeidsmarktmodel	- 18 -
I.	Transitie tussen betaalde arbeid onderling.....	- 19 -
II.	Transitie tussen werk en werkloosheid.....	- 19 -
III.	Transitie tussen scholing en werk.....	- 20 -
IV.	Transitie tussen betaalde arbeid en onbetaalde arbeid	- 20 -
V.	Transitie van betaalde arbeid naar pensioen.....	- 20 -
2.4	Loopbaanbegeleiding als smeerolie in Vlaanderen	- 21 -
3	Wat is loopbaanbegeleiding?	- 25 -
3.1	Definitie	- 25 -
3.2	Hoe gaat loopbaanbegeleiding in zijn werk?.....	- 27 -
3.3	Het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)	- 29 -

4	Naar een recht op loopbaanbegeleiding	- 30 -
4.1	De weg naar het recht op loopbaanbegeleiding.....	- 30 -
4.2	Een eerste theoretisch kader	- 31 -
4.3	Erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening.....	- 32 -
4.4	Het huidige aanbod aan loopbaanbegeleiding	- 36 -
4.5	Het vereiste profiel van de loopbaandienstverlener	- 38 -
4.6	Internationale vergelijking.....	- 39 -
4.6.1	De situatie in de Verenigde Staten van Amerika.....	- 39 -
4.6.2	De situatie in Nederland	- 41 -
5	Wat is het profiel van de deelnemer aan loopbaanbegeleiding bij VZW Keerpunt Hasselt	- 43 -
5.1	Gevalsstudie: VZW Keerpunt Hasselt.....	- 44 -
5.2	Onderzoeksmethodiek.....	- 44 -
5.3	Leeftijd.....	- 45 -
5.4	Geslacht.....	- 47 -
5.5	Opleidingsniveau	- 48 -
5.6	Verhouding allochtoon – autochtoon	- 49 -
5.7	Arbeidsgehandicapt	- 50 -
5.8	Kansengroepen	- 50 -
5.9	Conclusie	- 51 -
6	Wat zijn de resultaten van loopbaanbegeleiding voor de deelnemer bij VZW Keerpunt Hasselt	- 52 -
6.1	Kwantitatief onderzoek.....	- 52 -
6.1.1	Onderzoeksopzet	- 52 -
6.1.2	Beantwoordt de inhoud van de loopbaanbegeleiding aan de verwachtingen van de deelnemers?	- 55 -
6.1.3	In welke mate was loopbaanbegeleiding zinvol voor de deelnemers? .	- 56 -
6.1.4	Wat vonden de deelnemers van hun loopbaanbegeleider?	- 57 -
6.1.5	Wat vonden de deelnemers van de gebruikte methodiek?	- 58 -

6.1.6	Wat vonden de deelnemers van de organisatie van de loopbaanbegeleiding?	- 59 -
6.1.7	Hoe beoordelen de deelnemers het gebruikte materiaal?	- 60 -
6.1.8	Wat is de algemene beoordeling van de loopbaanbegeleiding?	- 61 -
6.1.9	Conclusie	- 62 -
6.2	Kwalitatief onderzoek.....	- 62 -
6.2.1	Onderzoeksopzet	- 62 -
6.2.2	De aanleiding om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding	- 65 -
I.	In hoeverre deed er zich een verandering voor op de arbeidsmarkt? ..	- 65 -
II.	Welke transities werden reeds gemaakt in het verleden van de deelnemer?	- 66 -
III.	Waarom doet men aan loopbaanbegeleiding?	- 68 -
IV.	Hoe kwamen de deelnemers op het idee om aan loopbaanbegeleiding te doen?.....	- 70 -
6.2.3	Het begeleidingstraject	- 71 -
I.	Hoe zag het programma van de deelnemer eruit?	- 71 -
II.	In welke mate zou een instapprijs een obstakel zijn om aan loopbaanbegeleiding te doen?.....	- 71 -
III.	In hoeverre lijkt het de deelnemer nuttig om loopbaanbegeleiding aan te bieden aan studenten?	- 72 -
6.2.4	Na het begeleidingstraject	- 74 -
I.	Hoe groot is de behoefte aan een natraject?	- 74 -
II.	Wat was de meerwaarde van loopbaanbegeleiding?	- 75 -
6.2.5	Aanbevelingen/opmerkingen	- 77 -
6.3	In hoeverre sluit loopbaanbegeleiding aan bij de doelstellingen van het Vlaamse Gewest?	- 62 -
7	Conclusie en aanbevelingen	- 80 -
	Lijst van geraadpleegde werken	- 80 -
	Bijlagen.....	- 92 -

Lijst van figuren

Figuur 2-1: Transitie op de traditionele arbeidsmarkt	- 15 -
Figuur 2-2: Transitie op de transitionele arbeidsmarkt	- 18 -
Figuur 2-3: Loopbaanbegeleiding op de transitionele arbeidsmarkt	- 22 -
Figuur 3-1: Het loopbaanbegeleidingstraject	- 27 -
Figuur 5-1: Leeftijd.....	- 45 -
Figuur 5-2: Geslacht loopbaanbegeleidingsklanten in verhouding tot de Vlaamse arbeidsmarkt	- 47 -
Figuur 5-3: Opleidingsniveau loopbaanbegeleidingsklanten in verhouding tot de Vlaamse Arbeidsmarkt.....	- 49 -
Figuur 6-1: Verwachting	- 55 -
Figuur 6-2: Frequentietabel mate van zinvol zijn	- 56 -
Figuur 6-3: Evaluatie loopbaanbegeleider	- 57 -
Figuur 6-4: Gebruikte methodiek	- 58 -
Figuur 6-5: Evaluatie organisatie.....	- 59 -
Figuur 6-6: Evaluatie van het gebruikte materiaal	- 60 -
Figuur 6-7: Algemene beoordeling loopbaanbegeleiding	- 61 -

Lijst van tabellen

Tabel 4-1: Overzicht loopbaanadviescentra.....	- 37 -
Tabel 5-1: Frequentietabel leeftijd.....	- 45 -
Tabel 6-1: Frequentietabel verwachtingen.....	- 55 -
Tabel 6-2: Frequentietabel mate van zinvol zijn.....	- 56 -
Tabel 6-3: Frequentietabel evaluatie loopbaanbegeleider	- 57 -
Tabel 6-4: Gemiddelde waarden gebruikte methodiek.....	- 58 -
Tabel 6-5: Frequentietabel evaluatie organisatie	- 59 -
Tabel 6-6: Frequentietabel evaluatie van het gebruikte materiaal.....	- 60 -
Tabel 6-7: Frequentietabel algemene beoordeling loopbaanbegeleiding	- 61 -

1 Inleiding: probleemstelling

"The Career is dead – long live the career!"¹

1.1 Omschrijving en situering

De arbeidsmarkt ondergaat sinds enkele jaren een grote verandering. De markt vraagt naar meer flexibiliteit en een betere combinatie tussen het werk en het privé-leven. De werkgever vraagt naar een levenslange bijscholing, terwijl de werknemer wil dat zijn job zijn competenties ten volle benut en ontwikkelt. Een baan voor het leven wordt steeds minder de regel, de interne en externe transitie groeit.

Al deze veranderingen houden een daling in van de werkzekerheid en kunnen tot stress leiden. Ze houden echter ook positieve mogelijkheden in. Voorwaarde is wel dat de werknemer een duidelijk zicht krijgt op de eigen mogelijkheden en op de kansen die zich voordoen op de arbeidsmarkt. Het is hier dat een goed uitgewerkte loopbaanbegeleiding een belangrijke rol kan spelen.

Om de werknemer deze loopbaanbegeleiding te geven, heeft de Vlaamse regering op 6 december 2004 het 'recht op loopbaanbegeleiding' in het leven geroepen. Men stelde een netwerk van externe en onafhankelijke begeleiders op, die onafhankelijk staan ten opzichte van de onderneming waar de werknemer tewerkgesteld is. Om dit netwerk op te stellen, besliste de Vlaamse regering in 2004 om een erkenning en subsidiëring in het leven te roepen voor loopbaanadviescentra.

Er is voorlopig weinig bekend over het profiel van de personen die deelnemen aan een loopbaanbegeleidingsprogramma. Een gemiddeld profiel kan weliswaar niet gebruikt worden om de programma's daarop af te stemmen, aangezien de trajecten steeds individueel zijn. Het kan echter wel zijn nut bewijzen om te ontdekken wie het snelst naar een loopbaanadviescentrum stapt en waarom.

¹HALL, 1996

Om zeker te zijn van de kwaliteit van de begeleiding, dient men rekening te houden met hoe de klant het traject en de werking beoordeelt. Hierdoor kunnen eventuele knelpunten aangehaald worden die voor verbetering vatbaar zijn in de toekomst. Verder zal onderzocht worden wat de resultaten zijn van het volgen van loopbaanbegeleiding voor het individu en wat de uiteindelijke effecten zijn.

Tot slot zal gekeken worden in welke mate het instrument dat ter beschikking gesteld wordt aansluit bij de doelstellingen van het beleid en bij het individu.

1.2 Onderzoeksvragen

Deze eindverhandeling zal als doel hebben de volgende centrale onderzoeksvraag te beantwoorden:

“Wat zijn de gevolgen van het recht op loopbaanbegeleiding voor het individu?”

Deze centrale onderzoeksvraag zal onderzocht worden aan de hand van de volgende deelvragen:

- | | | |
|--------------------|---|---|
| Theoretisch kader | { | • Welke veranderingen deden zich voor op de arbeidsmarkt? (H2) |
| | | • Wat is loopbaanbegeleiding en hoe gaat het in zijn werk? (H3) |
| | | • Wat zegt de wetgeving over het recht op loopbaanbegeleiding? (H4) |
| Praktijk-onderzoek | { | • Wie volgt er loopbaanbegeleiding? (H5) |
| | | • Wat zijn de resultaten van loopbaanbegeleiding voor de klant en in hoeverre sluit deze aan bij de doelstellingen van het Vlaamse Gewest? (H6) |

1.3 Onderzoeksgebied en onderzoekswijze

Het onderzoeksgebied betreft heel Vlaanderen. Om het theoretisch kader vorm te geven, wordt een uitgebreide literatuurstudie gedaan. Hiervoor wordt zowel buitenlandse als binnenlandse literatuur geconsulteerd. Het theoretisch luik bestaat uit twee delen. In een eerste deel wordt een algemeen beeld gegeven van de arbeidsmarkt en van loopbaanbegeleiding. Later wordt gekeken hoe loopbaanbegeleiding georganiseerd wordt in Vlaanderen.

Voor het praktische deel van deze verhandeling, werd samengewerkt met SEIN en het loopbaanadviescentrum van VZW Keerpunt Hasselt. In het eerste luik van het praktijkonderzoek wordt gepeild naar het profiel van de deelnemer van loopbaanbegeleiding bij VZW Keerpunt Hasselt. Dit gebeurt via een statistische evaluatie van hun klantengegevens. Deze gegevens slaan op de kalenderjaren 2005 en 2006 en bevatten informatie over 415 klanten. Waar beschikbaar, zullen ook de gegevens van het Europees Sociaal fonds en de loopbaanadviescentra In-Flow en Kompas VZW gebruikt worden.

Het onderzoek naar wat de resultaten zijn van loopbaanbegeleiding voor de klant, wordt opgesplitst in een kwantitatief en een kwalitatief deel. Het kwantitatieve deel zal een tevredenheidsenquête zijn waarin de klanten van VZW Keerpunt Hasselt zich uitspreken over de begeleiding die ze genoten. In welke mate zijn ze tevreden over de werking en in welke mate sloot het traject aan op hun verwachtingen.

Voor het kwalitatieve luik worden diepte-interviews gehouden bij personen die loopbaanbegeleiding gevolgd hebben bij VZW Keerpunt Hasselt. In deze interviews wordt gefocust op de aanleidingen voor het volgen van loopbaanbegeleiding, het begeleidingstraject zelf en de effecten van het begeleidingstraject. Aan de hand hiervan wordt onderzocht in welke mate het recht op loopbaanbegeleiding in de praktijk aansluit bij de doelstellingen van de Vlaamse overheid.

2 Naar een transitionele arbeidsmarkt

*“In de plaats van ‘life time employment’ kwam ‘life time employability’”*²

2.1 Veranderende trends op de arbeidsmarkt

Er doen zich grote veranderingen voor op de arbeidsmarkt. De job voor het leven wordt meer en meer een uitzondering, steeds vaker zet men de stap van betaalde arbeid naar scholing, loopbaanonderbrekingen worden normaal. Deze veranderingen zorgen voor een grote wijziging in de relatie tussen individuen en organisaties, maar ook in de plaats die betaald werken inneemt in het leven.³

Jan Denys van Randstad België stelt het in ‘De Tijd’ als volgt: *“De arbeidsmarkt is veel grilliger, onduidelijker en onzekerder geworden en we kunnen de klok niet terugdraaien”*. Deze veranderingen zijn niet enkel te wijten aan economische ontwikkelingen, maar ook aan een nieuwe houding bij de werknemers. Men verwacht tegenwoordig meer van een baan dan enkel een goed loon.⁴

De arbeidsmarkt evolueert snel en de samenleving wordt ook steeds complexer. Dit zorgt ervoor dat de loopbanen van nu anders verlopen dan vroeger. Dit niet enkel omdat de arbeidsmarkt dit vraagt, maar ook omdat de mensen zelf geconfronteerd worden met steeds complexere situaties en de opties om daarop in te spelen steeds diverser worden. Loopbanen strekken zich steeds verder uit over het hele leven.⁵

Daarenboven eisen de werkgevers meer van hun (toekomstige) werknemers: verhoogde flexibiliteit, verbeterde beschikbaarheid en de bekwaamheid om met veranderingen om te gaan. Bovenop de arbeidskwalificaties, wordt de nadruk steeds meer gelegd op eigen

² RACQUET, 2004

³ HIEBERT EN BEZANSON (Eds), 1999

⁴ DURNEZ, 2003

⁵ VANDENBROUCKE, online, 03/03/2007

initiatief nemen, motivatie, toegewijdeheid en verantwoordelijkheid. Het voldoet niet meer dat werknemers over de formele kwalificaties beschikken, in de vorm van diploma's en eerdere werkervaringen. Moderne werknemers moeten anticiperen op culturele, organisatorische en technologische ontwikkelingen.⁶

2.2 Traditionele versus transitionele arbeidsmarkt

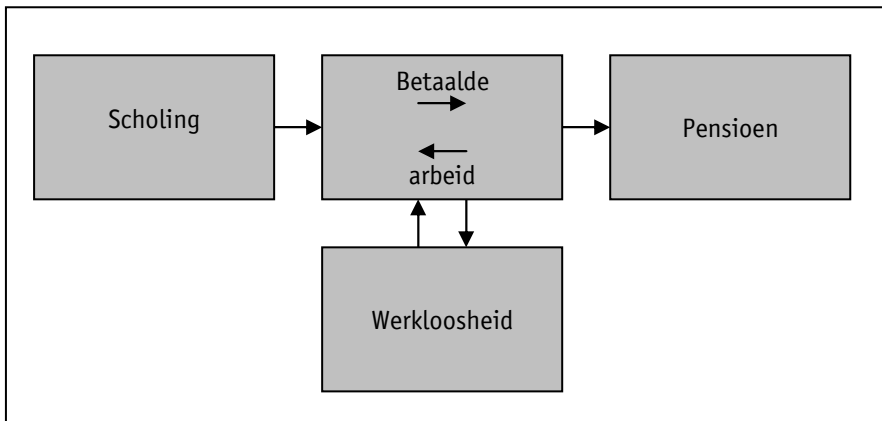
Halverwege de jaren '90 werpt de Duitse arbeidssocioloog Günther Schmid het begrip 'transitionele arbeidsmarkt' op. Volgens Schmid is de oude traditionele arbeidsmarkt vervangen door de nieuwe transitionele arbeidsmarkt naar aanleiding van maatschappelijke evoluties en voornamelijk het proces van individualisering. Het verschil zit hem in het feit dat de traditionele arbeidsmarkt streeft naar volledige tewerkstelling van de mannelijke beroepsbevolking binnen het kostwinnersmodel.⁷ Dit terwijl in het transitionele model beide partners vaak een job hebben, frictionele werkloosheid bij een deel van de bevolking onvermijdelijk is en vooral het gemiddeld aantal transitiebeduidend hoger ligt.

Transities zijn niet nieuw. Ook in de klassieke, levenslange loopbaan doen er zich transitiebeduidend voor. Er is steeds de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt en op het einde van de loopbaan is er altijd de overgang naar het pensioen. Ook promoties hebben immer bestaan en werkloosheid is ook geen nieuw gegeven.⁸

⁶ OOMEN EN DE VOS, 1999

⁷ SCHMID, 1998

⁸ KUPPENS EN MORTELMANS, 2004a



Figuur 2-1: Transitie op de traditionele arbeidsmarkt

Het grote verschil tussen de traditionele en transitionele arbeidsmarkt ligt in het aantal transacties. De overgang tussen functies, werkgevers en sectoren (ook wel de nettomobiliteit genoemd) wordt minder zeldzaam. Als we ons echter beperken tot de periode 1993-1998 blijkt het aantal personen dat van baan wisselt, job-hoppers genaamd, te zijn overschat.

Van 1993 tot 1998 blijft in Vlaanderen de overgang van de ene job naar de andere beperkt tot ongeveer 3% van de werkenden. In 1999 komt er echter een verandering. Plots stijgt de netto-jobmobiliteit tot 6,6%, een reden hiervoor kan niet meteen worden gevonden.⁹ Sindsdien schommelt de jobmobiliteitsgraad rond 7%. In 2002 kende men dezelfde netto-jobmobiliteit als in 1999 (6,5%), in 2000 was deze 7,4% en 2001 was het hoogtepunt met 7,7% mobiele werkenden.¹⁰ De bruto-jobmobiliteit (dit is de netto-jobmobiliteit samengeteld met zij die hun intrede maakten op de arbeidsmarkt zoals studenten en werklozen) was in 2000 13%, wat één procent hoger is dan het jaar ervoor.¹¹

⁹ VANDENBRANDE, 2000

¹⁰ TIELENS, 2003

¹¹ VANDENBRANDE, 2001

Als we even enkel kijken naar de netto-jobmobiliteit, zien we dat er nauwelijks verschillen zijn naar gelang het geslacht en het opleidingsniveau. Wel vinden we verschillen bij de bruto-jobmobiliteit. Deze ligt bij vrouwen hoger dan bij mannen. Dit heeft twee verklaringen. Ten eerste onderbreken vrouwen veel vaker de loopbaan, waardoor de doorstroom van inactiviteit naar werk groter is. In 2005 onderbraken 37.999 vrouwen hun loopbaan, tegenover 11.646 mannen.¹² Anderzijds ligt de werkloosheid van vrouwen hoger, en is er dus meer doorstroom van werkloosheid naar werk. Dit is echter een afnemend fenomeen. Waar in 1990 nog 64% van de werklozen vrouw was, is dit in 2004 nog slechts 53%.¹³

Ook is de bruto-jobmobiliteit bij laaggeschoolden hoger dan bij hooggeschoolden. Dit omdat laaggeschoolden veel vaker werkloze periodes meemaken.¹⁴ In 2001 bedroeg de algemene werkloosheidsgraad 6,4%, maar bij de laaggeschoolden lag die dubbel zo hoog.¹⁵ De werkloosheidsgraad bij de middengeschoolden en vooral bij de hooggeschoolden ligt sterk onder de algemene werkloosheidsgraad met respectievelijk 4,8% en 2,3 %.¹⁶

Jobmobiliteit is sterk leeftijdsgebonden. Zowel de netto- als de bruto- jobmobiliteit pieken op jonge leeftijd. Van de werkenden tussen 15 en 24 jaar veranderde 14% vorig jaar van job, 33% was het jaar ervoor nog niet aan het werk. Op deze leeftijd vindt de intrede op de arbeidsmarkt plaats en is er ook veel occasionele studentenarbeid. Dit verklaart de hoge bruto-jobmobiliteit (47%). Bovendien veranderen jongeren vaker van baan, wat een hoge netto-jobmobiliteit (14%) tot resultaat heeft. De netto-jobmobiliteit daalt bij middelbare leeftijd tot 6 à 10%, en daalt nog verder op oudere leeftijd.¹⁷

¹² ECODATA, online, 31/10/2006

¹³ GEURTS EN VAN WOENSEL, 2005

¹⁴ VANDENBRANDE, 2000

¹⁵ TIELENS, 2002

¹⁶ STEUNPUNT WAV, online, 09/05/2007

¹⁷ VANDENBRANDE, 2000

Het blijkt dat, als we kijken naar het aantal werkenden dat verandert van werkgever, dit een conjunctureel verloop kent. De jobmobiliteitscijfers schommelen dus mee met de economische cyclus. Als het goed gaat men de economie ontstaan er meer mogelijkheden op de ruimere arbeidsmarkt.¹⁸ Vooral bij jongeren is de jobmobiliteit het sterkst conjunctuurgebonden.¹⁹ Hoe dan ook mag het aantal traditionele, vaste, voltijdse banen niet onderschat worden. Zo maakte gemiddeld 18% van de werkenden geen enkele transitie tussen 1992-2000.²⁰

Hoe dan ook kan vastgesteld worden dat de jobmobiliteit is gestegen. Er is dus wel degelijk een overgang van een traditionele naar een transitionele arbeidsmarkt. Dit zorgt ervoor dat de werknemer minder zicht krijgt op de arbeidsmarkt en op zijn eigen loopbaan en loopbaanmogelijkheden. Er zijn steeds meer keuzes die een werknemer moet nemen gedurende zijn loopbaan. Het is hier dat loopbaanbegeleiding de werknemer kan ondersteunen.

2.3 Transitie

2.3.1 Interne versus externe transitie

Transitie, of mobiliteit, kan opgesplitst worden in twee vormen: interne en externe transitie. Interne transitie maakt integraal deel uit van het personeelsbeleid, en speelt zich af binnen één en dezelfde onderneming. Externe transitie kan verder opgesplitst worden in externe gedwongen transitie en externe vrijwillige transitie.

Externe gedwongen transitie doet zich voor wanneer er binnen de onderneming geen plaats meer is voor de werknemer. De werknemer moet op zoek gaan naar een nieuwe baan bij een andere werkgever. Het is hiermee dat externe loopbaanbegeleiding het

¹⁸ FOURAGE et. al., 2001

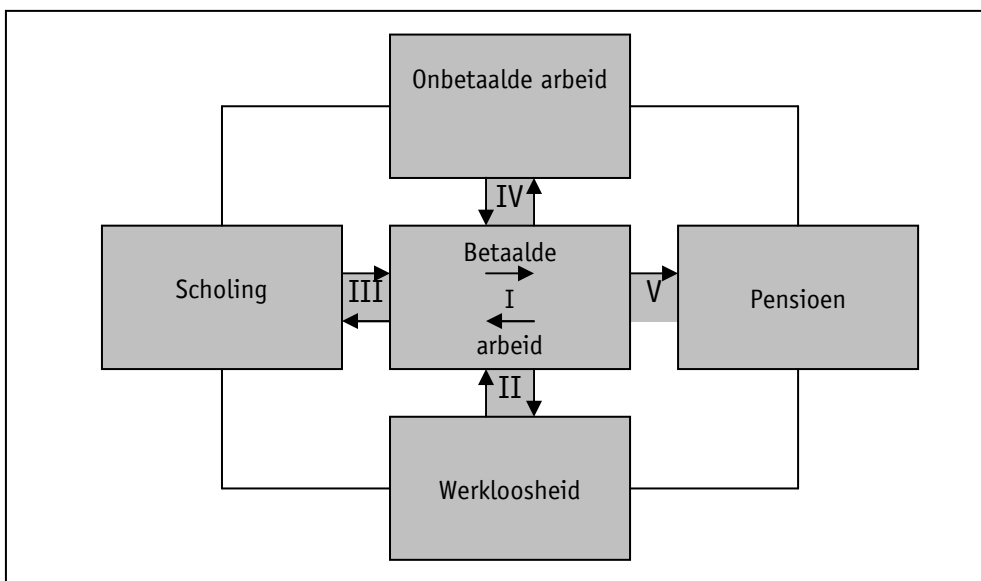
¹⁹ FOD ECONOMIE, K.M.O., MIDDENSTAND EN ENERGIE, 2007

²⁰ KUPPENS EN MORTELMANS, 2004b

vaakst wordt geassocieerd. Hiertegenover staat de externe vrijwillige mobiliteit. Hier spreekt men over de werkondernemer. Dit is een werknemer die voortdurend op zoek is naar nieuwe uitdagingen en kansen. De werkondernemer bindt zich niet meer aan één werkgever.²¹

2.3.2 Het transitieele arbeidsmarktmodel

Schmid (1998) deelt de verschillende soorten transitiees op in vijf categorieën: transitie tussen voltijd en deeltijds, functie, werkgevers en sectoren; transitie tussen werk en werkloosheid; transitie tussen opleiding en werk; transitie tussen betaalde arbeid, vrije tijd en zorgarbeid en transitie van betaalde arbeid naar pensioen.²² Merk op dat deze eerste soort transitiees overeenkomt met netto-jobmobiliteit. De vijf transitiees samen vormen de bruto-jobmobiliteit.



Figuur 2-2: Transitiees op de transitieele arbeidsmarkt²³

²¹ SELS, et.al., 2002a

²² SCHMID, 1998

²³ SCHMID, 1998, eigen bewerking

I. Transitie tussen betaalde arbeid onderling

Deze transities betreffen de omschakeling tussen voltijds en deeltijds, tussen verschillende functies, tussen verschillende werkgevers of verschillende sectoren. Binnen deze eerste vorm van transities kunnen vier subcategorieën gemaakt worden: intern-functioneel, extern-functioneel, intern-numeriek en extern-numeriek.

Hierbij wordt onder 'functioneel' een verandering in de arbeidstaak begrepen en onder 'numeriek' een wijziging in de arbeidstijd of arbeidsduur. Deze twee transities kunnen zich zowel intern (binnen dezelfde organisatie) als extern (transitie naar een ander bedrijf) voordoen.

Een transitie die intern-functioneel is, houdt dus een taakwijziging binnen hetzelfde bedrijf in. Een extern-functionele transitie is freelancewerk, detachering, advisering en dergelijke. Intern-numerieke transities gaan over deeltijds werken, overwerken, weekendwerk, ploegenarbeid en loopbaanonderbrekingen. Een extern-numerieke wijziging heeft vooral met contractflexibilisering te maken, zoals uitzendwerk, tijdelijke contracten en thuiswerken.²⁴

II. Transitie tussen werk en werkloosheid

In een dynamische economie kan men werkloosheid nooit volledig uitschakelen. Sterker nog: hoe meer dynamiek er gevraagd wordt, hoe hoger de transitionele werkloosheid zal zijn en hoe groter de behoefte om begeleiding op te richten om de werklozen te reactiveren. Hoe meer de werknemer vertrouwen heeft in deze begeleiding, hoe minder vrees hij zal hebben om tijdelijk werkloos te worden. Zonder dit vertrouwen zal hij zich vastklampen aan zijn huidige job, wat het transitionele marktprincipe zal tegen werken.²⁵

²⁴ DE LANGE, 2001 in KUPPENS EN MORTELMANS, 2004a

²⁵ SCHMID, 1998

III. Transitie tussen scholing en werk

Transities van school naar werk hebben steeds een belangrijk deel van de transities voor hun rekening genomen. In de traditionele arbeidsmarkt wordt de opleiding afgesloten op het ogenblik dat men de overstap tot tewerkstelling maakt. In de transitionele arbeidsmarkt is deze overstap echter niet meer zo definitief. Door de toenemende technologische veranderingen zijn scholing en herscholing steeds noodzakelijker. Ook heeft de werknemer zelf steeds meer behoefte aan zelfontplooiing.²⁶

IV. Transitie tussen betaalde arbeid en onbetaalde arbeid

Onbetaalde arbeid is bijvoorbeeld vrije tijd en zorgarbeid. Onder deze vorm van transitie hoort het grootste deel van de loopbaanonderbrekingen. Loopbaanonderbrekingen worden vaak genomen onder invloed van grote veranderingen die zich voordoen in de persoonlijke sfeer, zoals het krijgen van kinderen, echtscheidingen, midlifecrisissen, ouders die hulpbehoevend worden, enzovoort. Ook het deeltijds gaan werken omwille van familieredenen horen thuis in deze categorie.²⁷

V. Transitie van betaalde arbeid naar pensioen

Allereerst dient opgemerkt te worden dat de pijl hier slechts in één richting loopt. Dit omdat in de praktijk een gepensioneerde zelden tot nooit de omgekeerde beweging zal maken. Transitionele arbeidsmarkten geven veel meer keuze om de overstap van betaalde arbeid naar pensioen te maken. Traditioneel stelt men in de OECD landen een volledige stop in op 65 jaar voor mannen. Het OECD is een samenwerkingsverband van dertig

²⁶ SCHMID, 1998

²⁷ SCHMID, 1998

landen, inclusief België om het sociale en economische beleid op elkaar in te stellen.²⁸ Voor vrouwen ligt de traditionele leeftijd om te stoppen met werken op 60 jaar, ter compensatie van het geleverde werk binnen het huishouden. Dit laatste reflecteert het traditionele mannelijke kostwinnersmodel.²⁹

De reële pensioenleeftijd ligt echter lager. Gemiddeld gezien daalt de leeftijd waarop mannen op pensioen gaan binnen de OECD landen van 66 in 1960 naar 62 in 1995. Voor vrouwen ligt de reële pensioenleeftijd een stuk lager dan 60 jaar in twee derde van de OECD landen.³⁰ Als we naar België kijken, ligt de gemiddelde pensioenleeftijd voor mannen rond 61,6, voor vrouwen is dit 59,6 (cijfers uit 2005)³¹. Een transitionele arbeidsmarkt zou zich echter niet mogen vastpinnen op een absolute pensioenleeftijd.

2.4 Loopbaanbegeleiding als smeerolie in Vlaanderen

Vroeger was er weinig tot geen hulp bij transitie wanneer er grote beslissingen genomen moesten worden: de overstap van school naar werk of veranderen van werk. Nu zijn de transitie veel talrijker en is ook de behoefte aan begeleiding hierbij sterk gestegen. Tegelijk hebben steeds meer werknemers nood aan assistentie om gefundeerde beslissingen te nemen over hun plaats in de arbeidsmarkt.³² Zo gaf 9,7% van de ondervraagde in een onderzoek bij 957 Vlaamse werknemers aan dat ze begeleiding zouden kunnen gebruiken. 11,7% gaf aan dat de kans op deelname aan een loopbaanbegeleidingsprogramma binnen de vijf jaar zeer groot was.³³

²⁸ OECD, online, 19/04/2006

²⁹ SCHMID, 1998

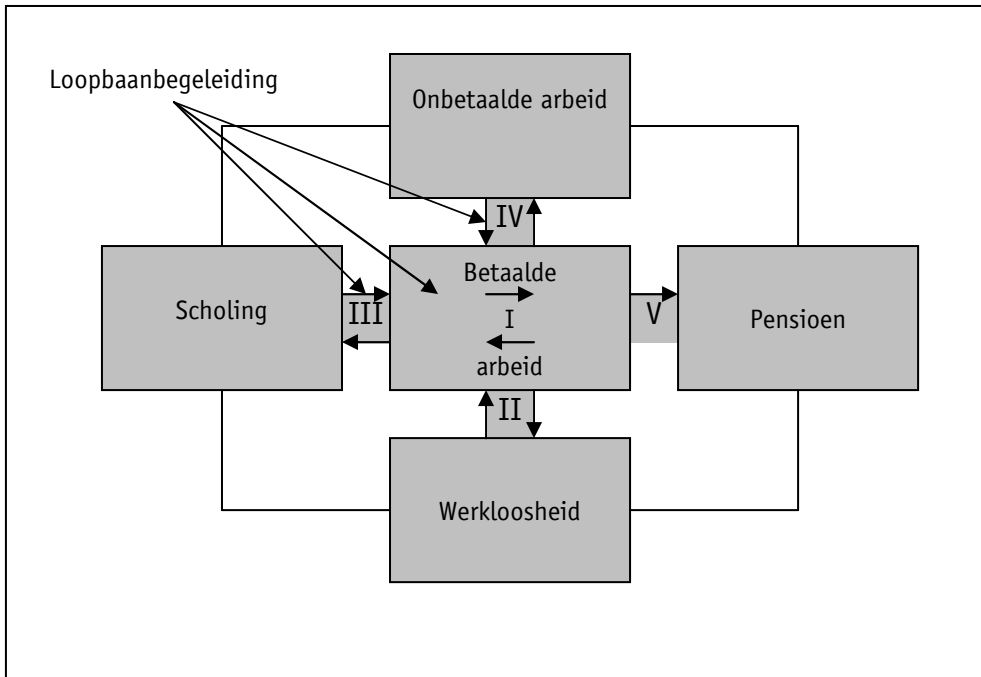
³⁰ SCHMID, 1998

³¹ FOD ECONOMIE, ALGEMENE DIRECTIE STATISTIEK EN ECONOMISCHE INFORMATIE, online, 21/04/2007

³² HIEBERT EN BEZANSON (Eds), 1999

³³ WDP, 2005

Er zijn tal van vormen van begeleiding en bemiddeling op de transitionele arbeidsmarkt. Als we teruggrijpen naar het model van Schmid, kunnen we loopbaanbegeleiding als volgt situeren op de arbeidsmarkt:³⁴



Figuur 2-3: Loopbaanbegeleiding op de transitionele arbeidsmarkt³⁵

De stijging van het aantal mogelijke transitieën zorgt ervoor dat bijna één derde van de arbeiders en iets meer dan één op vier van de bedienden in Vlaanderen min of meer een onevenwicht voelt tussen werk en het leven daarbuiten. Bij de jongere generaties liggen deze aandelen telkens een tiental procentpunten hoger. Ook rapporteren mannen meer onevenwicht dan vrouwen.³⁶ Zoals blijkt uit deze gegevens brengt de overgang naar de transitionele arbeidsmarkt onzekerheid en onvoorspelbaarheid met zich mee. Zo blijkt dat minder dan dertig procent van de werkende 45-plussers vindt dat ze een goed beeld hebben van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt.³⁷

³⁴ SELS et. al., 2002a

³⁵ SELS et. al., 2002a, eigen bewerking

³⁶ VAN DEN BRANDE et. al., 2002 in SELS et. al., 2002a

³⁷ JVDPO, 2006

Het succes van de reacties op kritische levensgebeurtenissen bepaalt in toenemende mate de kwaliteit van de levensloopbaan.³⁸ Voor die ondersteuning kan een recht op loopbaanbegeleiding zorgen. Ze kan de werknemer onder andere ondersteunen bij de zoektocht naar een goede balans tussen werk, privé en vrije tijd en de zoektocht naar een baan die past binnen de competenties en behoeften van de werknemer. Als loopbaanbegeleiding hierin slaagt, zet men een stap naar een meer ontspannen arbeidsmarkt.³⁹

Het is daarom dat de Vlaamse regering een recht op loopbaanbegeleiding invoerde. In het meerbanenplan, waarvan de laatste versie in 2006 werd opgesteld, formuleert men enkele werkgelegenheidsmaatregelen om meer mensen aan het werk te krijgen.⁴⁰ De globale werkgelegenheidsgraad in België is te laag.⁴¹ Zo was in 2006 gemiddeld 65% van de Vlamingen op beroepsactieve leeftijd aan het werk.⁴² In 2005 was dit gemiddeld nog 64,9%, in 2004 64,3%. We blijven hiermee echter onder het gemiddelde niveau van de EU-15 wat 65,2% bedroeg in 2005. Als het tewerkstellingsniveau blijft groeien aan het huidige tempo, dan zal het duren tot 2020 voor het streefdoel van 70% behaald wordt. De Europese doelstelling was echter om dit al tegen 2010 te realiseren.⁴³

Reden voor dit lage tewerkstellingscijfer is de lage tewerkstellingsgraad van de leeftijdsgroep 55-64 jaar. Zo was in 2005 slecht 31,8% van de 55-plussers nog aan het werk, in 2006 steeg dit lichtjes tot 32%. Dit tegenover een Europees gemiddelde (EU-15) van 44,1%.⁴⁴

³⁸ BECK, 1992 in SELS et. al., 2002a

³⁹ SELS et. al., 2002a

⁴⁰ SELS et al, 2002b

⁴¹ GENERATIEPACT, 2005

⁴² FOD ECONOMIE, ALGEMENE DIRECTIE STATISTIEK EN ECONOMISCHE INFORMATIE , online, 21/04/2007

⁴³ VANDENBROUCKE, online, 03/03/2007

⁴⁴ FOD ECONOMIE, ALGEMENE DIRECTIE STATISTIEK EN ECONOMISCHE INFORMATIE , online, 21/04/2007

Het belang van het verhogen van de werkzaamheidsgraad wordt nog benadrukt door de problematiek van de vergrijzing. Uit prognoses blijkt dat er tegen 2025 bijna 190.000 personen op beroepsactieve leeftijd minder zullen zijn dan eind 2006. Dit terwijl de groep ouderen steeds groter wordt.⁴⁵

Daarom wil men werk maken van een globaal werkgelegenheidsbeleid waarin vrouwen, laaggeschoolden, ouderen, allochtonen, gehandicapten en jongeren volwaardig deelnemen aan de arbeidsmarkt.⁴⁶ Eén van de maatregelen van het meerbanenplan is het opstellen van een competentieagenda.

In deze competentieagenda wil men de werkzaamheid en inzetbaarheid van de Vlamingen waarborgen. Als voorstel van de hierin geformuleerde stappen wordt onder andere een arbeidsgerichte loopbaandienstverlening geformuleerd.⁴⁷

⁴⁵ VANDENBROUCKE, online, 03/03/2007

⁴⁶ GENERATIEPACT, 2005

⁴⁷ SELS et al, 2002b

3 Wat is loopbaanbegeleiding?

“Today, lifelong learning and employability are the main subjects in career development”⁴⁸

3.1 Definitie

Simpelweg gesteld is loopbaanbegeleiding de begeleiding die iemand krijgt met betrekking tot zijn loopbaan. Loopbaanbegeleiding begint met een zelfonderzoek, waarbij zowel naar het verleden, het heden als naar de toekomst wordt gekeken. ‘Wie ben ik’, ‘wat kan ik’, ‘wat zijn mijn sterktes en zwaktes’ en ‘wat wil ik en hoe kan ik dat bereiken’ staan als vragen centraal. Aan de hand van de antwoorden op deze vragen zal men aangepaste levens- en loopbaandoelen opstellen. Deze worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) met een duidelijk tijdsperspectief. In dit POP staat welke doelen de werknemer zich stelt in zijn leven en loopbaan en welke acties hij moet ondernemen om die doelen te bereiken.⁴⁹ In het buitenland is loopbaanadvies al langer ingeburgerd. In Vlaanderen, dat niet erg ‘advies-minded’ is, loopt men hierin nog achter.⁵⁰

Albertijn en Bruyninckx (2004) sluiten zich aan bij bovenstaande definitie. Zij stellen dat loopbaanbegeleiding *“een persoon de kans [biedt] om, ondersteund door een professionele begeleider, uit te zoeken hoe zijn of haar (levens)loopbaan er op zijn best uit zou zien en op welke manier dit optimum bereikt kan worden, gegeven zijn of haar vaardigheden, persoonlijkheid en wensen en gegeven zijn of haar actuele en toekomstige familiale en professionele context”*. In deze definitie wordt bij het woord ‘loopbaan’ bewust tussen haakjes ‘levens’ toegevoegd. Dit om te benadrukken dat niet enkel gekeken mag worden

⁴⁸ OOMEN EN DE VOS, 1999

⁴⁹ ALBERTIJN EN SELS, 2005

⁵⁰ BELGA, 2005

naar het beroepsleven, maar dat ook het privé-leven en de persoonlijkheid van belang is.⁵¹

Ook de OECD formuleerde een definitie van loopbaanbegeleiding. Zij definieerde loopbaanbegeleiding als volgt: *“services intended to assist people, of any age and at any point throughout their lives to make educational, training and occupational choices and to manage their careers. Career guidance helps people to reflect on their ambitions, interests, qualifications and abilities. It helps them to understand the labour market and education systems, and to relate this to what they know about themselves. Comprehensive career guidance tries to teach people to plan and make decisions about work and learning. Career guidance makes information about the labour market and about educational opportunities more accessible by organising it, systematising it, and making it available when and where people need it.”*⁵²

Tot slot dient het verschil aangestipt te worden tussen interne en externe loopbaanbegeleiding. Interne loopbaanbegeleiding wordt georganiseerd door de eigen onderneming van de werknemer, vaak in het kader van ‘human resource development’. Het welzijn en de tevredenheid van het individu staat centraal. Het spitst er zich vaak op toe om de juiste persoon op de juiste plaats te krijgen binnen de onderneming zelf. Men wil de beschikbare competenties, loopbaanwensen en aspiraties van de werknemers afstemmen op de huidige en toekomstige personeels- en competentiebehoeften.⁵³ Externe loopbaanbegeleiding kijkt verder dan de onderneming waar de werknemer tewerkgesteld is. Belangrijk kenmerk hierbij is dat het gebeurt bij een loopbaanbegeleidingscentrum dat onafhankelijk is van de werkgever en dat er ook geen terugkoppeling naar de werkgever is.

⁵¹ ALBERTIJN EN BRUYNINCKX, 2004

⁵² OECD, 2004

⁵³ VERECKEN, 2006

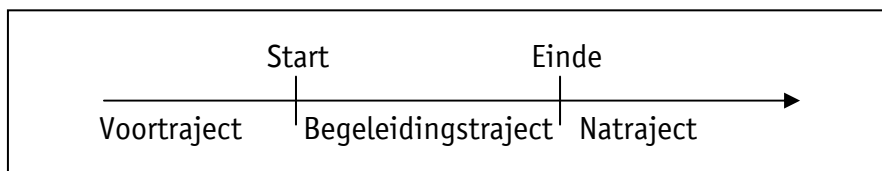
3.2 Hoe gaat loopbaanbegeleiding in zijn werk?

Volgens Watts (1994) zijn er drie toepassingsgebieden essentieel bij loopbaanbegeleiding:

- Zelfkennis: dit helpt om de persoonlijke waarden, sterktes, streefdoelen en het potentieel van zichzelf te bepalen.
- Bewust zijn van opportuniteiten: deze informatie is nodig om de arbeidsmarkt te leren kennen en om de mogelijke carrières te vinden, evalueren en interpreteren, opportuniteiten te herkennen en analyseren en om eventuele bijscholingen te volgen.
- Beslissings- en transitietraining: deze vaardigheden zijn noodzakelijk bij carrièreplanning en het nemen van beslissingen, zoeken en behouden van jobs, transities maken, omspringen met onverwachte veranderingen en deelnemen in het levenslang leren.⁵⁴

Loopbaanbegeleiding op zich gaat niet steeds volgens een vaste procedure door. Het programma kan variëren naargelang de organisatie die het aanbiedt en zelfs naargelang de begeleider. Ook heeft de individuele klant zelf een grote inspraak over hoe het programma er zal uitzien, het programma wordt steeds op maat van de deelnemer gemaakt. Er zijn echter een paar grote lijnen die vaak terugkomen.

Zo bestaat een loopbaanbegeleiding meestal uit drie delen: een voortraject, een begeleidingstraject en een natraject.⁵⁵



Figuur 3-1: Het loopbaanbegeleidingstraject

⁵⁴ WATTS, 1994

⁵⁵ ALBERTIJN EN BRUYNINCKX, 2004

Tijdens het voortraject wordt een verkennend gesprek gehouden. Hier wordt naast een kennismaking ook gekeken naar wat de verwachtingen zijn van de deelnemer. Aan de hand hiervan wordt het begeleidingstraject afgesproken. Belangrijk bij dit gesprek is dat de begeleider kijkt of loopbaanbegeleiding zin heeft in het geval van de deelnemer of niet.⁵⁶ Men probeert dan te achterhalen wat de sterke en zwakke kanten van de deelnemer zijn, hoe zijn professionele situatie eruit ziet en wat de relatie hiervan met zijn privé-leven is.⁵⁷

De duur van het begeleidingstraject hangt af van het aantal geplande contactmomenten en de frequentie waarmee deze contactmomenten elkaar opvolgen. De duur varieert van minimaal enkele weken tot (meestal) meerdere maanden. Per klant is er steeds één loopbaanbegeleider. Meestal is de begeleiding op individuele basis, soms echter kunnen de contacten ook in groep (ongeveer zes à acht personen) verlopen. Individuele bijeenkomsten duren ongeveer anderhalf uur, groepsbijeenkomsten duren langer, vaak een halve dag of een hele dag.

De wijze waarop de contacten tussen de begeleider en de klant gebeuren, kan sterk variëren. Men kan gebruik maken van persoonlijkheidstesten, invuloefeningen, dieptegesprekken, rollenspelen, groeps gesprekken, thuisopdrachten, enzovoort.

Op het einde van het begeleidingstraject wordt het hele traject overlopen en samengevat in een rapport. In deze fase wordt het POP opgesteld, waar het actieplan voor de toekomst wordt vastgelegd. Een natraject zit niet steeds inbegrepen bij het totale loopbaanbegeleidingstraject. Maar op vraag van de klant, is er de mogelijkheid om bijkomend af te spreken met de begeleider. Hier kan de opvolging van het POP gebeuren en kan dit worden bijgesteld indien nodig.⁵⁸

⁵⁶ ALBERTIJN EN BRUYNINCKX, 2004

⁵⁷ COPPENS, 2005

⁵⁸ ALBERTIJN EN BRUYNINCKX, 2004

3.3 Het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

Het POP is een hulpmiddel voor de werknemer bij het realiseren van ontwikkelingsdoelen. Het is een houvast om acties te koppelen aan persoonlijke doelen en bedrijfsdoelen. De klant denkt na over welke functie en richting hij uit wil.⁵⁹

Het POP antwoordt op vragen als 'wie ben ik?', 'wat kan ik?', 'wat wil ik?', en 'hoe bereik ik wat ik wil?' Om de eerste vraag 'wie ben ik?' te beantwoorden is het belangrijk om achterom te kijken en even stil te staan bij jezelf: 'waar kom ik vandaan?' en 'wat beweegt me nu?' Bij de vraag 'wat kan ik?' kijk je naar je (vak)kennis, technische, sociale en communicatieve vaardigheden, je houding en gedrag. Om te bepalen wat je wil, kijk je naar de (leer)niveaus, (team)rollen, kwaliteiten en functies die je graag zou bereiken. Tot slot ontwikkel je een strategie om je gestelde doelen te bereiken.⁶⁰

Om een goed POP op te stellen, moet het beantwoorden aan het acroniem "SMART"⁶¹

- Specifiek: duidelijk en beknopt
- Meetbaar
- Aanvaardbaar: alle partijen moeten positief staan ten opzicht van het POP
- Realistisch
- Tijdsgerelateerd: duidelijke datums stellen

Het POP wordt opgeschreven met de bedoeling dat de werknemer dit regelmatig nog ter hand neemt. Het zal voor hem een gids zijn doorheen zijn verdere carrière.

⁵⁹ BRAND et. al., 2004

⁶⁰ ROORDA, 2003

⁶¹ COALES, 2004, eigen bewerking

4 Naar een recht op loopbaanbegeleiding

*“Uniek in Europa, en nagenoeg gratis”*⁶²

4.1 De weg naar het recht op loopbaanbegeleiding

De Vlaamse overheid erkent dat onze maatschappij steeds verandert. Gaande van de verhoudingen tussen de mensen tot de economische verhoudingen. Ze stelt ook dat deze veranderingen zich steeds sneller opvolgen. De Vlaamse overheid wil dat deze veranderingen ook leiden tot vooruitgang. Volgens de overheid gaat een performante sociale zekerheid hand in hand met een goed werkende arbeidsmarkt. Hoe meer mensen er werken, hoe meer koopkracht, hoe beter voor de economie, hoe meer werkgelegenheid en hoe meer inkomsten voor de sociale zekerheid. Wat hierbij essentieel is, is dat iedereen gelijke kansen krijgt om van deze werkgelegenheids groei te kunnen genieten.⁶³

Om op de veranderingen in onze maatschappij te kunnen inspelen, stelt de Vlaamse overheid het Vlaams meerbanenplan op, waarin ze 16 verschillende maatregelen bespreekt. Eén van deze maatregelen is het opstarten van een overleg met de sociale partners om samen tot een competentieagenda te komen.⁶⁴ Deze agenda zal zich vooral toespitsen op opleidingen en loopbaandienstverlening. Voor de agenda wordt jaarlijks 8 miljoen euro uitgetrokken.⁶⁵

De competentieagenda wil bijdragen aan meer werkzaamheid, inzetbaarheid en duurzame, innovatieve groei in Vlaanderen. Eén van de wegen die hiertoe moet leiden volgens de agenda is een arbeidsgerichte loopbaandienstverlening. Zo moeten werknemers steeds bewust hun eigen loopbaan plannen om zo de inzetbaarheid te verbeteren. Als ze willen, moeten ze ook de kans hebben om hierover professioneel

⁶² COPPENS, 2005

⁶³ SERV, online, 07/03/2007

⁶⁴ VLAANDEREN, online, 06/04/2007a

⁶⁵ VLAANDEREN, online, 06/04/2007b

advies in te winnen. Uit dit laatste is in feite het uiteindelijke recht op loopbaanbegeleiding ontstaan.

In het najaar van 2000 vroeg de toenmalig Vlaamse minister van Werkgelegenheid, Renaat Landuyt, aan de Koning Boudewijnstichting om een task force op te richten. Deze task force zou onderzoeken hoe dit recht op loopbaanbegeleiding georganiseerd kon worden. Onder leiding van professor Luc Sels van de KULeuven werd een denktank opgericht, bestaande uit mensen van het bedrijfsleven, het beleid, de sociale partners, de academische wereld en de terreinorganisaties. In juni 2002 resulteerde dit in het rapport 'Naar een recht op loopbaanbegeleiding'.⁶⁶

Er volgden enkele pilootprojecten bij de VDAB en enkele andere organisaties, gesubsidieerd door het Europees Sociaal fonds.⁶⁷ Zo werden er in 2002 tien VDAB-competentiecentra opgericht door de toenmalig Vlaams minister van Werkgelegenheid. Hier werkten toen alles samen 18 loopbaanadviseurs.⁶⁸ Verder liepen er nog proefprojecten bij enkele VZW's, sectororganisaties en privé-kantoren.⁶⁹

4.2 Een eerste theoretisch kader

De eerste officiële vaststelling van het recht op loopbaanbegeleiding zal echter pas gebeuren op 19 december 2003. In het decreet houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2004 staat in artikel 102:

"Binnen de perken van de beschikbare begrotingskredieten voorziet de Vlaamse regering in een steunregeling inzake loopbaandienstverlening ten voordele van werkenden.

⁶⁶ SELS et. al., 2002a

⁶⁷ VANDENBROUCKE, online, 03/03/2007

⁶⁸ HWR, 2002

⁶⁹ RACQUET, 2004

Als werkenden worden beschouwd de personen die tewerkgesteld zijn in de private of de publieke sector, krachtens een arbeidsovereenkomst of die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, alsook de personen die aangesloten zijn bij het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekering van Zelfstandigen of bij een sociale verzekeringskas voor zelfstandigen.

Onder loopbaandienstverlening wordt verstaan de dienstverlening op grond van individuele contacten tussen de werkende en de loopbaandienstverlener, al dan niet aangevuld met collectieve sessies, die volgende stappen omvat:

- a) een intake waarin de interesse en de behoefte aan loopbaandienstverlening wordt afgetoetst en waarin tevens in de mogelijkheid wordt voorzien om korte maar sluitende adviezen te verschaffen;*
- b) een diagnose waarbij een coherent inzicht in competenties, motivaties en verwachtingen wordt verzameld;*
- c) de opstelling van een persoonlijk actieplan met een loopbaanpad, al dan niet gekoppeld aan opleidingsadviezen;*
- d) de evolutie en de toestand van de werkende op het einde van de loopbaandienstverlening wordt aan het persoonlijk actieplan getoetst tijdens een afsluitend gesprek.*

De Vlaamse regering bepaalt de nadere voorwaarden en regels in verband met het toepassingsgebied, de aard en de inhoud van de loopbaandienstverlening, de criteria en de procedure tot erkenning en subsidiëring van centra inzake loopbaandienstverlening, het toezicht en de controle.”⁷⁰

Dit artikel, beschreven in de behoudende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2004 vormt de wettelijke basis voor loopbaanbegeleiding.

4.3 Erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening

De kosten van loopbaanbegeleiding kunnen per individu gemakkelijk oplopen tot ongeveer 1.000 euro.⁷¹ Omdat slecht weinigen dit zouden willen of kunnen betalen, besloot de Vlaamse regering om financieel tussen te komen. Op 27 augustus 2004 werd het besluit van de Vlaamse regering betreffende de erkenning en subsidiëring van centra

⁷⁰ VLAAMS PARLEMENT, 2003

⁷¹ DURNEZ, 2003

voor loopbaandienstverlening goedgekeurd (zie bijlage 1). Om erkend te worden als centrum voor loopbaandienstverlening moet het centrum onder andere:

- Als doel hebben werkenden op eigen initiatief en verzoek te begeleiden in hun loopbaan, onafhankelijk van hun werkplaats;
- Geen loopbaandienstverlening in het kader van hun eigen HRM-beleid uitbouwen;
- Minstens één jaar ervaring hebben als loopbaanbegeleidingscentrum;
- Voldoen aan de deontologische code;
- Ondersteuning bieden aan de stappen, bedoeld in artikel 102 van het decreet van 19 december 2003.⁷²

Om ook effectief in aanmerking te komen voor steunverlening moet een centrum dat erkend wordt op basis van artikel 2 ook nog voldoen aan enkele bijkomende voorwaarden, bepaald in artikel 4 van hetzelfde decreet. Dit onder voorbehoud van de nodige beschikbare begrotingskredieten.

Het risico bij het organiseren van een recht op loopbaanbegeleiding was het creëren van een mattheüseffect. Zo zouden de eerste spontane gebruikers van loopbaanbegeleiding, de personen zijn die al sterk met hun loopbaan bezig zijn en het instrument dus niet in de eerste plaats nodig hebben. Om dit te voorkomen heeft de Vlaamse overheid veel aandacht besteed aan hen die minder vlug de stap naar een loopbaanadviescentrum zouden zetten.⁷³ Zo moet het loopbaanbegeleidingscentrum ondermeer zijn diensten ter beschikking stellen van iedereen. Verder dient men jaarlijks minstens tweehonderd werkenden te begeleiden, waarvan 40% bestaat uit kansengroepen. Dit percentage werkenden uit kansengroepen dient uiterlijk na twee jaar opgetrokken te zijn naar 50%.⁷⁴

⁷² VLAAMSE REGERING, 2004, Art 2

⁷³ DURNEZ, 2003

⁷⁴ VLAAMSE REGERING, 2004, Art 4

Kansengroepen worden door hetzelfde decreet omschreven als: *“werkenden die op het ogenblik van hun aanvraag om loopbaandienstverlening tot een of meerdere van de volgende categorieën behoren:*

- a) ten hoogste een diploma van het secundair onderwijs hebben;*
- b) de leeftijd hebben van vijfenveertig jaar of meer;*
- c) arbeidsgehandicapt zijn voor zover is voldaan aan een van de volgende bepalingen:*
 - 1) een Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicapnummer hebben;*
 - 2) ten hoogste een diploma buitengewoon secundair onderwijs hebben;*
 - 3) bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding ingeschreven staan als beperkt of zeer beperkt arbeidsgeschikt;*
- d) geen burger van de Europese Economische Ruimte zijn of minstens een van de ouders of twee van de grootouders zijn geen burger van de Europese Unie”*⁷⁵

Dit is een erg brede definitie van het begrip kansengroep. Ongeveer drie op vier van de beroepsactieven in Vlaanderen is kort- of middengeschoold of is ouder dan 45 jaar. En dan wordt niet eens rekening gehouden met de arbeidsgehandicapten en zij die niet in de Europese Economische Ruimte wonen of één ouder of grootouder hebben die geen burger zijn van de Europese Unie.⁷⁶

Verder dient ook de werkende aan bepaalde voorwaarden te voldoen opdat het centrum loopbaandienstverlening een subsidie verleend krijgt. Zo moet de werkende:

- Minstens één jaar werken;
- In de zes jaar voor de aanvraag voor loopbaandienstverlening geen volwaardig loopbaanadvies, gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap, hebben gevolgd;
- Op eigen initiatief loopbaandienstverlening aanvragen;
- Maximaal 150 euro betalen voor de totale loopbaanbegeleiding, voor kansengroepen ligt dit bedrag op 25 euro.⁷⁷

⁷⁵ VLAAMSE REGERING, 2004, Art 1, 6°

⁷⁶ ALBERTIJN EN MICHIELSEN, 2004

⁷⁷ VLAAMSE REGERING, 2004, Art 5, §1

Dit laatste bedrag kan door de werknemer betaald worden met opleidings- en begeleidingscheques.⁷⁸ Deze cheques kan elke werknemer aankopen bij de erkende uitgevers. Dit kan tot een maximum van 250 euro per kalenderjaar, binnen de perken van het daartoe bestemde begrotingskrediet.⁷⁹ De werknemer betaalt de helft van de waarde van de cheques die hij aankoopt, de overige helft wordt bijgedragen door de Vlaamse Gemeenschap.⁸⁰

Aangezien de organisatie van loopbaanbegeleiding in Vlaanderen uniek is in Europa heeft de Europese Unie er grote belangstelling voor. Het Europees Sociaal Fonds trekt er dan ook middelen voor uit die via de Vlaamse overheid verder verspreid worden onder de erkende loopbaanbegeleidingscentra.⁸¹ Het Europees Sociaal Fonds is één van de vier belangrijkste financiële instrumenten van steun van de Europese Unie. De financiële steun is steeds een aanvulling op nationale of privé-financiering. In het geval van loopbaanbegeleiding komt deze nationale steun uit het hefboomkrediet.

De steun die het Europees Sociaal Fonds (ESF) toekent aan de loopbaandienstverlening past binnen de derde doelstelling: 'Maatregelen voor modernisering van scholingssystemen en stimulering van de werkgelegenheid'.⁸² Hiervoor kreeg Vlaanderen in de periode 2000-2006 ruim 60 miljoen euro per jaar. De derde doelstelling van het (ESF) wordt nog verder opgesplitst in zes zwaartepunten.⁸³ Loopbaandienstverlening valt onder zwaartepunt vier: 'Aanpasbaarheid van werknemers en ondernemingen'.⁸⁴

Het loopbaanbegeleidingscentrum ontvangt alles samen 44.000 euro basisfinanciering. Per werkende die minimaal 6 en maximaal 18 uur begeleid wordt ontvangt men nog eens 800 euro. Voor het begeleiden van kansengroepen werd een maximum van 25 uren

⁷⁸ VLAAMSE REGERING, 2004, Art 5, §3

⁷⁹ VLAAMSE REGERING, 2003, Art 5

⁸⁰ VLAAMSE REGERING, 2003, Art 6

⁸¹ COPPENS, 2005

⁸² EUROPEES SOCIAAL FONDS, online, 11/12/2006a

⁸³ EUROPEES SOCIAAL FONDS, online, 11/12/2006b

⁸⁴ EUROPEES SOCIAAL FONDS, online, 11/12/2006c

begeleiding vastgelegd. De maximale subsidie die een loopbaanbegeleidingscentrum voor 200 deelnemers kan krijgen is 204.000 euro, of 1020 euro per klant.⁸⁵ Of dit geld van het ESF of van het hefboomkrediet komt, doet voor het loopbaanadviescentrum niet ter zake. Zij dienen één dossier in, en bij de uitbetaling wordt vermeld welk deel gesubsidieerd wordt door het ESF en welk deel door het hefboomkrediet.

4.4 Het huidige aanbod aan loopbaanbegeleiding

Loopbaanbegeleiding is dan wel gesubsidieerd door het Vlaams Hefboomkrediet en door het Europees Sociaal Fonds, maar wie zijn nu de loopbaanadviescentra? Op dit ogenblik zijn er, bovenop de VDAB, 16 erkende loopbaanbegeleidingscentra.

Organisatie	Doelgroep	Methode	Kosten
Arabel VZW	Alle werkenden	Individuele gesprekken	25 euro waarborg, terugbetaald na aflopen van traject
ABVV-spoorzoeker	Kansengroepen	Individuele gesprekken	Gratis voor ABVV-leden, anders 150/25 euro
ATB-Limburg VZW	Alle werkenden	Individueel of in groep	Gratis
Hudson De Witte & morel	Alle werkenden	Individuele gesprekken	150 euro of gratis voor ouderen en midden- en laaggeschoolden
In-Flow	Alle werkenden	Integrale programma: individueel en in groep. Individuele programma: individuele gesprekken	Integraal pakket: 400 euro Specifiek verdiepingstraject 150 euro per sessie van 1,5 uur tot 2 uur.
In-zicht	Alle werkenden	Individuele sessies	Gratis
Itinera	Zowel werkenden als werklozen	Individuele sessies	110 euro / 25 euro voor zij die aan de voorwaarden voldoen Anderen betalen 50 euro + 75 euro per sessie van een uur
Jobcentrum West-	Kansengroepen	Individuele sessies	Gratis

⁸⁵ VLAAMSE REGERING, 2004, Art 8

Vlaanderen VZW			
Jobclick	Alle werkenden	Individuele sessies	Gratis
Keerpunt Hasselt VZW	Alle werkenden	Individuele sessies	Gratis
Kellens consulting BVBA	Alle werkenden	Individuele sessies	100 euro waarborg, terugbetaald na aflopen traject
Kompas VZW	Zowel werkenden als werklozen	Individuele sessies	150 euro / 25 euro voor zij die aan de voorwaarden voldoen Anderen betalen 325 euro of 60 euro per sessie van een uur
LBC/NVK	Alle werkenden	Individueel of in groep	Gratis voor LBC-NVK-leden; niet-leden betalen 100/25 euro
VDAB	Alle werkenden	Individueel of in groep	50/25 euro
Perspectief	Alle werkenden	Individuele sessies	Gratis
Fokus	Alle werkenden	Individuele sessies	50/25 euro
Vokans VZW	Alle werkenden	Individuele sessies	Gratis

Tabel 4-1: Overzicht loopbaanadviescentra⁸⁶

Het overgrote deel van de erkende loopbaanbegeleidingscentra richt zich op alle werkenden die voldoen aan de voorwaarden van het decreet. ABVV-spoorzoeker en Jobcentrum West-Vlaanderen richten zich echter specifiek op de kansengroepen. Op In-Flow na houdt ook iedereen zich aan de maximale kostprijs van 150 euro. Waar een instapprijs betaald moet worden, is er ook meestal een verminderd tarief voor kansengroepen. De kostprijzen die hierboven vernoemd werden kunnen betaald worden door middel van opleidingscheques. Hierdoor ligt de uiteindelijke kost voor de deelnemer de helft lager dan hierboven aangegeven.

De reden dat VZW Keerpunt Hasselt loopbaanbegeleiding gratis aanbiedt, is dat men er van uit gaat dat een instapprijs enkel bijkomende administratie vraagt. Ze vinden dat het vragen van een gering bedrag toch niet in verhouding staat met de eigenlijke kosten. Bovendien verlaagt een gratis traject volgens VZW Keerpunt Hasselt de drempel om deel te nemen.

⁸⁶ MIJNLOOPBAANBEGELEIDING.BE, online, 15/05/2007, eigen bewerking

4.5 Het vereiste profiel van de loopbaandienstverlener

In het decreet van 27 augustus 2004 wordt in de bijlage een deontologische code bepaald voor loopbaandienstverlening. Onder de tweede titel van deze code wordt het profiel omschreven waaraan een loopbaandienstverlener dient te voldoen. Een eerste voorwaarde die gedefinieerd wordt, is de aanwezigheid van een degelijke vooropleiding en basiskwalificaties. Dit moet hij kunnen bewijzen met diploma's of certificaten, of hij dient over een gelijkwaardige ervaring te beschikken.

Ook al zijn er in Vlaanderen verschillende workshops rond loopbaanbegeleiding, er is slechts één particuliere opleiding die ook resulteert in een (niet-academisch) certificaat. Zo organiseert Bridges for Choice jaarlijks de cursus 'Professionele Leergang Loopbaanbegeleiding'. Hij is opgesteld in samenwerking met de KULeuven, Vibam en de VDAB. De opleiding kost 3300 euro, wordt jaarlijks georganiseerd en duurt negen dagen. Hij is beperkt tot een maximum van 14 deelnemers.⁸⁷

Het aanbod van een opleiding tot loopbaanadviseur valt dus eerder beperkt te noemen. Een eerste interne studie van SEIN naar de vraag naar een dergelijke opleiding werd reeds gehouden. Een telefonische enquête werd gehouden bij 29 personen die rechtstreeks of onrechtstreeks te maken hebben met personeelsmanagement. 19 hiervan kwamen uit de profitsector, 10 uit de non-profit. Iets meer dan de helft werkte in een Limburgse instelling, de overigen kwamen uit de regio's Geel, Antwerpen en Leuven. Uit deze enquête bleek dat 21 respondenten het aanbieden van een opleiding tot loopbaanadviseur een goed of zeer goed idee vonden, 5 vonden het niet zo een goed idee, 3 personen hadden er geen mening over. Als lengte van het traject werd door SEIN acht dagen aangeraden.⁸⁸

⁸⁷ BRIDGES FOR CHOICE, online, 28/04/2007

⁸⁸ SEIN, 2005

4.6 Internationale vergelijking

We beschreven hierboven de werking van loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. Om een vergelijking van loopbaanbegeleiding in Vlaanderen met het buitenland te maken zal hieronder kort de situaties in de Verenigde Staten van Amerika en de situatie in Nederland worden beschreven.

4.6.1 De situatie in de Verenigde Staten van Amerika

In de VSA bestaat er loopbaanbegeleiding voor drie doelgroepen: kinderen, adolescenten en volwassenen. De werking en financiering hiervan wordt bepaald door verschillende overheidsniveaus: federaal, de staat (regionaal) en lokaal. Om hierin een duidelijke structuur te brengen werd in 1976 de National Occupational Information Coordinating Committee (NOICC) opgericht door de Vocational Education Amendment.⁸⁹

In 1986 stippelde dit NOICC richtlijnen uit met betrekking tot loopbaanbegeleiding. Deze richtlijnen vallen te groeperen in drie categorieën: zelfkennis, educatieve exploitatie en beroepsexploratie en tot slot carrière-planning. In 1991 werd door het Amerikaans Congres de NOICC Career Development Training Institute opgericht. Doel hiervan was om personeel op te leiden om studenten te begeleiden. Dit opdat de studenten hun plaats kennen binnen de context van hun loopbaanontwikkeling, of dat ze zich bewust worden van de arbeidsmarkt. Zodoende zullen de studenten de link beter begrijpen tussen opleiding en praktijk, om later betere loopbaanbeslissingen te nemen.⁹⁰

In 1999 werd de NOICC opgedoekt. Toch blijft de structuur in de VSA erg gedecentraliseerd. Dit zorgt voor een ongelijke verdeling van de loopbaanbegeleiding. Herr (1999) beschreef het systeem als een 'ongecoördineerde mozaïek'.⁹¹ De laatste jaren

⁸⁹ HERR EN GYSBERS, 1999

⁹⁰ LESTER (Eds), 1992

⁹¹ HERR, 1996 in HERR EN GYSBERS, 1999

echter zijn er pogingen gedaan op federaal niveau om verschillende publieke programma's vast te leggen en bestaande programma's te stroomlijnen. Zo kwam er in 1998 de Workforce Investment Act. Hierin stond dat de staten en steden, met subsidies van de VSA 'one-stop centres' moesten oprichten.⁹² Een 'one-stop centre' is een centraal toegangspunt tot federale jobtrainings- en opleidingsprogramma's. Deze 'one-stop centres' moeten de volgende diensten beschikbaar maken voor alle volwassenen, ongeacht arbeidsstatus of inkomen:⁹³

- Een reflectie over de vaardigheden, mogelijkheden, interesses;
- Hulp bij het zoeken van een job, inclusief loopbaanbegeleiding;
- Informatie over de arbeidsmarkt en andere informatie die nodig is om een beslissing hierover te nemen. (bv. Vacatures);
- Follow-up, inclusief advies, voor zij die al werken.

In de publieke lagere en middelbare scholen ziet men ook een stijgend aanbod van loopbaanbegeleiding en -advies. De overgrote meerderheid van de staten hebben een begeleidingsproces op hun school of zijn bezig met een proces te implementeren.⁹⁴ Dit houdt in dat men in de VSA reeds start met loopbaanbegeleiding bij kinderen zodra deze starten met lager onderwijs.⁹⁵ Men gebruikt ook de term loopbaanbegeleiding, al houdt dit in het begin van de studies vooral studiekeuzebegeleiding in. Latere opleidingen worden gekozen naargelang de eigen kwaliteiten en naargelang wat men later wil worden.

Studenten op scholen met een goed toegepast begeleidingsprogramma hebben hogere punten, hun opleiding bereidde hen beter voor op de toekomst en er was een positief

⁹² UNITED STATES GENERAL ACCOUNTING OFFICE, 2003

⁹³ HERR EN GYSBERS, 1999

⁹⁴ SINK EN MACDONALD, 1998

⁹⁵ HERR EN GYSBERS, 1999

klimaat op hun school.⁹⁶ Studenten uit een school in Utah waar een volledig begeleidingsprogramma bestond, gaven hun school een hoge waardering, volgden meer hogere wiskunde en wetenschapsvakken en hadden op elk gebied hogere scores dan gemiddeld bij ingangsexamens.⁹⁷

De federale en regionale wetgeving is echter minder uitgebreid wat betreft de hogescholen en universiteiten. Er zijn de Higher education act amendments, maar de impact hiervan blijft vrij beperkt in de praktijk. Hetzelfde kan gezegd worden over het aanbod van loopbaanbegeleiding en loopbaanadvies bij ondernemingen in de VSA. Hier is enkel sprake van de Americans for disabilities act, dat ervoor zorgt dat gehandicapten aangepaste mogelijkheden krijgen, inclusief loopbaanbegeleiding. Een gelijkaardige regeling is er voor economisch achtergestelden en zij die grote moeilijkheden hebben op de arbeidsmarkt. Deze regeling vindt men terug in de Workforce investment act.⁹⁸

Als besluit kan gezegd worden dat er in de VSA een groot aanbod is aan loopbaanbegeleiding en loopbaanadvies. Deze is echter gefragmenteerd en niet steeds overal en voor iedereen beschikbaar omdat er geen systematische coördinatie is.⁹⁹

4.6.2 De situatie in Nederland

De Nederlandse overheid schenkt groot belang aan loopbaanontwikkeling. Dit doet het onder andere door 'Het nationaal 'levenslang leren' actieplan.'¹⁰⁰ Dit programma heeft in de eerste plaats economische doelen, maar is ook sociaal gezien interessant. Het werd opgesteld na een nationaal debat over kennis, dat werd gehouden door het ministerie van Educatie. Tijdens dit debat werd gesteld dat er rond vijf punten gewerkt dient te

⁹⁶ LAPAN et. al., 1997

⁹⁷ NELSON EN GARDNER, 1998

⁹⁸ HERR EN GYSBERS, 1999

⁹⁹ HERR EN GYSBERS, 1999

¹⁰⁰ OOMEN EN DE VOS, 1999

worden: het individuele management van de inzetbaarheid, het voorkomen van opleidingsnadelen, innovatie op gebied van scholing, professionalisme van de scholen en inzetbaarheid van de docenten. De privésector is verantwoordelijk voor het investeren in de inzetbaarheid van de werkenden. De overheid neemt echter de verantwoordelijkheid op zich om hiervoor een stimulerend klimaat te scheppen.¹⁰¹

Loopbaanbegeleidingscentra in Nederland kunnen zich laten erkennen door de Nederlandse Organisatie voor Loopbaanadviseurs en Outplacement Consulents (NOLOC) of de Nederlandse Organisatie van Bureaus voor Outplacement en Loopbaanbegeleiding (NOBOL).¹⁰² Elk centrum werkt echter volgens een heel eigen methode. De één houdt begeleiding in groep, de ander kiest voor individuele begeleiding. Op de ene plaats bestaat het uit een ééndaagse sessie, bij de ander duurt een traject enkele maanden.¹⁰³

De tarieven voor een loopbaanbegeleidingstraject verschillen sterk. Gemiddeld mag men rekenen op een kost van 100 tot 150 euro per uur. Vaak zijn de werkgevers bereid om deze kosten te dragen.¹⁰⁴ Mensen die langer dan zes maanden werkloos zijn of een arbeidshandicap hebben, kunnen beroep doen op een speciaal budget, het Individuele Re-integratie Overeenkomst budget (IRO-budget), tot maximaal 5000 euro.¹⁰⁵ Dit budget wordt vrijgemaakt door de Nederlandse overheid om mensen die moeilijk terug in de arbeidsmarkt geraken, de kans te geven om dit te doen via opleidingen en begeleiding. Met het IRO-budget kan de werkloze of arbeidsgehandicapte zelf een erkend loopbaanadviescentrum uitkiezen en de kost van deze begeleiding betalen. Het doel van dit budget is om zij die moeilijk de stap zetten naar de arbeidsmarkt toch zo maximaal mogelijk te helpen en stimuleren.¹⁰⁶

¹⁰¹ OOMEN EN DE VOS, 1999

¹⁰² IKZOEKLOOPBAANBEGELEIDING.NL, online, 17/04/2007

¹⁰³ LEREN.NL, online, 17/04/2007a

¹⁰⁴ LEREN.NL, online, 17/04/2007b

¹⁰⁵ CARRIERETIJGER, online, 17/04/2007

¹⁰⁶ UITVOERINGSINSTITUUT WERKNEMERSVERZEKERINGEN, online, 20/05/2007

5 Wat is het profiel van de deelnemer aan loopbaanbegeleiding bij VZW Keerpunt Hasselt

*“Wie zijn loopbaan in handen neemt, is bereid langer te werken”*¹⁰⁷

5.1 Gevalsstudie: VZW Keerpunt Hasselt

Na in de eerste vier hoofdstukken een theoretisch kader geschetst te hebben, wordt vanaf hoofdstuk 5 dieper ingegaan op één gevalsstudie. Voor deze gevalsstudie werd samengewerkt met VZW Keerpunt Hasselt en SEIN.

VZW Keerpunt Hasselt is een professionele opleidingsorganisatie die zich al meer dan 20 jaar bezig houdt met organiseren van trainingen rond sociale vaardigheden en met het begeleiden van loopbaanplanning. Het aanbod dat men levert kan gesplitst worden in twee takken. Een eerste tak bestaat uit een breed aanbod aan trainingen voor bedrijven, organisaties en overheden. De tweede tak is het loopbaanadviescentrum, hier begeleidt Keerpunt individuen die hun loopbaan wensen te evalueren en/of bij te sturen.¹⁰⁸ Voor loopbaanadvies, werkt VZW Keerpunt Hasselt samen met SEIN.

SEIN is het Instituut voor Gedragwetenschappen aan de Universiteit Hasselt en werd opgericht in 1994. Ze verrichten er beleidsondersteunend onderzoek over sociale en sociaal-economische onderwerpen. Hoofdthema's zijn gelijke kansen voor mannen en vrouwen, menselijk potentieel, overheid en samenleving, gezondheid en welzijn en sociaal-economisch onderzoek. Verder organiseert men er opleidingen en vormingsprogramma's op maat.¹⁰⁹ Sinds 2004 is de focus van SEIN steeds meer geëvolueerd naar loopbaanmanagement.¹¹⁰

¹⁰⁷ DE VISCH IN ZIARCZYK, 2006

¹⁰⁸ KEERPUNT HASSELT VZW, online, 16/05/2007

¹⁰⁹ SEIN, 2004

¹¹⁰ SEIN, online, 28/04/2007

Het loopbaanadviescentrum van VZW Keerpunt Hasselt splitst in samenwerking met SEIN het loopbaantraject op in vier onderdelen. Aan de hand van gesprekken, oefeningen, vragenlijsten en testen wordt een *zelfanalyse* gemaakt. Dieper ingaand op de professionele motivatie wordt er een *verkenning van de arbeidsmarkt* gedaan. Soms blijkt het nodig dat er bijkomende opleidingen gevolgd worden, zoals een cursus om de *sociale vaardigheden te optimaliseren* en een *sollicitatiebegeleiding*. De duur en concrete inhoud zijn afhankelijk van de vraag en de behoeften van de deelnemer.¹¹¹

5.2 Onderzoeksmethodiek

Alvorens de gevolgen van loopbaanbegeleiding voor het individu te meten, moet men eerst weten wie het individu is. Wie zijn de personen die deelnemen aan loopbaanbegeleiding? Om een profiel te schetsen van de klanten van loopbaanbegeleiding werd gebruik gemaakt van drie verschillende bronnen.

Volgens het decreet van 27 augustus 2004 moet een loopbaanadviescentrum opdat het erkend wordt door de Vlaamse regering, een aantal identificatiegegevens van de klanten registreren.¹¹² Met behulp van deze gegevens van VZW Keerpunt Hasselt, wordt een profiel geschetst van de klant. Alles samen gaat het over 415 klanten en wordt er gekeken naar leeftijd, geslacht, scholing, verhouding allochtonen en de verhouding kansengroepen.

Deze gegevens dienen doorgegeven te worden aan het Economisch Sociaal Fonds. Ook hun gegevens zullen voor sommige variabelen gebruikt worden en slaan desgevallend op alle erkende loopbaanbegeleidingscentra in Vlaanderen. Tot slot wordt gebruik gemaakt van de gegevens van de loopbaanbegeleidingscentra In-Flow en Kompas VZW. Hun profielgegevens waren vrij beschikbaar op het internet. Op deze manier kan vergeleken

¹¹¹ KEERPUNT HASSELT VZW, online, 10/12/2006

¹¹² Art 4, 6°, VLAAMSE REGERING, 2004

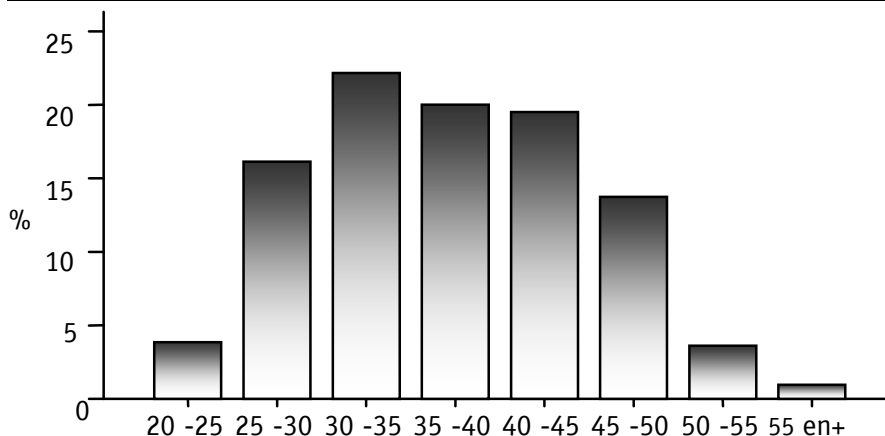
worden of de tendensen die we terugvinden bij VZW Keerpunt Hasselt zich ook voordoen bij andere loopbaanbegeleidingscentra in Vlaanderen. De gegevens van VZW Keerpunt Hasselt werden verwerkt met behulp van SPSS. Om de vergelijkende grafieken tussen de verschillende loopbaanadviescentra te maken en voor het verwerken van de ESF-gegevens werd Microsoft Excel gebruikt.

5.3 Leeftijd

Om een idee te krijgen over de leeftijdscategorieën die deelnamen aan loopbaanbegeleiding bij VZW Keerpunt Hasselt, werd gekeken naar de geboortedatum van de klant en de datum van het begin van het loopbaantraject. Van de leeftijd van 20 tot 55 jaar werden de individuen geclusterd per vijf jaren. Verder werd een categorie 55+ gemaakt.

Tabel 5-1: Frequentietabel leeftijd

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 -25	16	3,9	3,9	3,9
25 -30	67	16,1	16,1	20,0
30 -35	92	22,2	22,2	42,2
35 -40	83	20,0	20,0	62,2
40 -45	81	19,5	19,5	81,7
45 -50	57	13,7	13,7	95,4
50 -55	15	3,6	3,6	99,0
55 en+	4	1,0	1,0	100,0



Figuur 5-1: Leeftijd

De verhouding van de leeftijdscategorieën toont een klokvormig verloop. De grootste groep met 22,2% is de categorie 30-35 jarigen. Als we kijken naar de verhouding ouderen (45-plussers) ten opzicht van het totale aantal klanten zien we dat de ouderen 18,3% van het totaal uitmaken. Ouderen behoren tot de kansengroepen zoals bepaald in het decreet ter erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaanbegeleiding.¹¹³

Een gelijkaardig beeld vinden we bij de profielanalyse die men maakte bij In-Flow. Op basis van de gegevens van hun klanten, blijkt ook hier dat het merendeel zich bevindt in de categorie 25-45 jaar. De groep ouderen bedraagt hier 20,9%.¹¹⁴ Bij Kompas VZW bedraagt deze groep ouderen 14,50%. De groep tot 30 jaar bedraagt 22,30% en de groep 30-45 jaar 63,20%.¹¹⁵

Men kan er van uit gaan dat hoe hoger de leeftijdscategorie is, hoe lager het aantal werkenden. Zo is voor de categorie 24 tot 49 jaar, 87,2% van de mannen en 71,5% van de vrouwen aan de slag. In de leeftijdscategorie 50 tot 64-jarigen hebben nog maar slechts 30,1% van de mannen en 25,4% van de vrouwen een baan.¹¹⁶ Waarschijnlijk is dit de grootste oorzaak van de daling van de klanten van loopbaanbegeleiding na de leeftijd van 45 jaar.

De gemiddelde leeftijd van de deelnemers bij VZW Keerpunt Hasselt is 37 jaar. De gemiddelde leeftijd van de deelnemers bij alle loopbaanbegeleidingscentra in Vlaanderen lag begin 2005 op 42.¹¹⁷

¹¹³ Art 1, 6°, VLAAMSE REGERING, 2004

¹¹⁴ IN-FLOW, online, 12/02/2007

¹¹⁵ KOMPAS, online, 14/05/2007

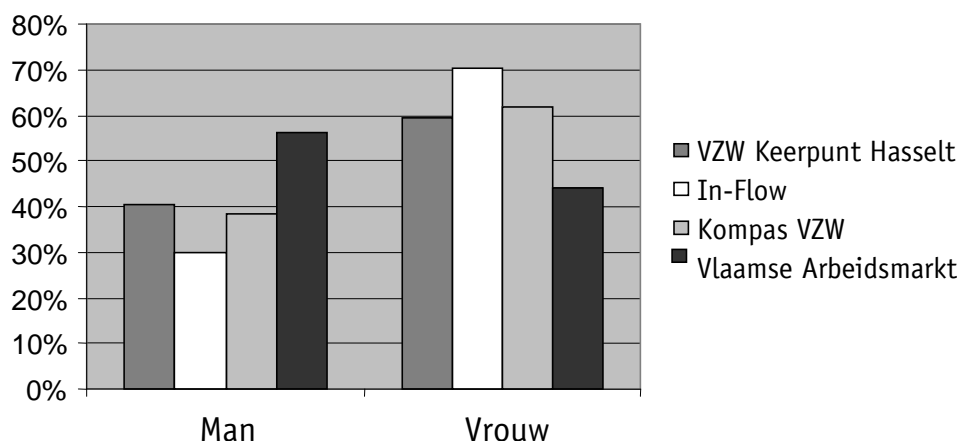
¹¹⁶ FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, online, 21/04/2007

¹¹⁷ MUYLAERT, 2005

5.4 Geslacht

Wat het geslacht van klanten bij VZW Keerpunt Hasselt betreft, kan men vaststellen dat bijna zes op de tien (59,5%) vrouwen zijn. Wat de profielgegevens van In-Flow betreft, zien we dat op 148 deelnemers, 70,3% van de deelnemers van het vrouwelijke geslacht zijn, nog een stuk hoger dan bij VZW Keerpunt Hasselt dus.¹¹⁸ Bij Kompas is 61,71% vrouwelijk, 38,29% is mannelijk.¹¹⁹

Dit staat in contrast met de verhouding van de sekse op de Belgische arbeidsmarkt. Hier blijkt dat 56,09% van de werkenden in 2006 van het mannelijke geslacht was.¹²⁰ Dit contrast wat betreft geslacht kan u ook terugvinden in figuur 5-2. Ook hier wordt duidelijk dat vrouwen sterker vertegenwoordigd zijn als deelnemer aan loopbaanbegeleiding, in tegenstelling tot hun vertegenwoordiging op de arbeidsmarkt.



Figuur 5-2: Geslacht deelnemers in verhouding tot de Vlaamse arbeidsmarkt

¹¹⁸ IN-FLOW, online, 12/02/2007

¹¹⁹ KOMPAS, online, 14/05/2007

¹²⁰ ALGEMENE DIRECTIE STATISTIEK EN ECONOMISCHE INFORMATIE, online, 02/02/2007

5.5 Opleidingsniveau

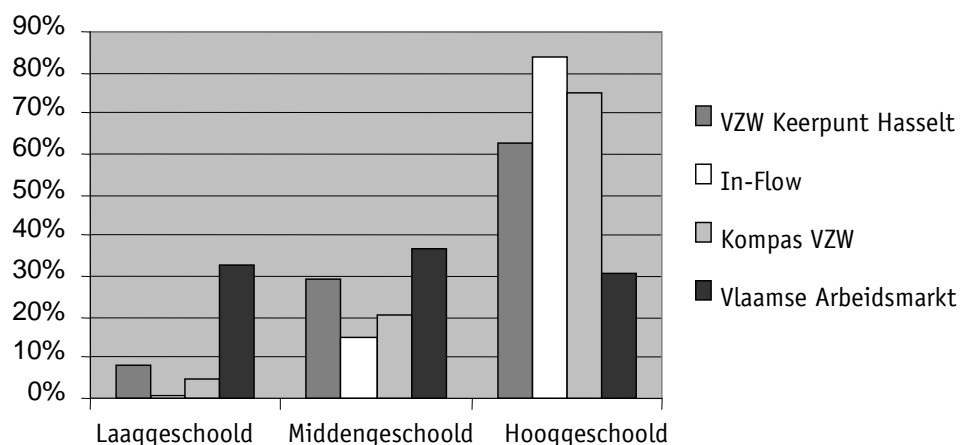
Om het scholingsniveau te clusteren werden drie categorieën gemaakt: hogeschoold, middengeschoold en laaggeschoold. Onder hogeschoolden vallen zij die hoger onderwijs van één cyclus of twee cycli deden, of universitaire. De middengeschoolden hebben als hoogste diploma een 3^e of 4^e graad algemeen, technisch of beroeps secundair onderwijs. Laaggeschoolden zijn zij die hun 1^e of 2^e graad algemeen, technisch of beroeps secundair onderwijs behaalden, een middenstandsopleiding of buitengewoon onderwijs volgden.

Kijken we naar de gegevens van VZW Keerpunt Hasselt, dan zien we dat het overgrote deel hogeschoold is (62,4%). De kleinste groep zijn de laaggeschoolden (8,2%), de middengeschoolden vertegenwoordigen 29,4%. Bij In-Flow zien we ongeveer dezelfde tendens, maar dan nog wat meer uitgesproken. 84% van de klanten zijn hogeschoold, 15% middengeschoold en slechts 1% laaggeschoold.¹²¹ Bij Kompas VZW liggen deze resultaten op respectievelijk 74,72%, 10,45% en 4,83%.¹²² Deze resultaten zijn in tegenstelling met het aantal hoog-, midden- en laaggeschoolden op de arbeidsmarkt, zoals u kan terugvinden in grafiek 5-3. Zo was 32,7% van de werkenden in 2005 laaggeschoold, 36,8% middengeschoold en 30,6% hogeschoold.¹²³

¹²¹ IN-FLOW, online, 12/02/2007

¹²² KOMPAS, online, 14/05/2007

¹²³ MVG OND, ALGEMENE DIRECTIE STATISTIEK, online, 04/03/2007



Figuur 5-3: Opleidingsniveau deelnemers in verhouding tot de Vlaamse arbeidsmarkt

Uit een onderzoek van Bridges for Choice blijkt dat laaggeschoolden zeggen dat ze hun loopbaan goed kunnen sturen. Ook zij merkten dat vooral hooggeschoolden vragende partij waren. De hypothese die gesteld werd in de conclusies van het onderzoek, was dat laaggeschoolden zich hadden neergelegd bij de situatie en het werk dat ze doen en dus geen behoefte hadden aan begeleiding bij hun loopbaan. Het onderzoek van Bridges for Choice sloeg echter wel enkel op 45-plussers.¹²⁴

5.6 Verhouding allochtoon – autochtoon

Een definitie van het begrip allochtoon is erg moeilijk te geven. De bepaling van al dan niet allochtoon zijn, werd gedaan op basis van naamherkenning of vrijwillige registratie. Men kan merken dat het aantal allochtonen erg laag te noemen valt. Zo blijkt dat van de 415 klanten bij VZW Keerpunt Hasselt en SEIN, slechts 5 allochtonen zijn, een percentage van 1,2%. Ter vergelijking: in 2002 had in België 8,2% van de beroepsbevolking een vreemde nationaliteit.¹²⁵

¹²⁴ ZIARCZYK, 2006

¹²⁵ ALGEMENE DIRECTIE STATISTIEK EN ECONOMISCHE INFORMATIE, online, 02/02/2007

5.7 Arbeidsgehandicapt

Zoals eerder aangehaald, zijn er drie voorwaarden om als arbeidsgehandicapt beschouwd te worden. Men moet een nummer van het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap hebben, ingeschreven staan als beperkt of zeer beperkt arbeidsgeschikt of maximum een diploma buitengewoon secundair onderwijs hebben. Uit de nationale enquête naar de arbeidskrachten blijkt dat van 640.000 personen of 16,2% van de Vlamingen op beroepsactieve leeftijd een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem heeft. Eén vijfde van deze groep geeft echter aan dat deze handicap of ziekte geen invloed heeft op vlak van arbeid.¹²⁶

Wat betreft de gegevens over het aantal arbeidsgehandicapten bij loopbaanbegeleidingscentra, zijn er gegevens over alle loopbaanadviescentra voorhanden. Deze gegevens slaan op de periode van het begin van de metingen tot en met 31 oktober 2006. Hierin valt te zien dat wat VZW Keerpunt Hasselt betreft, slechts 1% van de klanten arbeidsgehandicapt is. VZW Keerpunt Hasselt is echter niet het enige loopbaanbegeleidingscentrum dat dergelijke lage scores haalt. Verschillende loopbaanbegeleidingscentra hebben zelfs nooit een arbeidsgehandicapte begeleid. Aan de ander kant heb je centra zoals De Kiem VZW en GOCI VZW die zich sterk richten op arbeidsgehandicapten en scores halen tot 73%.

5.8 Kansengroepen

Een ander belangrijk aspect om te analyseren is het aandeel van de kansengroepen. Tot de kansengroepen horen zij die hoogstens een diploma secundair onderwijs hebben, ouder dan 45 jaar zijn, arbeidsgehandicapt zijn, geen burger zijn van de Europese Economische Ruimte of waarvan minstens één van de ouders of grootouders geen burger is van de Europese Unie. Dit is een zeer ruime definitie. Als we enkel kijken naar de personen met een hoogstens een diploma secundair onderwijs en de personen die ouder

¹²⁶ VLAAMS FONDS VOOR DE SOCIALE INTEGRATIE VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP, online, 16/05/2007

zijn dan 45 jaar, zitten we al aan drie vierde van de beroepsbevolking. Zoals eerder al gesteld, dienen de kansengroepen van een loopbaanbegeleidingscentrum, in de eerste twee jaar minstens 40% van het totaal aantal klanten bedragen. Na deze twee jaar moet dit opgetrokken worden naar minstens 50% om in aanmerking te komen voor een subsidie van de Vlaamse overheid.¹²⁷

We zien dat VZW Keerpunt Hasselt met een percentage van 51% kansengroepen deze doelstelling haalt. Hiermee behoort VZW Keerpunt Hasselt tot de middenmoot. Opvallend is wel dat een groot deel van de kansengroepen bij VZW Keerpunt Hasselt uit ouderen bestaat. Zo bestaat 40,4% van de kansengroepen uit ouderen. Er zijn ook hier weer loopbaanbegeleidingscentra die zich specifiek richten op kansengroepen zoals Jobcentrum West-Vlaanderen en Job & Co-CBW. Verschillende loopbaanbegeleidingscentra halen echter de norm niet.

5.9 Conclusie

Ter conclusie kunnen we zeggen dat de meeste deelnemers aan loopbaanbegeleiding bij VZW Keerpunt Hasselt tussen de 30 en 45 jaar zijn. Op latere leeftijd daalt het aantal deelnemers omdat er onder deze leeftijdscategorie minder werkenden zijn. Bijna 6 op de 10 deelnemers zijn vrouwelijk, terwijl op de arbeidsmarkt bijna 6 op de 10 mannelijk is.

Een derde belangrijke conclusie wat betreft het profiel van de deelnemer bij VZW Keerpunt Hasselt is de hoge vertegenwoordiging van hooggeschoolden. Deze zijn het sterkst vertegenwoordigd bij VZW Keerpunt Hasselt (62,4%), terwijl ze op de arbeidsmarkt net de kleinste groep uitmaken (30,6%). Ook blijkt het aantal allochtonen dat aan loopbaanbegeleiding doet erg laag te liggen bij VZW Keerpunt Hasselt, net als het aantal arbeidsgehandicapten. De kansengroepen daarentegen vormen iets meer dan de helft van het totale klantenbestand. Een groot deel van deze kansengroepen bestaat uit ouderen.

¹²⁷ ALBERTIJN EN MICHIESEN, 2004

6 Wat zijn de resultaten van loopbaanbegeleiding voor de deelnemer bij VZW Keerpunt Hasselt

“We helpen de mensen hun geluk op de arbeidsmarkt vergroten”¹²⁸

In hoofdstuk 5 zagen we wie loopbaanbegeleiding doet, terwijl in hoofdstuk 6 wordt besproken hoe deze deelnemers loopbaanbegeleiding beoordelen. Ook hiervoor wordt samengewerkt met VZW Keerpunt Hasselt en SEIN. Hoofdstuk 6 bestaat uit twee luiken. In het eerste luik wordt een kwantitatief onderzoek gedaan naar de organisatie en naar de begeleiding die VZW Keerpunt Hasselt aanbiedt. In een tweede luik wordt via diepte-interviews gepeild naar de redenen om naar een loopbaanadviescentrum te stappen, hoe het programma er uit zag en wat de meerwaarde was voor de deelnemer.

6.1 Kwantitatief onderzoek

6.1.1 Onderzoeksopzet

Twee jaar lang vroegen VZW Keerpunt Hasselt en SEIN aan iedere deelnemer om na het einde van het traject een evaluatiefiche in te vullen. Door middel van de evaluatiefiches wil VZW Keerpunt Hasselt ervoor zorgen dat de kwaliteit die ze aanbieden zo hoog mogelijk is. Het invullen van deze fiche was facultatief en resulteerde in 291 ingevulde exemplaren voor 2005 en 2006. Dit zorgt voor een betrouwbaarheid van 94,26%. Voor de berekening van deze betrouwbaarheid, zie bijlage 2.

De fiches die ter invulling werden voorgelegd vindt u terug in bijlage 3. Bij elk van de vragen diende een score gegeven te worden van 1 (uiterst negatief) tot en met 5 (uiterst positief). Voor meer statistische gegevens over de variabelen die hieronder gemeten werden, zoals de standaarddeviatie en het betrouwbaarheidsinterval vindt u in bijlage 4.

¹²⁸ DE VISCH IN HENS, 2005

De evaluatiefiches bestonden uit zowel open als gesloten vragen. Een evaluatie van de open vragen werd reeds gedaan door VZW Keerpunt Hasselt zelf in het verleden. De analyse sloeg slechts op een eerste gedeelte van de bevragingen, 119 exemplaren. Deze evaluatie en een eigen onderzoek naar de open vragen zullen gebruikt worden om uitzonderlijk hoge of lage scores te verantwoorden. De meerkeuzevragen werden met SPSS verwerkt om zo een duidelijker statistisch overzicht te krijgen van de gegevens. Voor het berekenen van het gemiddelde van 'Gebruikte methodiek' en de bijhorende grafiek werd Microsoft Excel gebruikt.

Door de evaluatiefiches in detail te analyseren kan men een beter zicht krijgen op de tevredenheid van de deelnemers aan loopbaanbegeleiding bij VZW Keerpunt Hasselt. Eventuele knelpunten kunnen naar voor komen. Indien nodig kan men aanpassingen doen in de organisatie of in de invulling van loopbaanbegeleiding. Het is ook een goede indicator om het nut van loopbaanbegeleiding voor het individu te meten. Wanneer de scores over het algemeen laag zijn, wilt dit zeggen dat de deelnemer vond dat loopbaanbegeleiding voor hem geen echte meerwaarde bood.

De gesloten vragen die verwerkt zijn:

- Beantwoordt de inhoud van deze loopbaanbegeleiding aan uw verwachtingen?
- In welke mate was deze loopbaanbegeleiding zinvol voor u?
- Wat vond u van de loopbaanbegeleider?
- Hoe evalueert u de gebruikte methodiek? (vraaggerichte aanpak, adviezen en suggesties, beluisteren, kritische vragen, confrontatie, inzichtelijk werken, coaching)
- Wat vond u van de organisatie van de loopbaanbegeleiding?
- Hoe beoordeelt u het gebruikte materiaal?
- Algemene beoordeling van de loopbaanbegeleiding?

Wel dient opgemerkt te worden dat in 54 bevragingen, de subvragen 'Hoe beoordeelt u: 'confrontatie, inzichtelijk werken, en coaching' niet werden opgenomen. In de evaluaties zullen deze variabelen een groter aantal gegevens missen.

Verder moet ook vermeld worden dat de evaluatiefiches werden ingevuld op het einde van het loopbaanbegeleidingstraject. Ontevreden deelnemers haakten misschien voortijdig af en vulden dus geen evaluatiefiche in. De fiches kunnen, indien gewenst, anoniem ingevuld worden, maar ze worden wel persoonlijk overhandigd aan de loopbaanbegeleider. In theorie is dit persoonlijk overhandigen aan de loopbaanbegeleider niet verplicht, maar in de praktijk komt het hier wel meestal op neer. Dit kan een vertekend, te positief, beeld creëren.

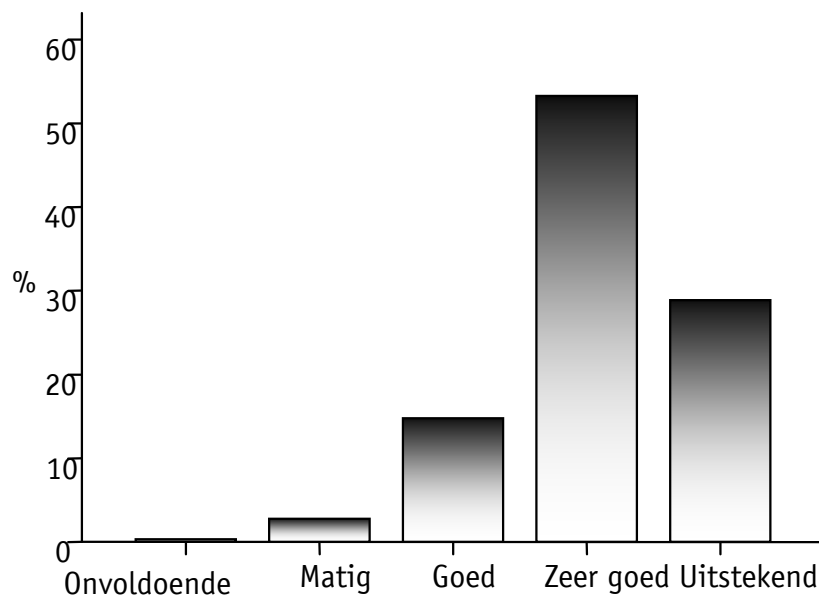
Uit een onderzoek van Albertijn en Michielsen (2004) bleek dat in de periode tussen 1 september 2003 en 31 augustus 2004 ongeveer 10% van alle deelnemers bij VZW Keerpunt Hasselt afhaakten. Ze deden dit allemaal vlak na de oriënterende fase, eens het traject begon haakte niemand meer af.¹²⁹ In 2005 haakten van de 204 deelnemers bij VZW Keerpunt Hasselt 11 personen af tijdens het begeleidingstraject, in 2006 waren dit er 2 van de 210. Dit zijn begeleidingen die op vraag van de deelnemer zijn stopgezet of omdat men na herhaaldelijk proberen geen gehoor meer kreeg. De redenen van het afhaken van deze personen waren niet steeds een ontevredenheid over het begeleidingstraject. Zo haakte men ook af omdat men tijdens het volgen van het begeleidingstraject een nieuwe job had gevonden of stopte men omwille van een ernstige ziekte.

¹²⁹ ALBERTIJN EN MICHIELSEN, 2004

6.1.2 Beantwoordt de inhoud van de loopbaanbegeleiding aan de verwachtingen van de deelnemers?

Tabel 6-1: Frequentietabel verwachtingen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Onvoldoende	1	,3	,3	,3
	Matig	8	2,7	2,7	3,1
	Goed	43	14,8	14,8	17,9
	Zeer goed	155	53,3	53,3	71,1
	Uitstekend	84	28,9	28,9	100,0
	Total	291	100,0	100,0	



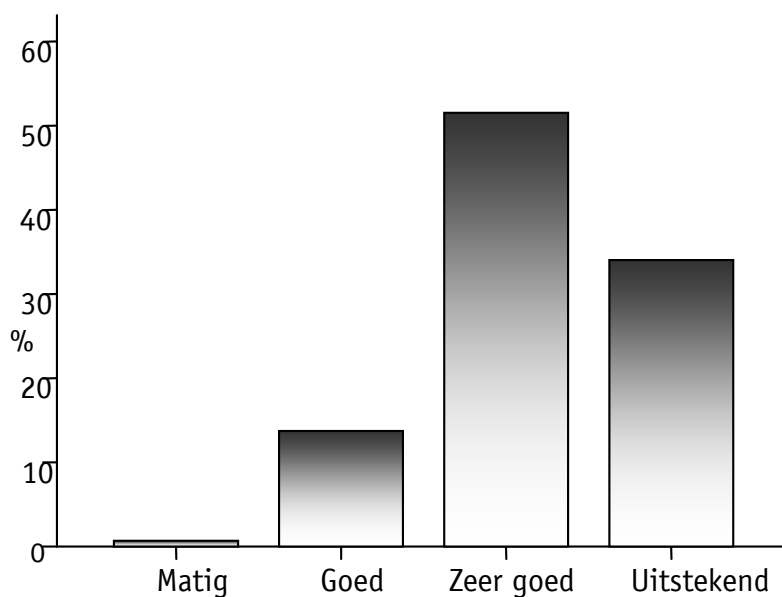
Figuur 6-1: Verwachting

Zoals u in bovenstaande tabel en figuur kan vinden, was het overgrote deel van de respondenten uiterst positief over de invulling van de verwachtingen. Zo antwoordde 82,2% dat de inhoud van de loopbaanbegeleiding zeer goed of uitstekend voldeed aan hun verwachtingen. 17,5% van de respondenten vond dat dit matig tot goed was. Slechts één persoon vond het onvoldoende. Deze laatste persoon gaf aan dat haar verwachtingen zeer hoog waren vooraf. Een andere persoon verwachtte meer een duidelijke situering van zijn marktwaarde. De gemiddelde score die men behaalde was 4,08 en de mediaan lag op 4, zeer goed.

6.1.3 In welke mate was loopbaanbegeleiding zinvol voor de deelnemers?

Tabel 6-2: Frequentietabel mate van zinvol zijn

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Matig	2	,7	,7	,7
	Goed	40	13,7	13,7	14,4
	Zeer goed	150	51,5	51,5	66,0
	Uitstekend	99	34,0	34,0	100,0
	Total	291	100,0	100,0	



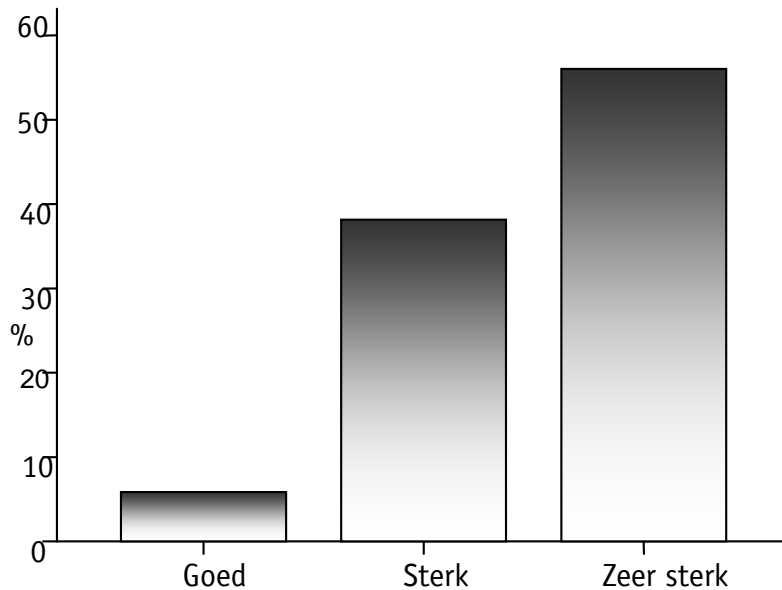
Figuur 6-2: Frequentietabel mate van zinvol zijn

Ook in de tabel en de grafiek hierboven vallen weer hoge resultaten te zien. Het gemiddelde lag op 4,19 en de mediaan was zeer goed. Maar liefst 85,5% vond dat loopbaanbegeleiding zeer goed tot uitstekend scoorde op mate van zinvol zijn. 14,4% vond dat loopbaanbegeleiding slechts goed tot matig zinvol was. Niemand vond het onvoldoende. Eén van de redenen in het geval van een matige quotering was dat loopbaanbegeleiding te zeer psychologisch en niet jobgericht was. Deze vraag naar in welke mate loopbaanbegeleiding zinvol was, kwam ook voor in de interviews die later besproken zullen worden. Hier zal meer gefocust worden op wat de uitkomsten van loopbaanbegeleiding waren voor de deelnemers.

6.1.4 Wat vonden de deelnemers van hun loopbaanbegeleider?

Tabel 6-3: Frequentietabel evaluatie loopbaanbegeleider

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Goed	17	5,8	5,8	5,8
	Sterk	111	38,1	38,1	44,0
	Zeer sterk	163	56,0	56,0	100,0
	Total	291	100,0	100,0	



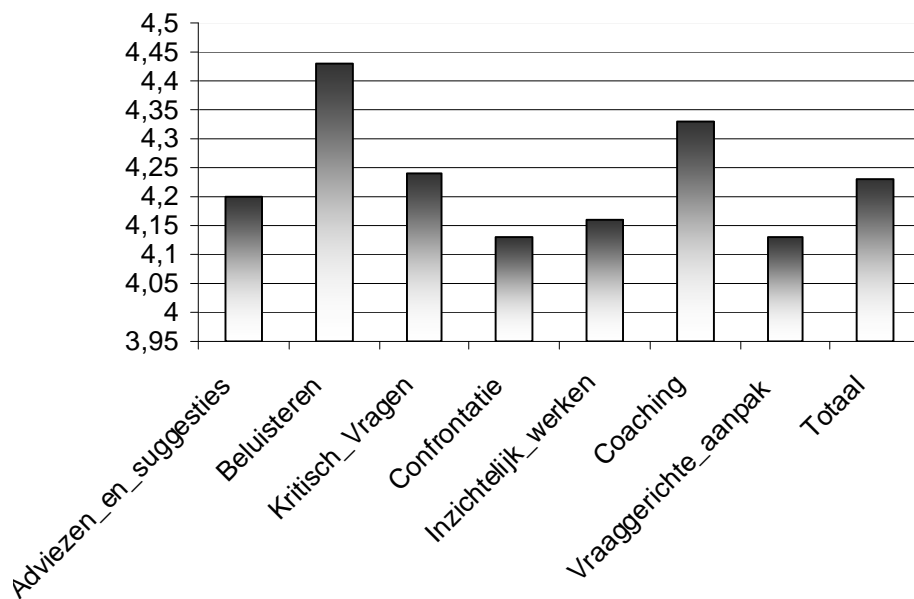
Figuur 6-3: Evaluatie loopbaanbegeleider

De loopbaanbegeleiders van VZW Keerpunt Hasselt en SEIN kregen erg hoge scores toebedeeld door hun deelnemers. Niemand vond dat de loopbaanbegeleiders zwak of matig scoorden. Van alle gestelde vragen in het evaluatieformulier, is dit de vraag die het hoogste gemiddelde en de hoogste mediaan behaalt. Het gemiddelde lag dan ook op 4,5 en de mediaan haalde een score 5 (zeer sterk). 94,1% gaf zijn loopbaanbegeleider een sterke tot zeer sterke quotering. Woorden die vaak terugkwamen bij het beschrijven van de loopbaanbegeleider waren motiverend, empathisch, luisterbereid, vertrouwen gevend, professioneel, 'to the point', niet opdringerig. Een probleem dat twee keer werd gesteld was de leeftijd van de loopbaanbegeleider. Een groot leeftijdsverschil tussen de begeleider en de deelnemer kan bij deze laatste er voor zorgen dat hij het gevoel heeft dat de begeleider hem niet veel meer kan bijbrengen.

6.1.5 Wat vonden de deelnemers van de gebruikte methodiek?

Tabel 6-4: Gemiddelde waarden gebruikte methodiek

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean
Adviezen en suggesties	289	3	2	5	4,20
Beluisteren	288	2	3	5	4,43
Kritisch Vragen	287	3	2	5	4,24
Confrontatie	237	3	2	5	4,13
Inzichtelijk werken	237	3	2	5	4,16
Coaching	236	3	2	5	4,33
Vraaggerichte aanpak	289	3	2	5	4,13
Valid N (listwise)	235				4,23



Figuur 6-4: Gebruikte methodiek

De gebruikte methodiek werd gemeten met behulp van zeven variabelen: vraaggerichte aanpak, adviezen en suggesties, beluisteren, kritische vragen, confrontatie, inzichtelijk werken en coaching. Elk van deze variabelen kreeg een gemiddelde score tussen de 4,13 en 4,43. De gemiddelde totale score, de gemiddelde score voor de gebruikte methodiek dus, was 4,23. De luistervaardigheid en de coaching van de loopbaanbegeleider werden het sterkst beoordeeld, de vraaggerichte aanpak en de confrontatie het minst sterk. Voor meer details over de aparte variabelen, zie bijlage 6.

6.1.6 Wat vonden de deelnemers van de organisatie van de loopbaanbegeleiding?

Tabel 6-5: Frequentietabel evaluatie organisatie

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Minder goed	1	,3	,3	,3
	Goed	51	17,5	17,5	17,9
	Zeer goed	169	58,1	58,1	75,9
	Perfect	70	24,1	24,1	100,0
	Total	291	100,0	100,0	



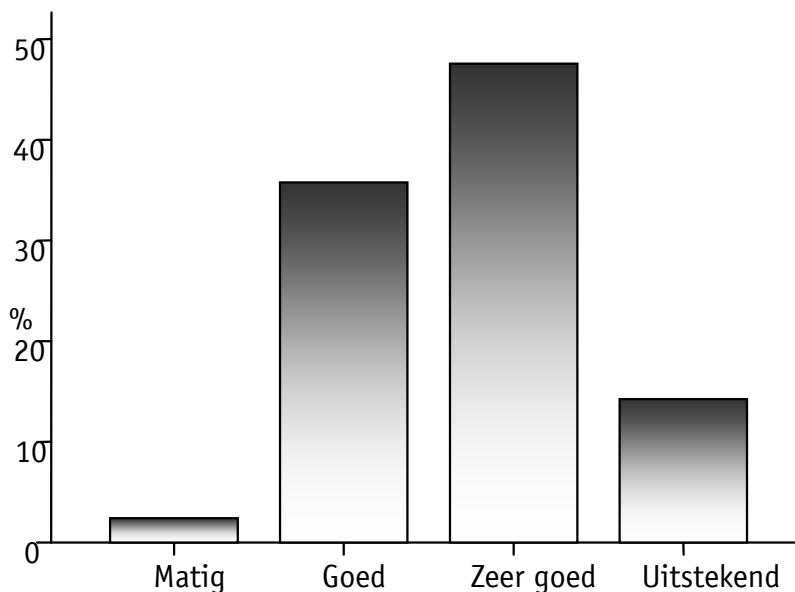
Figuur 6-5: Evaluatie organisatie

Slechts één persoon vond dat de organisatie van loopbaanbegeleiding minder goed was. De overgrote meerderheid vindt de organisatie echter zeer goed. 82,2% vindt dat loopbaanbegeleiding zeer goed tot perfect georganiseerd is. 17,5% vindt dat de omschrijving 'goed' beter op zijn plaats is. De mediaan wat betreft organisatie van loopbaanbegeleiding haalt een score van vier, zeer goed. Het gemiddelde ligt op 4,06. Er zijn zowel stemmen die opgaan om de sessies dichter op elkaar te organiseren, als mensen die vinden dat ze nu al te snel op elkaar volgen. Ook werd er vier keer als probleem aangehaald dat er lange wachttijden waren, tot acht weken voor een eerste afspraak. Drie van deze klachten deden zich voor op twee weken tijd. De oorzaken voor deze lange wachttijden hadden dus waarschijnlijk een tijdelijk karakter.

6.1.7 Hoe beoordelen de deelnemers het gebruikte materiaal?

Tabel 6-6: Frequentietabel evaluatie van het gebruikte materiaal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Matig	7	2,4	2,4	2,4
	Goed	103	35,4	35,8	38,2
	Zeer goed	137	47,1	47,6	85,8
	Uitstekend	41	14,1	14,2	100,0
	Total	288	99,0	100,0	
Missing	System	3	1,0		
Total		291	100,0		



Figuur 6-6: Evaluatie van het gebruikte materiaal

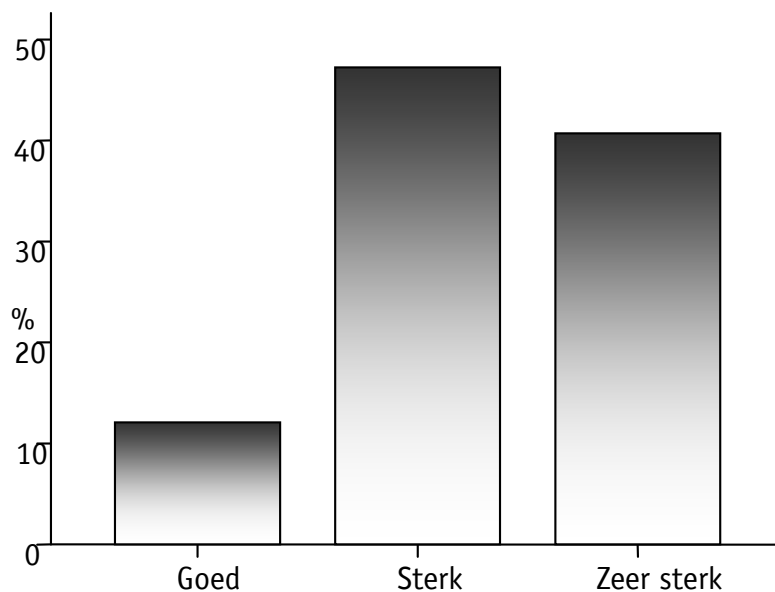
De scores voor het gebruikte materiaal zijn de laagste van de hele test. Er was weliswaar niemand die het gebruikte materiaal onvoldoende vond, toch was er maar 61,8 % van de bevrageden die het materiaal zeer goed of uitstekend vond. Dit is natuurlijk toch nog een goede score, maar vergeleken met de andere vragen is dit de laagst scorende variabele van de bevraging. Een knelpunt dat zes keer naar voor komt is het feit dat de gesprekken met de loopbaanbegeleider belangrijker zouden moeten zijn dan de vragen die opgelost dienen te worden op papier. Zo werden sommige testen als onnuttig ervaren. Hoe dan ook was er slechts 2,4 % dat het gebruikte materiaal matig vond, 35,8% vond dit goed.

Dit resulteert in een mediaan die zeer goed is en geeft een gemiddelde van 3,74. Een advies dat regelmatig opduikt, was om meer digitaal te werken en niet steeds pen en papier te gebruiken.

6.1.8 Wat is de algemene beoordeling van de loopbaanbegeleiding?

Tabel 6-7: Frequentietabel algemene beoordeling loopbaanbegeleiding

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Goed	35	12,0	12,1	12,1
	Sterk	137	47,1	47,2	59,3
	Zeer sterk	118	40,5	40,7	100,0
	Total	290	99,7	100,0	
Missing	System	1	,3		
Total		291	100,0		



Figuur 6-7: Algemene beoordeling loopbaanbegeleiding

De laatste vraag is een samenvatting van alle andere vragen. Dus ook hier worden erg hoge resultaten gemeten. Niemand vond dat over het algemeen de loopbaanbegeleiding zwak of matig was. 87,9% vond dat de loopbaanbegeleiding sterk of zeer sterk was, 12,1% vond het goed. Dit zorgt voor een mediaan met score vier, dit is sterk. Een gemiddelde van 4,29 werd behaald.

6.1.9 Conclusie

Over het algemeen worden overal zeer goede scores behaald. Dit betekent dat de deelnemers positieve ervaringen hadden met het volgen van loopbaanbegeleiding door VZW Keerpunt Hasselt en SEIN. De inhoud van de begeleiding voldoet zeer goed aan de verwachtingen van de deelnemers, er wordt dan ook aangegeven dat loopbaanbegeleiding zeer zinvol was. De loopbaanbegeleiders kregen een zeer goede beoordeling. De organisatie van loopbaanbegeleiding en het daarbij gebruikte materiaal werden ook zeer goed beoordeeld. Dit zorgt dat ook de algemene beoordeling van loopbaanbegeleiding zeer goed is.

Van zij die het evaluatieformulier invulden was dus zo goed als iedereen zeer positief over het begeleidingstraject. Niemand gaf aan dat loopbaanbegeleiding in het algemeen maar zwak of matig was en slechts twee personen vonden dat de begeleiding slechts matig zinvol was. Hieruit leren we dat voor de deelnemers die het begeleidingstraject afronden, loopbaanbegeleiding een grote meerwaarde had. Als we dan ook rekening houden met het lage aantal afhakers, mogen we stellen dat de deelnemers bij VZW Keerpunt zeer tevreden zijn over loopbaanbegeleiding, dat het voldoet aan de verwachtingen en dat het zinvol is.

6.2 Kwalitatief onderzoek

6.2.1 Onderzoeksopzet

Een tweede luik van het onderzoek naar de resultaten van loopbaanbegeleiding bestond uit een aantal diepte-interviews. Deze interviews werden gehouden met oud-deelnemers van loopbaanbegeleiding bij VZW Keerpunt Hasselt, zowel zij die het hele traject doorliepen als zij die voortijdig afhaakten.

Aangezien er verschillende onderzoeken lopen naar loopbaanbegeleiding, hield men bij VZW Keerpunt Hasselt voor dit onderzoek een bestand apart met 135 namen en gegevens van personen om te bevragen. Dit om overbevraging van steeds dezelfde personen te voorkomen. Deze lijst bestond uit de personen die niet opgenomen waren in het Tempera-onderzoek van 2004 noch zij die gebruikt werden in een nog te publiceren doctoraatsverhandeling. In de lijst waren beide geslachten, alle soorten opleidingsniveaus en alle leeftijden vertegenwoordigd.

Omwille van praktische redenen werden enkel de personen van wie het e-mailadres gekend was gecontacteerd. Dit reduceerde de lijst tot 70 personen. Naar hen werd via e-mail een uitnodiging gestuurd tot een gesprek. Van 16 personen bleek het e-mailadres niet (meer) te kloppen en werd een foutmelding ontvangen. Drie personen gaven aan liever niet te willen meewerken, of er de tijd niet voor te kunnen vrijmaken.

Uiteindelijk gingen zeven personen op de uitnodiging in. Verschillende van de geïnterviewden zeiden dat ze met plezier meewerkten aan het interview, omdat loopbaanbegeleiding voor hen zinvol was en omdat het gratis was. Ze vonden dat dit het minste was dat ze konden doen in ruil. Natuurlijk zorgt dit er wel voor dat hoofdzakelijk de personen die tevreden waren reageerden op de oproep, wat een vertekend beeld kan geven. Om aan een totaal van tien interviews te raken, werden zij die nog niet reageerden, telefonisch gecontacteerd met de vraag tot meewerking. Dit brengt het totaal aantal interviews op tien.

De interviews werden toegespitst op drie thema's: de aanleiding om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding, het begeleidingstraject zelf en de periode na de begeleiding.

De vragen betreffende de aanleiding om loopbaanbegeleiding te volgen, kan gezien worden als een uitbreiding van de profielschets die gemaakt werd in hoofdstuk 5. Niet enkel de persoonskenmerken zijn belangrijk om een profiel te schetsen, maar ook de redenen die de deelnemers ertoe aanzetten om naar een loopbaanadviescentrum te

stappen. De vragen over het begeleidingstraject zijn dan weer een uitbreiding op hoofdstuk 6.1, het kwantitatieve onderzoek naar de tevredenheid van de deelnemers over loopbaanbegeleiding.

Het laatste luik van de interviews peilde naar de resultaten van de begeleiding voor de deelnemers. Hier werd al naar gekeken tijdens het kwantitatief onderzoek. Zo gaf onder titel 6.3.1 de overgrote meerderheid (85,5%) van de deelnemers aan dat loopbaanbegeleiding zeer goed tot uitstekend scoorde op mate van zinvol zijn. De vraag is nu hoe de deelnemers, meer dan een jaar na de begeleiding, terugkijken op het nut van het loopbaanbegeleidingstraject.

Om het interview te structureren en om een latere vergelijking te vergemakkelijken werden er op voorhand enkele vragen opgesteld:

- Wat waren de aanleidingen om naar een loopbaanbegeleidingscentrum te stappen?
- In hoeverre vindt u dat er zich een verandering voordeed op de arbeidsmarkt?
- Welke transities maakte u al in het verleden?
- Hoe kwam u op het idee om loopbaanbegeleiding te volgen?
- Hoe leerde u kennis maken met loopbaanbegeleiding?
- Hoe zag het programma er voor u specifiek uit?
- Zou een instapprijs een obstakel zijn voor het starten met loopbaanbegeleiding?
- In hoeverre lijkt het u nuttig om, zoals in Nederland en de USA, loopbaanbegeleiding aan te bieden aan studenten?
- Wat is voor u de meerwaarde geweest van loopbaanbegeleiding?
- In hoeverre zou u het nuttig vinden, mocht er een natraject (opvolging) bestaan?
- Aanbevelingen / opmerkingen?

Elk interview nam ongeveer een uur in beslag. De eerste twee interviews dienden als proefinterviews, omdat er echter geen wijzigingen werden aangebracht aan de vragen, noch de volgorde van de vragen, werden deze twee interviews toegevoegd aan de overige

en werden ze dus mee opgenomen in het onderzoek. De antwoorden op de vierde en de vijfde vraag kwamen in de meeste gevallen overeen en werden in de verdere analyse dan ook samen besproken.

6.2.2 De aanleiding om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding

I. In hoeverre deed er zich een verandering voor op de arbeidsmarkt?

Uit de hiervoor besproken theorie (Hoofdstuk 2) is er een overgang van een traditionele naar een transitionele arbeidsmarkt. Aan de hand van de hieronder besproken vraag, wordt gekeken of de deelnemers aan loopbaanbegeleiding deze verandering ook waarnemen.

De deelnemers vinden ook dat de arbeidsmarkt flexibeler wordt. Men vindt dat er meer interims zijn, dat een job hebben geen zekerheid meer schenkt en dat er nog maar weinig stabiliteit op de arbeidsmarkt is. Zo was er een geïnterviewde die op het ogenblik van het interview een vaste job heeft, maar op zoek is naar een job dicht bij huis. In haar sector zijn echter enkel interim-vacatures, en daarvoor wil ze haar vast contract niet opzeggen.

Voor oudere werknemers is ook de manier van solliciteren sterk veranderd sinds hun intrede op de arbeidsmarkt. Ook zeiden twee personen dat ze een vast contract hadden, maar dat ze merken dat hun werkgever steeds vaker personen aanneemt met een stage- of interim-contract.

Verder werd éénmaal aangehaald dat de arbeidsmarkt voor leerkrachten te evaluatie- en competitiegericht begint te werken. Dit had bij de personen in kwestie een daling van de jobtevredenheid tot gevolg. Een ander geïnterviewde uit het onderwijs vond echter dat het onderwijs een zeer stabiele sector is en dat er dus niet veel veranderd was op deze arbeidsmarkt. Wel vond hij dat de vraag sterk daalde. Hiermee ging een derde leerkracht die geïnterviewd werd akkoord. Waar hij vroeger opgebeld werd, moest hij nu zelf die

stap zetten. Eén van de geïnterviewden werkte in de bouwsector, en merkte dat door het grote tekort aan arbeidskrachten hij steeds meer buitenlanders als collega heeft.

Een andere opmerking was de vaststelling dat vaak niet de competenties bepalend zijn om al dan niet aangeworven te worden, maar wel hoeveel subsidies de sollicitant kan opbrengen mits aanwerving. Zo had de persoon die dit vertelde het gevoel dat hij meerdere malen geweigerd werd, ondanks dat hij de meest geschikte persoon was voor de job. Door quota of subsidieregels kunnen ondernemingen gedwongen of aangespoord worden om iemand met bepaalde persoonskenmerken aan te nemen, wat er soms voor zorgt dat niet de beste persoon wordt weerhouden.

Twee keer werd ook de opmerking gemaakt dat er meer werkgelegenheid is dan vroeger. Zij die van werkgever wilden veranderen hebben een steeds grotere keuze. Verder werd ook tweemaal aangehaald dat opleidingen die gevolgd werden na de intrede op de arbeidsmarkt sterk aan belang winnen. De werkgever verlangt steeds meer van zijn werknemers dat ze zich bijscholen en bij sollicitaties wordt ook sterk gekeken naar de bijkomende opleidingen die de sollicitant volgde.

Hoe dan ook stelde acht van de tien geïnterviewden dat er wel degelijk een verandering was op de arbeidsmarkt die ook een invloed had op hun werksituatie. De overgang van een traditionele naar een transitionele arbeidsmarkt wordt dus ook door de meerderheid van de geïnterviewden waargenomen.

II. Welke transities werden reeds gemaakt in het verleden van de deelnemer?

Het aantal transities dat gemaakt werd varieert sterk van deelnemer tot deelnemer. Waar de ene deelnemer slechts één transitie sinds zijn intrede op de arbeidsmarkt maakte, veranderde de andere deelnemer van job, maakte hij de overstap van deeltijds naar voltijds en nam hij tussendoor ook nog een loopbaanonderbreking. Ook de sector kan sterk variëren. Van persoon tot persoon, maar ook van transitie tot transitie. Zo schakelt

men over van de horeca naar de bouw, van autotestpiloot tot magazijnier en van touroperator naar de uitbater van een jongerencafé. Ook waren er verschillende geïnterviewden die hun legerdienst nog hebben moeten doen.

Slechts drie van de tien geïnterviewden werkten bij de start van het loopbaanbegeleidingstraject nog steeds voor dezelfde werkgever als toen ze hun intrede maakten op de arbeidsmarkt. Het valt dus op dat de meeste werknemers ergens in hun loopbaan van werkgever veranderde. Daarenboven maakten de drie personen die niet van werkgever veranderde ook transities. Eén van hen begon als interim-leerkracht, werkt nog steeds als leerkracht, maar is nu voltijds contractueel en is ondertussen ook vakcoördinator geworden. Een ander voorbeeld werkt nog steeds voor dezelfde firma, maar op een totaal andere afdeling. Een laatste voorbeeld maakte een promotie sinds hij begon te werken, hij werkt nog steeds op dezelfde afdeling, maar in een andere functie.

Slechts één van de tien geïnterviewden zette voor hij startte met loopbaanbegeleiding bij VZW Keerpunt Hasselt de stap van betaalde arbeid naar scholing. Na gestopt te zijn met studeren op 16 en op leercontract te gaan, begon hij terug te studeren toen hij 22 jaar was. Hij vervulde eerst zijn hoger secundair onderwijs en volgde vervolgens rechtspraktijk op hogeschoolniveau in avondonderwijs.

Niemand van de geïnterviewden maakte sinds de overstap van scholing naar betaalde arbeid geen enkele transitie meer. Het meest extreme voorbeeld gaf eerst vijf jaar interim les, ging erna een half jaar als vrijwilliger werken, keerde toen terug naar het onderwijs, stopte weer om twee maanden te reizen, verzorgde vervolgens twee jaar de begeleiding van asielzoekers als werknemer van het Rode Kruis, begon toen te werken bij een touroperator, baatte vervolgens een jaar lang een jongerencafé uit en begon recent als reisbegeleider in de Verenigde Staten van Amerika.

Uit de tien interviews die afgenomen werden, blijkt duidelijk dat er niet meer enkel de transitie gemaakt wordt van scholing naar betaalde arbeid en later naar pensioen, zoals

in het traditionele arbeidsmarktmodel het geval is. Het ontstaan van de transitionele wordt dus ook waargenomen door de geïnterviewden van onze gevalsstudie.

III. Waarom doet men aan loopbaanbegeleiding?

De redenen om deel te nemen aan loopbaandienstverlening kan opgesplitst worden in drie subgroepen. Een oriëntatiegroep, die meer kennis wil krijgen over de eigen capaciteiten, een twijfelgroep die vertrekt vanuit een jobontevredenheid en een crisisgroep, die zit met een acuut probleem zoals een burn-out of een ontslag. In 2006 werd een onderzoek gedaan naar de verschillende motieven om deel te nemen aan loopbaanbegeleiding. Hieruit bleek dat de drie groepen ongeveer even groot waren in omvang. Zo bestaat de oriëntatiegroep uit 28,9%, de twijfelgroep uit 39,5% en de crisisgroep uit 31,5%.¹³⁰ De geïnterviewden haalden meerdere motieven aan die vaak ook uit meer dan één subgroep kwam.

Drie van de tien geïnterviewden kunnen, als we kijken naar de reden die ze aangaven als het meest doorslaggevend, gesitueerd worden in de oriëntatiegroep. De redenen die werden aangehaald door de oriëntatiegroep lagen vrij uiteen. Twee personen haalden aan niet te weten wat men nog kon bereiken of waar men naartoe kon. Ook vroegen twee personen zich af hoe men best een andere uitdaging zou aanpakken en in welke richting men dan best zijn beroepsleven moet wijzigen. Men kan dus zeggen dat deze groep zich niet enkel afvraagt wat men kan, maar ook wat er leeft op de arbeidsmarkt.

De belangrijkste motivatie die werd aangehaald door de twijfelgroep kan opgesplitst worden in ontevredenheid omwille van interne oorzaken en ontevredenheid met externe factoren als oorzaak. De twijfelgroep bestond uit vier van de tien geïnterviewden.

¹³⁰ DE VOS et. al., 2006

Onder ontevredenheid omwille van interne factoren vindt men terug dat werknemers zich opgebrand voelen en zich niet meer goed voelen in hun job. Ook gaf één geïnterviewde aan niet te willen vastroesten in zijn job en vraagt men zich af of dit de job is die men zijn hele leven wil blijven doen. Verder was één van de respondenten teleurgesteld over de ondoordachte keuzes die hij maakte in het verleden, waardoor hij nu een gebrek aan zelfrespect voelt omdat hij nooit een diploma behaalde.

Als externe oorzaken voor ontevredenheid over de job wordt als grootste oorzaak een gebrek aan respect aangehaald. Een gebrek aan respect zowel van de collega's als van de werkgever. Zo was er het voorbeeld van iemand die totaal niet overweg kon met zijn baas. Deze baas trok al het werk naar zich toe, waardoor de geïnterviewde totaal geen verantwoordelijkheden meer had in zijn job. Een ander voorbeeld was een persoon die als 'te ouderwets' werd bestempeld door zijn jongere collega's. Ook een baan waar geen promotiekansen mogelijk zijn of waar een persoon gedegradeerd was, werden elk éénmaal als reden om aan loopbaanbegeleiding te doen aangehaald. Verder is de inhoud van de job zelf belangrijk, een job die niet alle competenties gebruikt van de werknemer doet de jobtevredenheid dalen.

De combinatie werk/gezin werd ook één keer aangehaald als probleem en kan zowel als een interne factor als externe factor gezien worden. Intern, aangezien dit voor een groot deel toch een kwestie van perceptie door het individu is en omdat de gezinssituatie door de werknemer zelf gekozen wordt. Extern omdat het aspect werk een factor is waarop de werknemer slechts een beperkte invloed heeft.

Tot slot kwam in de interviews ook de crisisgroep voor. Deze groep was van toepassing op drie van de tien geïnterviewden. Ze haalden aan dat ze onzeker waren over het behoud van de job omwille van een nakende reorganisatie, waren op het einde van hun tijdelijk contract of hadden hun ontslag reeds ingediend.

IV. Hoe kwamen de deelnemers op het idee om aan loopbaanbegeleiding te doen?

Vier geïnterviewden kwamen op het idee via een artikel in de krant. In 2005 werd dan ook een campagne opgezet door de loopbaanbegeleidingscentra om meer bekendheid te krijgen onder de werkenden. Zo werd op 23 en 24 april een opendeurdag gehouden bij de loopbaanadviescentra. Ook werd er een affichecampagne 'Hoe loopt je baan?' gehouden en verschenen er verschillende persartikels.

Twee bevrageden gaven aan al eerder loopbaanbegeleiding gevolgd te hebben, maar hier niet het hele traject te hebben afgemaakt. Ook de mondelinge reclame is sterk vertegenwoordigd. Vier deelnemers hoorden via via van loopbaanbegeleiding. Meestal kwam deze reclame van oud-deelnemers, éénmaal kende men een loopbaanbegeleider persoonlijk.

Wat vooral opvalt, is dat mensen bij het lezen van het artikel of bij het horen van de mogelijkheid tot loopbaanbegeleiding een 'eureka-gevoel' hebben. De behoefte aan een loopbaanbegeleidingstraject bestaat dus al vóór men kennis heeft van het recht op loopbaanbegeleiding. Dit is natuurlijk niet wat men beoogt. Beter zou zijn dat men zelf beseft dat men behoefte heeft aan loopbaanadvies en dat men dan meteen naar een erkend loopbaanadviescentrum kan stappen.

Zo blijkt uit een eerder onderzoek dat van de werkende 45-plussers de helft niet weet wat loopbaanbegeleiding inhoudt. Na de uitleg wat loopbaanbegeleiding is, geeft ruim 40% aan hier behoefte aan te hebben.¹³¹

¹³¹ JVDPO, 2006

6.2.3 Het begeleidingstraject

I. Hoe zag het programma van de deelnemer eruit?

Zoals eerder gesteld, wordt het begeleidingsprogramma steeds op maat van de deelnemer gemaakt. Zodoende ziet het specifieke programma er voor iedere deelnemer anders uit. Hoe dan ook begint men met een verkennend gesprek (het voortraject). Hier gebeurt de kennismaking, algemene oriëntatie van het komende traject en het detecteren van de eigenlijke vraag van de deelnemer. Deze fase is vrij gelijklopend voor ieder traject.

De invulling van het begeleidingstraject hangt af van de persoon die loopbaanbegeleiding volgt en van de loopbaanbegeleider. Zaken die vaak aan bod komen zijn het zoeken naar wat de deelnemer wil en waarom. Ook wordt gezocht wat de competenties zijn van de deelnemer en maakt hij een SWOT-analyse van zijn huidige situatie. Verder wordt er gekeken welke mogelijkheden er op de arbeidsmarkt zijn en hoe uitgebreid het netwerk van de deelnemer is. Soms moeten ook het CV en de sollicitatievaardigheden van de deelnemer aandacht krijgen.

Wat eveneens als rode draad terug te vinden is, is het persoonlijk ontwikkelingsplan waar elke loopbaanbegeleiding mee afgesloten wordt. Dit is, zoals eerder vermeld, in de eerste plaats een stappenplan en leidraad met zelf geformuleerde actiepunten. Maar het belangrijkste is dat het een engagement inhoudt om effectief werk te maken van deze actiepunten.

II. In welke mate zou een instapprijs een obstakel zijn om loopbaanbegeleiding te volgen?

De personen die geïnterviewd werden konden allen gratis loopbaanbegeleiding volgen bij VZW Keerpunt Hasselt. Zeven van de tien geïnterviewden zouden de begeleiding ook gevolgd hebben als ze ervoor moesten betalen, zolang het niet overdreven veel is. 75 euro wordt hierbij als absolute bovengrens gezien. Er werd echter ook driemaal

aangehaald dat het feit dat de begeleiding gratis is bij VZW Keerpunt Hasselt de drempel voor hen sterk verlaagde. Ze zeggen dat als het betalend was, ze niet in het traject gestapt zouden zijn. Dit omdat men op voorhand niet weet wat het resultaat zal zijn of wat men moet verwachten. Als men niets moet betalen kan men ook niets verliezen door aan loopbaanbegeleiding deel te nemen.

Het feit dat loopbaanbegeleiding gesubsidieerd wordt door het ESF en door het Vlaams Hefboomkrediet zorgt er dus voor dat meer mensen aan loopbaanbegeleiding doen. Indien dit niet zo zou zijn, dan zou niemand van de geïnterviewden aan loopbaanbegeleiding doen, aangezien de prijs dan tot 1000 euro zou kunnen oplopen. Ook het feit dat VZW Keerpunt Hasselt helemaal geen instapprijs vraagt, verlaagt de drempel nog sterker. Men heeft namelijk niets te verliezen. Dit is ook de reden dat VZW Keerpunt Hasselt geen instapprijs vraagt. Het is drempelverlagend, en de maximale prijs die men mag vragen weegt niet op tegen de effectieve kost van loopbaanbegeleiding.

Uit een eerder onderzoek van Verbruggen et. al. (2005) bleek dat voor 1 op 6 van de deelnemers de prijs geen belang heeft. De meerderheid (53%), is echter bereid maximaal 50 euro te spenderen. Vooral voor laaggeschoolden en 50-plussers is de prijs een belangrijke drempel.¹³²

III. In hoeverre lijkt het de deelnemer nuttig om loopbaanbegeleiding aan te bieden aan studenten?

Tijdens de interviews werd uitgelegd op welke manier loopbaanbegeleiding in Nederland en de Verenigde Staten van Amerika aangeboden werd. Vervolgens werd gevraagd naar de visie van de deelnemers hierover. Aangezien de geïnterviewden allen een loopbaanbegeleidingstraject doorliepen en dus ook weten wat dit inhoudt, kan men er van uitgaan dat zij zich hierover een gefundeerde mening kunnen vormen. De

¹³² VERBRUGGEN et.al., 2005

meerderheid van de geïnterviewden vindt het nuttig om loopbaanbegeleiding aan te bieden aan studenten. Hoe ouder de student, hoe meer deelnemers akkoord gingen met het aanbieden van loopbaanbegeleiding.

Eén van de geïnterviewden haalde het voorbeeld aan van Engeland. Ook daar wordt, naar analogie van de VSA, loopbaanbegeleiding aangeboden vanaf de lagere school. De zoon van een kennis zei toen hij acht was dat hij brandweerman wilde worden. Nu, tien jaar later, wil hij niet meer, maar hij kan bijna niets anders meer. Verder werd het risico aangehaald om 'vakidioten' te creëren, indien men zich te vroeg op de competenties voor één bepaalde job concentreert. Anderzijds kennen we het verhaal van iemand die bijvoorbeeld fysica studeert aan een universiteit en als men hem vraagt wat hij daarmee later kan/wil worden, heeft hij geen idee. In loopbaanbegeleiding zou men kunnen zoeken naar welke concrete jobs bij die opleiding horen.

Eén van de suggesties die gegeven werd door één van de bevraagden betreffende loopbaanbegeleiding bij kinderen is de volgende: geef vanaf 6 jaar studiekeuzebegeleiding, en spits dit vanaf 16 jaar toe op loopbaanbegeleiding. Hoe dan ook is er op secundaire scholen op dit moment te weinig aandacht voor loopbaanbegeleiding. Het Centrum voor Leerlingenbegeleiding (CLB) moet volgens het CLB-decreet van 2000 deze begeleiding overlaten aan de leerkrachten. Deze zijn daar echter niet voldoende op voorbereid.¹³³ Het valt dus aan te raden om loopbaanbegeleiding in de toekomst ook aan te bieden aan studenten, via de leerkrachten of door een extern loopbaanbegeleidingscentrum in te schakelen.

¹³³ PL, 2007

6.2.4 Na het begeleidingstraject

I. Hoe groot is de behoefte aan een natraject?

De vraag naar een natraject hangt erg af van deelnemer tot deelnemer. Waar de één zegt dat het voor hem niet meer nodig is, aangezien hij al 'vertrokken' is, zegt de ander dit te missen. De helft van de bevroagden vonden dat een natraject in hun geval nuttig en gewenst zou zijn.

De gewenste vorm van een dergelijk natraject ziet wel elke bevroagde op ongeveer dezelfde manier. Ze zou minder intensief zijn dan het begeleidingstraject zelf. Eventueel op vaste tijdstippen (éénmaal per 6 maanden), of bij komende transities zou de deelnemer contact moeten kunnen opnemen met de loopbaanbegeleider om ondersteuning te krijgen bij de komende transitie. Ook werd het tweemaal zeer belangrijk geacht dat deze loopbaanbegeleider dezelfde was dan tijdens het eigenlijke begeleidingstraject. Zo niet, dan zou men opnieuw een bijna volledig begeleidingstraject moeten volgen, vooraleer de begeleider kennis genoeg heeft over het dossier van de deelnemer.

Sommigen bevroagden haalden aan dat een natraject al aanwezig was. Indien zij wensen kunnen ze steeds contact opnemen met hun loopbaanbegeleider met vragen rond hun loopbaan en hun POP. Dit is een extra dienstverlening bij VZW Keerpunt Hasselt die geleverd wordt door de loopbaanbegeleiders. Het is gratis voor de deelnemer en onbezoldigd voor de begeleider, een natraject valt dan ook niet onder de subsidiëring door het Vlaams Hefboomkrediet en het ESF zoals die nu bestaat. Slechts één van de tien geïnterviewden gaf aan gebruik te hebben gemaakt van een natraject.

II. Wat was de meerwaarde van loopbaanbegeleiding?

De meerwaarde van loopbaanbegeleiding is natuurlijk persoonlijk, aangezien iedere deelnemer eigen behoeften heeft en ook een individueel aangepast programma doorliep. Dit hoofdstuk valt op te splitsen in twee delen. In een eerste deel wordt ingegaan op de gevolgen die loopbaanbegeleiding had naar het gevoel van de werknemer, in een tweede deel wordt besproken welke impact het had op de werksituatie van de deelnemer.

De punten die het vaakst door de geïnterviewden werden aangehaald als meerwaarde van loopbaanbegeleiding waren een stijging van de zelfkennis, het zelfbeeld en het zelfvertrouwen. Vijf keer werd vermeld dat de deelnemer vindt dat hij een beter zicht heeft op wat hij wil. Drie keer zei men een beter zicht te hebben op wat men kan, wat hun competenties zijn. Verder werd drie keer gesteld dat het zelfvertrouwen van de deelnemer steeg. Ook werd tweemaal aangehaald dat men een beter inzicht heeft op de arbeidsmarkt dan voor het begeleidingstraject.

Dit zijn vier zeer belangrijke verwezenlijkingen voor de deelnemer. Door beter te weten wat men wil, wat men kan, hoe de arbeidsmarkt eruit ziet en door een groter zelfvertrouwen te krijgen, zullen de deelnemers minder snel zitten in een situatie die hun maar een lage jobtevredenheid schenkt. In het geval dat de job niet ten volle hun competenties benut, of als de job niet is wat men eigenlijk zou willen, dan zal de deelnemer beseffen dat hij op die job niet op zijn plaats is. We komen echter ook vaak tegen dat, eens de deelnemer een beter zicht heeft op wat hij wil en kan, hij beseft dat zijn huidige job perfect past in dat plaatje. Zo werd tweemaal aangehaald dat men nu rustiger is op het werk en zekerder is dat dit de job is die men wil doen.

Verder stelde men twee keer dat men nu de moed heeft om een andere job te zoeken en daarbij een sprong in het diepe te wagen. Dit is waar het gestegen zelfvertrouwen meespeelt. Wanneer in het loopbaanbegeleidingstraject rond sollicitaties werd gewerkt, verliepen de sollicitatiegesprekken ook vlotter. Eén persoon gaf ook aan dat

loopbaanbegeleiding wel interessant was, maar dat het voor hem niet echt een meerwaarde vormde.

Loopbaanbegeleiding resulteert ook niet altijd in een transitie bij het afronden van het begeleidingstraject. Vier van de tien geïnterviewden werken niet meer bij dezelfde werkgever als voor het opstarten van het begeleidingstraject. Van deze vier begonnen twee deelnemers op zelfstandige basis. Eén van deze twee werkt nog steeds op zelfstandige basis, de ander stopte er na een jaar mee en is tegenwoordig terug werknemer.

Voor één van de deelnemers die van werkgever veranderde werd de overstap een mislukking. Na het begeleidingstraject was hij er vast van overtuigd dat de vastgoedsector helemaal zijn ding was. Omwille van tegenvallende verkoopcijfers werd hij ontslagen na er drie maanden gewerkt te hebben. Hij heeft ondertussen nieuw werk gevonden, waar hij vindt dat er een goede werksfeer is en zich thuis voelt. Voor hij bij VZW Keerpunt Hasselt begon aan zijn begeleidingstraject, deed hij administratief werk en hij besloot tijdens de begeleiding dat hij dit niet meer wilde doen. In zijn huidige job doet hij echter ook administratief werk, maar nu is hij meer tevreden. De vierde persoon die van werkgever veranderde legde na het begeleidingstraject zijn focus volledig anders, stapte over van een verkoopfunctie naar een marketingfunctie. Hij werkt ondertussen nog steeds op dezelfde plaats.

Eén van de deelnemers doet nog steeds dezelfde job bij dezelfde werkgever als voor het loopbaanbegeleidingstraject. De reden dat hij naar VZW Keerpunt Hasselt stapte waren problemen met zijn baas. Deze baas is ondertussen ontslagen en dit zorgde voor de deelnemer dat hij zich nu beter voelt op zijn werk. Voor drie personen is de situatie nog steeds dezelfde als voor het volgen van loopbaanbegeleiding. Twee van hen plannen echter om over te stappen naar een andere werkgever. Ze waren van plan om dit te doen na het loopbaanbegeleidingstraject en zijn nog steeds van plan om dit te doen, maar tot op heden is het niet gelukt. De één wil zijn vaste job niet opgeven voor een

interimcontract en de ander wil werken bij een specifieke vrijwilligersorganisatie en wacht tot er een betrekking vrijkomt. Hij is ondertussen wel erg actief als vrijwilliger bij deze organisatie om er een zo breed mogelijk netwerk op te bouwen.

Twee van de tien geïnterviewden werken nog steeds voor dezelfde werkgever, maar in een andere functie of met een ander takenpakket. Eén persoon was op het einde van zijn contract toen hij naar VZW Keerpunt Hasselt ging en zat dus in een crisissituatie. Tegenwoordig werkt hij voor dezelfde werkgever, maar op een andere dienst in een volledig andere functie. De tweede persoon vroeg na het begeleidingstraject een uitgebreider takenpakket en meer verantwoordelijkheid aan zijn werkgever en kreeg deze.

Eerder onderzoek had al aangetoond dat loopbaanbegeleiding de mensen niet stimuleert om van job te veranderen. Zo blijkt ook uit de interviews dat zes van tien bevraagden nog steeds voor dezelfde werkgever werkt. Loopbaanbegeleiding zorgt er vooral voor dat de deelnemers knopen doorhakken over problemen in hun loopbaan. De grootste meerwaarde van loopbaanbegeleiding is de daling van de jobontevredenheid. Zo was 68% niet tevreden over zijn job voor de begeleiding. Na het begeleidingstraject was dit nog maar 13%.¹³⁴ De onzekerheid die de transitionele arbeidsmarkt met zich meebrengt, wordt zodoende voor een stuk weggenomen door loopbaanbegeleiding.

6.2.5 Aanbevelingen/opmerkingen

Bij de aanbevelingen en opmerkingen vertelde men vaak hoe tevreden men wel was over het gevolgde loopbaanbegeleidingstraject. Ook werd éénmaal aangehaald dat sommige loopbaanadviseurs te jong waren, en vaak te optimistisch. Deze opmerking kwam ook voor bij de bespreking van de evaluatiefiches in hoofdstuk 6.1. De persoon die tijdens het interview deze opmerking maakte, was één van de personen die dit ook vermeldde op

¹³⁴ WDP, 2005

de evaluatiefiches. Verder werd ook éénmaal opgemerkt dat de psychologische drempel voor 40-plussers merklijk hoger was dan voor de jongere werknemers.

Een ander punt werd door twee personen, los van elkaar aangehaald. Beide personen vertelden quasi hetzelfde verhaal. Ze vinden het jammer dat het recht op loopbaanbegeleiding enkel bestaat voor werkenden. Volgens hen hebben ook werklozen hier een grote behoefte aan. De loopbaanbegeleiding die door werklozen gevolgd kan worden bij de VDAB valt niet te vergelijken. Dit weliswaar niet omdat de kwaliteit van de loopbaanbegeleidingstrajecten bij de VDAB lager zou liggen. Bij de VDAB komt men echter met concrete vacatures, waarop men dan verplicht moet solliciteren. Zo niet, dan moet de VDAB hiermee naar de RVA stappen met alle gevolgen van dien. Een dergelijke verplichting zou niet gelden, mocht dit aangeboden worden door andere loopbaanbegeleidingscentra.

6.3 In hoeverre sluit loopbaanbegeleiding aan bij de doelstellingen van het Vlaams Gewest

Om in te spelen op het ontstaan van de transitionele arbeidsmarkt en de daarbij horende flexibilisering werd het recht op loopbaanbegeleiding ingevoerd. Doel is de werknemer te ondersteunen om op die manier zowel de werknemer, de werkgever als de Vlaamse gemeenschap ten goede te komen. De werknemer krijgt een beter zicht op de arbeidsmarkt, vindt een betere balans tussen werk en vrije tijd en voelt zich beter binnen zijn job of in het algemeen. De werkgever vindt krachten op de arbeidsmarkt die meer flexibel zijn, die weten wat hun competenties zijn, die weten wat ze willen en dus ook productiever zullen zijn. De Vlaamse Gemeenschap kan de tewerkstellingsgraad opkrikken om zo de welvaart te doen stijgen en de vergrijzing betaalbaar te houden.

Het is nog te vroeg om conclusies te trekken over het gevolg van het recht op loopbaanbegeleiding voor de tewerkstelling. Er is weliswaar een lichte stijging te merken sinds 2004, maar dit kan ook te maken hebben met de stijging van de conjunctuur. Het

aantal personen dat tot op heden bereikt werd is voorlopig te beperkt om een duidelijke impact te hebben op de tewerkstelling.

Aan de hand van een kwantitatief en een kwalitatief onderzoek werd in hoofdstuk 5 en 6 gepeild naar de resultaten van loopbaanbegeleiding voor de deelnemer. Uit het kwalitatief onderzoek kwam naar voor dat loopbaanbegeleiding voor de deelnemers een grote meerwaarde had, dat het voldoet aan de verwachtingen en dat het zinvol is. Ook de organisatie van loopbaanbegeleiding en begeleiders werden goed beoordeeld.

De positieve resultaten voor het zinvol zijn van loopbaanbegeleiding werden verder uitgediept in het kwalitatief onderzoek. Uit de resultaten van loopbaanbegeleiding voor de werknemer en deelnemer blijkt dat de deelnemers uiterst positief zijn over de werking van VZW Keerpunt Hasselt en SEIN. De redenen die aangehaald worden, komen overeen met de doelstelling die de Vlaamse Gemeenschap beoogde voor de werknemer: een beter zicht krijgen op de eigen competenties en de arbeidsmarkt en de jobtevredenheid verhogen. Deze inzichten zijn essentieel om ten volle te kunnen functioneren in de transitionele arbeidsmarkt, ze vergroten de inzetbaarheid van de werknemers. Hier wordt de doelstelling dus volledig bereikt. Zo blijkt dat de jobontevredenheid stukken lager is na het begeleidingstraject dan ervoor.

De gevolgen van het recht op loopbaanbegeleiding voor het individu komen dus overeen met de doelen die het Vlaams gewest zich stelde. De jobtevredenheid van de deelnemer stijgt sterk na het begeleidingstraject, hij krijgt een beter zicht op de arbeidsmarkt en is zich meer bewust van de eigen competenties. Uit de interviews van het kwalitatief onderzoek bleek ook dat de subsidiëring door het ESF en het Vlaams Hefboomkrediet ervoor zorgt dat meer mensen sneller de stap naar loopbaanbegeleiding zetten.

7 Conclusie en aanbevelingen

Halverwege de jaren '90 wordt door Günther Schmid voor het eerst het begrip 'transitionele arbeidsmarkt' geformuleerd. Vandaag is de stijging van het aantal transitieën duidelijk zichtbaar en wordt hij ook vastgesteld door de werknemers op de arbeidsmarkt. De Vlaamse gemeenschap speelde hierop in door een recht op loopbaanbegeleiding in het leven te roepen. Dit zorgt ervoor dat er tegenwoordig 17 erkende loopbaanbegeleidingscentra zijn (inclusief de VDAB).

Uit een profielanalyse blijkt dat, conform de vooropgestelde doelen, meer dan de helft van de personen die aan loopbaanbegeleiding doen tot de kansengroepen behoren. De subsidiëeringsvoorwaarde voor loopbaanbegeleidingscentra en de verlaagde individuele bijdrage voor de kansengroepen werpen hier hun vruchten af. Een groot deel van de kansengroepen bij VZW Keerpunt Hasselt bestaat uit ouderen (40,4%).

Opvallend is wel dat vooral hooggeschoolden loopbaanbegeleiding volgen. Extra inspanningen dienen nog te gebeuren op middengeschoolden en vooral laaggeschoolden aan te zetten tot het volgen van loopbaanbegeleiding. Ook merkt men dat vrouwen eerder dan mannen de stap zetten naar een loopbaanbegeleidingscentrum.

De gemiddelde leeftijd van deelnemers aan loopbaanbegeleiding bij VZW Keerpunt Hasselt is 37 jaar, de grootste groep (22,2%) bevindt zich in de categorie 30-35 jaar. Het aantal allochtonen dat aan loopbaanbegeleiding doet ligt er erg laag (1,2%).

Op twee jaar tijd haakten van de 414 deelnemers bij VZW Keerpunt Hasselt slechts 13 mensen af. Dit komt omdat de inhoud van loopbaanbegeleiding zeer goed overeenkomt met de verwachtingen van de deelnemers. Er werd ook aangegeven dat loopbaanbegeleiding zeer zinvol was. We zien dus dat de deelnemers bij VZW Keerpunt Hasselt zeer tevreden zijn over loopbaanbegeleiding.

Betreffende de instapprijs, zien we dat de subsidie door het Europees Sociaal Fonds en het Vlaams Hefboomkrediet een sterke stimulus is om aan loopbaanbegeleiding te doen. Indien – zoals in het voorbeeld van VZW Keerpunt Hasselt – loopbaanbegeleiding volledig gratis is, wordt de drempel nog sterk verlaagd.

De meerwaarde van loopbaanbegeleiding voor de deelnemer is voornamelijk een stijging van de jobtevredenheid, een beter zicht op de eigen competenties en op de arbeidsmarkt. De zelfkennis, het zelfbeeld en het zelfvertrouwen stijgen. Dit zorgt ervoor dat de werknemers een beter inzetbaarheid hebben en zich flexibeler opstellen. Dit sluit aan bij de doelstellingen van de Vlaamse Gemeenschap, de reden dat het recht op loopbaanbegeleiding werd ingevoerd. Het is net doordat deze doelstelling bereikt wordt dat een uitbreiding van het huidige loopbaanbegeleidingssysteem aan te raden valt.

Zo dient er een oplossing gezocht te worden betreffende het aanbod van een natraject. Niet iedere deelnemer gaf aan hier nood aan te hebben. Toch wordt een natraject nu al bij VZW Keerpunt Hasselt en SEIN aangeboden. Dit echter zonder betaling door de deelnemer en zonder vergoeding voor het loopbaanbegeleidingscentrum en de loopbaanbegeleider. De Vlaamse Gemeenschap zou dus best de subsidiëring uitbreiden. Dit naar een volledig traject éénmaal in de zes jaren, zoals nu het geval is, plus de mogelijkheid om bij grote transities een éénmalige sessie te kunnen volgen.

Verdere aandacht dient ook gegeven te worden aan loopbaanbegeleiding voor studenten. Nog te vaak weten studenten niet wat ze later kunnen doen met het diploma waar ze voor studeren. Studiebegeleiding is nodig voor de studenten zodra ze schoolgaand zijn. Bij studiekeuzes moet men al de vraag vooropstellen wat de leerling later wil worden en welke studierichting hij daarvoor best volgt. Dit mag echter nooit bindend worden. In de laatste jaren voor het afstuderen dient men duidelijk toe te spitsen op het gewenste loopbaantraject. Zo zou ook duidelijk gemaakt moeten worden aan studenten welke jobs ze kunnen bereiken met welk diploma.

Een ander ontbrekend element in de organisatie van loopbaanbegeleiding is de opleiding tot loopbaanadviseur. Ondanks het gegeven dat het Vlaamse Gewest een degelijke vooropleiding van de loopbaanbegeleider vraagt, bestaat er geen opleiding tot loopbaanadviseur. Dit terwijl hier wel vraag naar bestaat. De organisatie van een dergelijke opleiding valt dus aan te raden. Op deze manier is het mogelijk om een bepaalde gelijkheid te creëren tussen de kennis van de verschillende loopbaanbegeleiders en de kwaliteit van de aangeboden loopbaanbegeleidingstrajecten te verzekeren. Deze opleiding zou de vorm kunnen aannemen van een tiendaagse voltijdse postacademische opleiding. Wat ook zeker overwogen dient te worden is om een opleiding tot loopbaandienstverlener aan te bieden als minor binnen economische en bedrijfspsychologische universitaire opleidingen.

Tot slot valt het op hoe onbekend loopbaanbegeleiding voorlopig is. Men hoort meestal pas over loopbaanbegeleiding nadat de behoefte hieraan al is ontstaan. Dit is in principe te laat, men zou moeten weten dat men recht heeft op loopbaanbegeleiding vóór men hier nood aan heeft. De opendeurdagen die in het verleden gehouden werden, waren een groot succes en zijn dus zeker voor herhaling vatbaar. Hoe dan ook dient een grotere bekendheid gegeven te worden aan het recht op loopbaanbegeleiding.

“Het is net doordat deze doelstelling bereikt wordt dat een uitbreiding van het huidige loopbaanbegeleidingsstelsel aan te raden valt.”

Lijst van geraadpleegde werken

BOEKEN

- Albertijn, M. en Bruyninckx E. (2004), *Gebruikersbevraging en effectevaluatie van loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. Het aanbod aan loopbaanbegeleiding doorgelicht*, Tempera, Antwerpen
- Albertijn, M. en Michielsens, K. (2004), *Aanbiedersbevraging en projectevaluatie van loopbaanbegeleiding in Vlaanderen. Het aanbod aan loopbaanbegeleiding doorgelicht*, Tempera, Antwerpen
- Albertijn, M. en Sels, L. (2005), *Stilstaan en vooruit kijken. Het draagvlak voor een recht op loopbaanbegeleiding*, drukkerij Michiels, Booischot
- Brand, I., Dik, R. en Hoogland, W. (2004), *Digitaal portfolio: een website als visitekaartje*, Wolters-Noordhoff, Groningen/Houten
- Coales, U. (2004), *Get through MRCGP: Oral and video modules*, Royal Society of Medicine Press, London
- Geurts, K. en Van Woensel, A. (2005) *Genderboekje. Hij en zij op de arbeidsmarkt*, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap ESF-Agentschap, Administratie Werkgelegenheid, Brussel
- Hall, D. (1996), *The Career is dead, long live the career*, Jossey Bass, San Francisco
- Herr, E. en Gysbers, N. (1999), *Career development services and related policy issues: The U.S. experience*, p. 264 – 276 in Hiebert en Bezanson, *Making waves: Career development and public policy*, Canadian Career Development Foundation, Ottawa
- Hiebert, B. en Bezanson, L. (1999), *Making waves: Career development and public policy*, *International Symposium*, Canadian Career Development Foundation, Ottawa

- Kuppens, A. en Mortelmans, D. (2004a), *Longitudale loopbaananalyse met sequentieanalyse*, p. 377-410 in: Mortelmans et.al. (Eds.), *Elf jaar uit het leven in België. Socio-economische analyses op het Gezinsdemografisch Panel PSBH*, Academia Press, Gent
- Lester, J. (eds.) (1992), *From pilot to practice: Strengthening career development programs*. NOICC Training support center, Stillwater, Oklahoma
- Nelson, D.E. en Gardner, J.L. (1998), *An evaluation of the comprehensive guidance program in Utah public schools*, The Utah State Office of Education, Salt Lake City
- OECD (2004), *Career guidance and public policy, bridging the gap*, OECD publications, Frankrijk
- Oomen, A. en de Vos, J.A.M. (1999), *The Netherlands*, p. 221 – 232 in Hiebert en Bezanson, *Making waves: Career development and public policy*, Canadian Career Development Foundation, Ottawa
- Roorda, N. (2003), *Basisboek duurzame ontwikkeling*, Wolters-Noordhoff, Groningen/Houten
- Saunders, M., Lewis, P. en Thornhill, A. (2000), *Research methods for business students* (tweede editie), Financial Times/Prentice Hall, Londen
- Schmid, G. (1998) *Transitional Labour Markets. A new European employment strategy*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlijn
- Sels, L., De Visch, J. en Albertijn, M. (2002) *Naar een recht op loopbaanbegeleiding*, Print Marketing, Brussel
- Tielens, M. (2002), *Evolutie van de werkloosheid*, p 85-96, in: *De Arbeidsmarkt in Vlaanderen*, Garant uitgevers, Antwerpen
- Tielens, M. (2003), *Hop Job Hoera!*, p. 119-128, in: *De arbeidsmarkt in Vlaanderen*, Garant uitgevers, Antwerpen
- United States General accounting office (2003), *One-Stop Centers implemented strategies to strengthen services and partnerships, but more research and information sharing is needed*, GAO, Washington

- Vandenbrande, T. (2000), *Jobmobiliteit*, p.155-160, in: *De arbeidsmarkt in Vlaanderen*, Garant uitgevers, Kessel-Lo
- Vandenbrande, T. (2001), *Arbeidsmarktmobiliteit*, p. 81-89, in *De arbeidsmarkt in Vlaanderen*, Garant uitgevers, Kessel-Lo
- Verhaighe, P. (2002). *Over normaliteit en andere afwijkingen*. Acco, Leuven
- Watts, A.G. (1994), *Lifelong Career Development: towards a national strategy for career education and guidance*, CRAC/Hobsons, Cambridge

INTERNET

- Algemene Directie Statistiek en Economische informatie (2004), *Hoe vreemd is vreemd op de arbeidsmarkt?* geraadpleegd op 2 februari 2007, http://statbel.fgov.be/pub/d0/p008n111_nl.pdf
- Bridges for Choice, *Professionele Leergang Loopbaanbegeleiding*, geraadpleegd op 28 april 2007, <http://www.bridgesforchoice.be/cms/main.cfm?documentid=62&nav=producten&an=nl>
- Carriëretijger, *Wat kost een adviestraject?*, geraadpleegd op 17 april 2007, <http://www.carriëretijger.nl/carriere/zelfonderzoek/loopbaanadvies/kosten>
- Ecodata, federale overheidsdienst economie, KMO, middenstand & energie, geraadpleegd op 31 oktober 2006, http://ecodata.mineco.fgov.be/mdn/Andere_stelselsS1.jsp
- Europees Sociaal Fonds, ESF Vlaanderen, geraadpleegd op 11 december 2006a, http://www.esf-agentschap.be/NIV_1/esfinvldr.htm
- Europees Sociaal Fonds, ESF Vlaanderen, geraadpleegd op 11 december 2006b, http://www.esf-agentschap.be/NIV_1/ESFinvlaanderen/esfd3.htm
- Europees Sociaal Fonds, ESF Vlaanderen, geraadpleegd op 11 december 2006c, http://www.esf-agentschap.be/NIV_1/ESFinvlaanderen/esfd3/zwpt4.htm#6
- FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (2007), *Enquête naar de arbeidskrachten*, geraadpleegd op 21 april 2007, http://www.statbel.fgov.be/figures/d31_nl.asp#2bis
- FOD Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg (2007), *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België*, geraadpleegd op 15 april 2007, http://statbel.fgov.be/ses/wagegap_nl.pdf
- Ikzoekloopbaanbegeleiding.nl, *Wat is loopbaanbegeleiding / outplacement*, geraadpleegd op 17 april 2007, http://www.ikzoekloopbaanbegeleiding.nl/html/wat_is_loopbaanbegeleiding.html

- In-Flow, *Wat vinden deelnemers ervan?*, geraadpleegd op 12 februari 2007, <http://www.in-flow.be/index.cfm?nav=programma&documentid=7>
- Keerpunt VZW Hasselt, *Loopbaanadvies*, geraadpleegd op 10 december 2006, <http://www.keerpunt-training.be/index2.html>
- Keerpunt VZW Hasselt, geraadpleegd op 16 mei 2007, <http://www.keerpunt-training.be/index2.html>
- Kompas VZW, *Statistieken*, geraadpleegd op 14 mei 2007, <http://www.loopbaankompas.be/Paginas/Stats.html>
- Leren.nl, *Loopbaanadviseurs*, geraadpleegd op 17 april 2007a, <http://www.leren.nl/cursus/solliciteren/loopbaankeuzes/loopbaanadviseur.html>
- Leren.nl, *Kosten*, geraadpleegd op 17 april 2007b, <http://www.leren.nl/cursus/solliciteren/loopbaankeuzes/kosten.html>
- Mijnloopbaanbegeleiding.be, *Lijst van centra*, geraadpleegd op 15 mei 2007, <http://www.esf-agentschap.be/2000-2006/lbb/lijt.htm>
- MVG OND, Algemene Directie Statistiek (2006), *Scholingsgraad van de bevolking van het Vlaamse Gewest (25-64 jaar), naar geslacht, in %*, geraadpleegd op 4 maart 2007, <http://aps.vlaanderen.be/statistiek/cijfers/onderwijs/kwaliteitszorg/ONDEKWAL010.xls>
- OECD, *About OECD*, geraadpleegd op 19 oktober 2006, http://www.oecd.org/about/0,2337,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html
- SEIN, *Loopbaancoaching*, geraadpleegd op 28 april 2007, <http://www.uhasselt.be/SEIN/nieuws/loopbaancoaching.asp>
- Serv (2006), *"Samen voor meer banen": Een Vlaams meerbanenplan*, geraadpleegd op 7 maart 2007, <http://www.serv.be/uitgaven/946.pdf>
- Steunpunt WAV (2002), *Werkloosheidsgraad van de bevolking tussen 15 en 64 jaar naar geslacht, leeftijd en onderwijsniveau (Vlaams Gewest; 1996-2001)*, geraadpleegd op 9 mei 2007, <http://www.steunpuntwav.be/download/nl/113272/xls?section=bijlagen>

- Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (2006), *Ik wil weer aan het werk met een individuele re-integratieovereenkomst*, geraadpleegd op 20 mei 2007, [http://www.uvw.nl/Images/IR11002496_tcm4-1590.pdf?Situatie=Ontslag en werkloosheid&Name=Ik wil weer aan het werk met een individuele re-integratieovereenkomst&Type=b](http://www.uvw.nl/Images/IR11002496_tcm4-1590.pdf?Situatie=Ontslag%20en%20werkloosheid&Name=Ik%20wil%20weer%20aan%20het%20werk%20met%20een%20individuele%20re-integratieovereenkomst&Type=b)
- Vandenbroucke, F. (2006), *Loopbaandienstverlening: een recht voor elke Vlaamse werknemer*, geraadpleegd op 3 maart 2007, [http://www.vlaanderen.be/servlet/Satellite/c=MIN_Publicatie&cid=1163998824039&lang=NL&lyt=1141721285950&p=1100806249017&pagename=minister frank vandenbroucke%252FMIN_Publicatie%252FPublicatie met relatiesMIN&ppid=1142511947285&subtype=Toespraak&title=minister+Frank+Vandenbroucke](http://www.vlaanderen.be/servlet/Satellite/c=MIN_Publicatie&cid=1163998824039&lang=NL&lyt=1141721285950&p=1100806249017&pagename=minister%20frank%20vandenbroucke%252FMIN_Publicatie%252FPublicatie%20met%20relatiesMIN&ppid=1142511947285&subtype=Toespraak&title=minister+Frank+Vandenbroucke)
- Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap (2003), *Groeiscenario voor de evenredige deelname van personen met een arbeidshandicap*, geraadpleegd op 16 mei 2007, http://www.gripvzw.be/pdfs/groeiscenario_arbeidsgehandicapten.pdf
- Vlaanderen, *“Samen voor meer banen”*: Een Vlaams meerbanenplan, geraadpleegd op 6 maart 2007a, [http://www.vlaanderen.be/servlet/Satellite?c=Bestand_C&cid=1137646819842&pagename=minister frank vandenbroucke%2FBestand_C%2FBestandURL](http://www.vlaanderen.be/servlet/Satellite?c=Bestand_C&cid=1137646819842&pagename=minister%20frank%20vandenbroucke%2FBestand_C%2FBestandURL)
- Vlaanderen, *“Samen voor meer banen”*: Een Vlaams meerbanenplan: begroting, geraadpleegd op 6 maart 2007b, [http://www.vlaanderen.be/servlet/Satellite?c=Bestand_C&cid=1137387630185&pagename=minister frank vandenbroucke%2FBestand_C%2FBestandURL](http://www.vlaanderen.be/servlet/Satellite?c=Bestand_C&cid=1137387630185&pagename=minister%20frank%20vandenbroucke%2FBestand_C%2FBestandURL)

ARTIKELS

- Belga (2005), Centra beginnen met campagne, *Het Belang van Limburg* 06-04-2005 p. 9, Het Belang van Limburg
- Coppens, L. (2005), Als je carrière vastloopt, *De Standaard* 09-04-2005 p. 67, Vlaamse Uitgeversmaatschappij NV
- Durnez, E. (2003), Loopbaanbegeleiding wordt binnenkort een recht, *De Tijd* 30-04-2003 p. 5, Uitgeversbedrijf Tijd NV
- FOD Economie, K.M.O., Middenstand en energie (2007), Trends op de arbeidsmarkt tussen 1986 en 2006, *Persbericht* 26-04-2007
- Fourage, D., Kerkhofs, M., Vosse, JP., de Wolff, Ch. En Grim, R. (2001), Versnelde loongroei en arbeidsmobiliteit in Nederland, *OVER.WERK Tijdschrift van het Steunpunt WAV* 4/2001 p. 150-153
- Hens, E. (2005) Centra voor loopbaanbegeleiding te weinig bekend bij breed publiek, *De Tijd* 06-04-2005 p. 2, Uitgeversbedrijf Tijd NV
- HWR. (2002), Landuyt bezoekt pasgeborene, *Het Nieuwsblad* 19-11-2002 p.15, Vlaamse Uitgeversmaatschappij NV
- JvdPO (2006), Bridges for Choice breekt lans voor loopbaanbegeleiding, *Gazet van Antwerpen* 06-04-2006 p. 43, De Vlijt NV
- Kuppens, A., Mortelmans, D. (2004b), De realiteit van de nieuwe loopbaan longitudinaal bekeken, *OVER.WERK Tijdschrift van het Steunpunt WAV* 1/2005 p. 69-74
- Lapan, R., Gysbers N. en Sun, Y. (1997), The impact of more fully implemented guidance programs on the school experiences of high school students: A statewide evaluations study, *Journal of counselling and development* maart/april p. 292-302
- Muylaert, J. (2005), Nu heb ik meer houvast, *Het Volk* 06-04-2005 p. 2, Vlaamse Uitgeversmaatschappij NV
- PL (2007), Begeleiding is meer babbeltje slaan, *De Standaard* 30-01-2007 p. 13, Vlaamse Uitgeversmaatschappij NV

- Racquet, E. (2004), Werkende legt zichzelf op de rooster, *De Tijd* 25-05-2004 p. 21, Uitgeversbedrijf Tijd NV
- Sels, L., De Visch, J. en Albertijn, M. (2002b), Naar een veralgemeend recht op loopbaanbegeleiding?, *OVER.WERK Tijdschrift van het Steunpunt WAV* 4/2002 p. 115-119
- Sink, C. en MacDonald G. (1998), The status of comprehensive guidance and counselling in the United States, *Professional school counselling editie 2* p. 89-94
- Verbruggen, M., Forrier, A., Sels, L. en Vandenbrande, T. (2005), Draagvlak voor een recht op loopbaanbegeleiding, *OVER.WERK Tijdschrift van het Steunpunt WAV* 1/2005 p.75-79
- Vereecken, H. (2006), Weinig aandacht voor de carrière, *Trends* 21-09-2006 p. 30, Roularta Group NV
- WDP (2005), Een op tien ziet wat in loopbaanbegeleiding, *De Standaard* 24-05-2005 p. 53, Vlaamse Uitgeversmaatschappij NV
- Ziarczyk, E. (2006), Zelfsturing loopbaan houdt ouderen langer aan de slag, *De Tijd* 05-04-2006 p.2, Uitgeversbedrijf Tijd NV

NIET GEPUBLICEERDE WERKEN

- SEIN (2004) onthaalmap, intern document, Universiteit Hasselt, Diepenbeek
- SEIN (2005), Hoe ziet de opleidingsmarkt voor loopbaancoaching eruit in Vlaanderen en Nederland, intern document, Universiteit Hasselt, Diepenbeek
- De Vos, A., Soens, N., Albertijn, M., Michiels, K. (2006), Loopbaandienstverlening: evaluatieonderzoek, intern rapport, Administratie Werkgelegenheid

DECRETEN

- Vlaams Parlement, 4 december 2003, *Ontwerp van decreet houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting van 2004*, gepubliceerd op 19 december 2003, online consulteerbaar op <http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/financien/begrotingsdecreten/2004initieel/B004ProgrDecrCommissies.pdf>
- Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 18 juli 2003, *Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers*, gepubliceerd op 25 augustus 2003, online consulteerbaar op <http://www.staatsbladclip.be/wetten/2003/08/25/wet-2003035905.html>
- Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 27 augustus 2004, *Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening*, gepubliceerd op 6 december 2004, online consulteerbaar op http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/documenten/leren_besluitloopbaandienstverlening.pdf
- Generatiepact (2005), geraadpleegd op 26 november 2007, http://www.verhofstadt.fgov.be/nl/051011_generatiepact.pdf

Bijlagen

Bijlage 1: Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de erkenning en subsiëring van centra voor loopbaandienstverlening	- 93 -
Bijlage 2: Statistische verantwoording van de steekproefgrootte	- 104 -
Bijlage 3: Evaluatieformulier loopbaanadvies VZW Keerpunt Hasselt	- 106 -
Bijlage 4: Statistische gegevens kwantitatief onderzoek betreffende de resultaten van loopbaanbegeleiding voor de deelnemer	- 108 -
Bijlage 5: Gedetailleerde evaluatie van de vraag: Wat vonden de deelnemers van de gebruikte methodiek	- 110 -

Bijlage 1: Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening

27 AUGUSTUS 2004. - Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening

BELGISCH STAATSBLAD 6/12/2004

De Vlaamse Regering,

Gelet op het decreet van 19 december 2003 houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2004, inzonderheid op artikel 102;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 26 oktober 2001 tot vaststelling van de nadere voorwaarden en regels volgens welke subsidies worden verleend voor permanente vorming en opleiding voor werkenden en bedrijven, luik « hefboomkrediet - loopbaanadviesing »;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers, inzonderheid op artikel 4, § 3, en 5;

Gelet op het advies van de SERV, gegeven op 21 januari 2004;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 28 mei 2004;

Gelet op het advies 37.371/1 van de Raad van State, gegeven op 1 juli 2004, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. - Definities

Artikel 1. In dit besluit wordt verstaan onder :

1° de minister : de Vlaamse minister, bevoegd voor de beroepsomscholing en -bijscholing;

2° het ESF-agentschap : de v.z.w. ESF-Agentschap, bedoeld in het decreet van 8 november 2002 houdende de oprichting van de vzw ESF-Agentschap;

3° het decreet : het decreet van 19 december 2003 houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2004;

4° loopbaandienstverlening : loopbaandienstverlening als bedoeld in artikel 102, derde lid, van het decreet;

5° de werkende : de werkende, bedoeld in artikel 102 van het decreet;

6° kansengroepen : de werkenden die op het ogenblik van hun aanvraag om loopbaandienstverlening tot een of meerdere van de volgende categorieën behoren :

- a) ten hoogste een diploma van het secundair onderwijs hebben;
 - b) de leeftijd hebben van vijfenveertig jaar of meer;
 - c) arbeidsgehandicapt zijn voorzover is voldaan aan een van de volgende bepalingen :
 - 1) een Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap - nummer hebben;
 - 2) ten hoogste een diploma buitengewoon secundair onderwijs hebben;
 - 3) bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding ingeschreven staan als beperkt of zeer beperkt arbeidsgeschikt;
 - d) geen burger van de Europese Economische Ruimte zijn of minstens een van de ouders of twee van de grootouders zijn geen burger van de Europese Unie;
- 7° de sociale partners : de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, opgesomd in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- 8° HRM : human resources management;
- 9° centrum : een centrum dat loopbaandienstverlening aanbiedt en is gevestigd in het Nederlandse taalgebied of in het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad;
- 10° erkend centrum : een centrum dat overeenkomstig hoofdstuk II is erkend;
- 11° regels van het Europees Sociaal Fonds : de subsidiabiliteitsregels, vervat in de bijlage van de verordening (EG) nr. 1685/2000 van 28 juli 2000 van de Europese Commissie tot vaststelling van uitvoeringsbepalingen van verordening (EG) nr. 1260/1999 van de Raad met betrekking tot de subsidiabiliteit van de uitgaven voor door de structuurfondsen medegefinancierde verrichtingen, gewijzigd door de verordening (EG) nr. 448/2004 van de Commissie van 10 maart 2004, en vervat in de criteria voor Vlaanderen, bepaald door het Vlaams Monitoringcomité ESF doelstelling 3 en haar strategische werkgroepen;
- 12° contacturen : uren tijdens dewelke de werkende met de loopbaandienstverlener aanwezig is om de stappen, bedoeld in artikel 102 van het decreet, uit te voeren.

HOOFDSTUK II. - De erkenning als centrum voor loopbaandienstverlening

Art. 2. § 1. Om als centrum voor loopbaandienstverlening erkend te worden, moet het centrum :

- 1° opgericht zijn in de vorm van een rechtspersoon met als doel werkenden op eigen initiatief en verzoek te begeleiden in hun loopbaan, onafhankelijk van hun werkplaats. De sociale partners kunnen, zonder opgericht te zijn in de vorm van een rechtspersoon, eveneens voor erkenning in aanmerking komen;
- 2° geen loopbaandienstverlening in het kader van het eigen HRM-beleid van de rechtspersoon of van de sociale partner in kwestie uitbouwen;
- 3° minstens één voltijds equivalent adviseur in dienst hebben die in het bezit is van een diploma van minstens hoger onderwijs buiten de universiteit of van universitair onderwijs en die reeds bewezen kennis en effectieve ervaring van minimaal een jaar heeft met betrekking tot het verlenen van adviezen inzake loopbaandienstverlening of reeds minstens vijftig effectieve adviezen inzake loopbaandienstverlening heeft verleend. De minister kan andere ervaring gelijkstellen met voornoemde ervaring inzake loopbaandienstverlening aan de hand van een curriculum vitae waarin het hebben van relevante ervaring in verband met het voeren van adviesgesprekken en het in begeleiding

nemen van personen inzake loopbaandienstverlening wordt bewezen;

4° de loopbaandienstverleners met minder dan een jaar beroepservaring uitsluitend laten werken onder de rechtstreekse supervisie van een meer ervaren loopbaandienstverlener die ook de eindverantwoordelijkheid draagt voor het verloop van de loopbaandienstverlening;

5° voor alle personeelsleden een vormingsplan hebben dat in samenspraak met hen is opgesteld en dat gericht is op de ontwikkeling van de eigen deskundigheid met betrekking tot het vervullen van de opdrachten van het centrum;

6° als centrum minstens een jaar ervaring hebben in het verstrekken van adviezen inzake loopbaandienstverlening;

7° beschikken over een organisatielabel voor zijn diensten inzake loopbaandienstverlening, behaald overeenkomstig de procedure, bedoeld in artikel 6, § 3, van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juli 2001 betreffende de voorwaarden en de procedure tot toekenning, wijziging en intrekking van projectgebonden subsidies uit het Europees Sociaal Fonds met betrekking tot doelstelling 3, zwaartepunten 1 en 2;

8° uitdrukkelijk en onvoorwaardelijk akkoord zijn om minstens eenmaal om de drie jaar zich te onderwerpen aan de audits, door of op verzoek van het ESF-agentschap, om te oordelen of nog is voldaan aan de voorwaarden tot het behoud van het organisatielabel voor wat betreft zijn diensten inzake loopbaandienstverlening;

9° de bepalingen naleven van de deontologische code, gevoegd als bijlage bij dit besluit;

10° ondersteuning bieden bij de stappen, bedoeld in artikel 102 van het decreet. Aan de hand van de diagnose, bedoeld in artikel 102, derde lid, b), van het decreet wordt daarenboven een coherent inzicht in interesses en persoonlijkheid verzameld;

11° op een objectieve, respectvolle en niet-discriminerende wijze handelen en met inachtneming van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt. In afwijking van het voorgaande zijn positieve acties voor kansengroepen wel toegestaan;

12° de persoonlijke levenssfeer eerbiedigen en de gegevens die tot de persoonlijke levenssfeer behoren enkel opvragen en gebruiken met toestemming en in het belang van de werkende in het kader van zijn loopbaandienstverlening en met inachtneming van de bepalingen van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens;

13° een procedure instellen voor een behoorlijke behandeling van mondelinge en schriftelijke klachten over de handelingen en werking van het centrum in kwestie overeenkomstig de bepalingen onder punt 5 van de deontologische code, bedoeld in 9°. De beschrijving van deze procedure wordt samen met de aanvraag tot erkenning bij het ESF-agentschap ingediend.

§ 2. De minister bepaalt de periodes voor het indienen van aanvragen tot erkenning en kan de administratieve aspecten van de erkenningsprocedure nader bepalen.

§ 3. De aanvragen tot erkenning worden door het ESF-agentschap onderzocht, overeenkomstig de bepalingen van § 1 en § 2. Vervolgens erkent de minister de centra voor onbepaalde duur voorzover is voldaan aan de bepalingen van § 1 en § 2.

Art. 3. § 1. De minister kan naar gelang het geval de erkenning schorsen, de termijn van erkenning inkorten of de erkenning intrekken als werd vastgesteld dat :

1° het centrum de bepalingen van dit besluit of de algemene regelgeving inzake

subsidies niet naleeft;

2° de zaakvoerder, exploitant of verantwoordelijke van het centrum of zijn aangestelden of lasthebbers, een onherroepelijke veroordeling hebben opgelopen wegens valsheid in geschrifte of wegens misdaden en wanbedrijven, bepaald bij de titels VII en IX van het Strafwetboek;

3° de zaakvoerder, exploitant of verantwoordelijke van het centrum of zijn aangestelden of lasthebbers, het toezicht en de controle, bedoeld in hoofdstuk IV, verhinderen;

4° het centrum gedurende twee opeenvolgende jaren geen loopbaandienstverleningen overeenkomstig dit besluit heeft georganiseerd of gedurende twee opeenvolgende jaren niet voldoet aan de bepalingen van artikel 4, 8°;

5° de erkenning is gebeurd op basis van verklaringen die vals, onvolledig of onjuist worden bevonden;

6° het centrum de inlichtingen die het ter uitvoering van de bepalingen van dit besluit moet leveren, wetens en willens vervalst.

§ 2. Als de erkenning is ingetrokken omdat het centrum niet meer voldoet aan de erkenningsvoorwaarden, bedoeld in hoofdstuk II, kan het centrum een nieuwe aanvraag tot erkenning indienen zodra het opnieuw aan alle erkenningsvoorwaarden voldoet en in voorkomend geval ook het door het ESF-agentschap voorgestelde verbetervoorstel binnen de hem opgelegde termijn implementeert.

In de andere gevallen waarbij de erkenning is ingetrokken, kan het centrum in kwestie pas opnieuw een erkenning aanvragen een jaar na de intrekking van de erkenning.

Als de erkenning is ingetrokken omdat bij het centrum herhaaldelijk inbreuken of ernstige gebreken of onregelmatigheden werden vastgesteld, kan de minister bepalen dat het centrum slechts na drie jaar een nieuwe erkenning kan aanvragen.

HOOFDSTUK III. - Steunverlening aan de erkende centra voor loopbaandienstverlening

Art. 4. Binnen de grenzen van de daartoe goedgekeurde begrotingskredieten kan een subsidie worden toegekend aan de erkende centra voor loopbaandienstverlening. Daartoe moet het erkend centrum aan de volgende voorwaarden voldoen :

1° de loopbaandienstverlening ter beschikking stellen van alle potentiële aanvragers voor loopbaandienstverlening die voldoen aan artikel 5;

2° in alle faciliteiten voorzien zodat de toegankelijkheid, de beschikbaarheid en de bereikbaarheid zijn gegarandeerd en ze aan alle potentiële aanvragers voor loopbaandienstverlening bekendmaken;

3° een volledige kostprijsboekhouding met betrekking tot loopbaandienstverlening voeren en een natuurlijke persoon of een rechtspersoon aanstellen die verantwoordelijk is voor de financiële verrichtingen van die maatregel, zodat de financiële controle op de aanwending van de subsidies door de sociaalrechtelijke inspecteurs, bedoeld in hoofdstuk IV, mogelijk is;

4° aanvaarden dat de sociaalrechtelijke inspecteurs, bedoeld in hoofdstuk IV, ter plaatse de inhoudelijke aspecten van de werking en de boekhouding controleren overeenkomstig alle van toepassing zijnde regelgevingen;

5° actief deelnemen aan het structurele netwerkoverleg inzake loopbaandienstverlening en er verslag uitbrengen over zijn werking en de resultaten van de loopbaandienstverlening;

6° een aantal instroom- en uitstroomgegevens inzake loopbaandienstverlening registreren, zoals de identificatiegegevens en de concrete resultaten van alle deelnemers. De minister kan die gegevens nader omschrijven;

7° periodiek aan het ESF-agentschap, overeenkomstig de regels van het Europees Sociaal Fonds, een werkingsverslag en een budgettaire verslag over het voorbije werkingsjaar voorleggen. Het werkingsverslag bevat in ieder geval een inhoudelijke beschrijving van de uitvoering van de verschillende loopbaandienstverleningen en een evaluatie van het optreden van het centrum met betrekking tot de resultaten ervan. Het budgettaire verslag bevat in ieder geval de uitgaven, gebaseerd op de bewijsstukken die op verzoek kunnen worden voorgelegd en bevat tevens een overzicht van subsidies die van andere openbare besturen werden ontvangen of worden verwacht;

8° jaarlijks minstens tweehonderd werkenden begeleiden waarvan minstens 40 % bestaat uit werkenden, behorend tot de kansengroepen. Uiterlijk na twee jaar werking bestaat het aantal te begeleiden werkenden voor minstens de helft uit werkenden, behorend tot de kansengroepen. Het centrum begeleidt jaarlijks meerdere categorieën van kansengroepen als bedoeld in artikel 1, 6°. Jaarlijks bestaat 75 % van het te begeleiden aantal werkenden uit nieuwe personen. De minister kan het minimumaantal te begeleiden werkenden en de voornoemde percentages aanpassen en kan eveneens een groeipercentage bepalen.

Art. 5. § 1. Er wordt aan de erkende centra voor loopbaandienstverlening een subsidie verleend voorzover de werkende aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° voorafgaand aan de aanvraag voor loopbaandienstverlening, minstens twaalf maanden werkervaring als werkende hebben opgedaan;

2° in de loop van de zes jaar die voorafgaat aan de aanvraag voor loopbaandienstverlening, geen volwaardig loopbaanadvies, gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap, hebben verkregen;

3° op eigen initiatief en verzoek loopbaandienstverlening aanvragen;

4° voor de loopbaandienstverlening een vergoeding van maximaal 150 euro betalen.

Kansengroepen betalen maximaal 25 euro.

§ 2. De werkende moet op het aanvraagformulier op erewoord verklaren dat hij voldoet aan alle voorwaarden, bedoeld in § 1.

§ 3. De deelnemer kan opleidings- en begeleidingscheques als bedoeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers aanwenden voorzover is voldaan aan de bepalingen van voornoemd besluit.

Art. 6. De subsidieaanvragen die aan artikel 4 en 5 voldoen, worden door het ESF-agentschap gerangschikt volgens het aantal behaalde bonuspunten. Cumulatief worden de volgende bonuspunten toegekend :

1° de aanwezigheid van een communicatie- en toeleidingsplan, gericht op de potentiële deelnemers, ten belope van 2 punten;

2° de aanwezigheid van een specifiek communicatie- en toeleidingsplan, gericht op de potentiële deelnemers van elke categorie van de kansengroepen ten belope van 2 punten;

3° de aanwezigheid van specifieke methodieken voor een of meerdere van de kansengroepen ten belope van 2 punten voor één specifieke methodiek, ten belope van 4 punten als het centrum voor de vier categorieën van de kansengroepen telkens een

specifieke methodiek heeft.

Art. 7. De erkende centra worden gesubsidieerd in volgorde van de rangschikking, bedoeld in artikel 6, en eventueel volgens een door de minister te bepalen regionale verdeelsleutel op basis van objectieve arbeidsmarktgegevens op het niveau van het grondgebied van de subregio, behorend tot het geheel van aansluitende steden of gemeenten met een uitgesproken sociaal-economische structuur die de grenzen van een subregionaal tewerkstellingsgebied niet overschrijdt.

Art. 8. Het erkende centrum ontvangt jaarlijks een basisfinanciering van 44.000 euro om een kwaliteitsvolle loopbaandienstverlening uit te bouwen en de inhoudelijke uitwerking en administratieve voortgangscontrole inzake loopbaandienstverlening te realiseren en uit te bouwen.

De loopbaandienstverlening wordt per werkende voor minimaal 6 contacturen en maximaal 18 contacturen gesubsidieerd. De loopbaandienstverlening van werkenden, behorend tot de kansengroepen, wordt voor maximaal 25 contacturen gesubsidieerd. Het erkende centrum voor loopbaandienstverlening ontvangt maximaal een subsidie van 800 euro per werkende wiens loopbaan door het centrum in kwestie volwaardig wordt begeleid overeenkomstig dit besluit voor de voornoemde maximaal aantallen contacturen van respectievelijk 18 en 25 uren.

De minister kan de voornoemde subsidies jaarlijks aanpassen, verhoogd met de eventuele jaarlijkse indexaanpassing van de begroting.

Om voor subsidies in aanmerking te komen, stelt het centrum financiële rapportages op, overeenkomstig de regels van het Europees Sociaal Fonds. De betoelaagbare basis omvat alle kosten die toegestaan zijn volgens de regels van het Europees Sociaal Fonds.

Art. 9. Jaarlijks kan op verzoek van het erkende centrum een voorschot van de basisfinanciering, bedoeld in artikel 8, worden uitbetaald overeenkomstig de regels van het Europees Sociaal Fonds. Het saldo van de toegekende subsidie wordt uitgekeerd overeenkomstig de regels van het Europees Sociaal Fonds.

Art. 10. De minister kan nadere administratieve aspecten inzake de steunverlening en de procedure tot het verkrijgen van subsidies bepalen. De minister bepaalt de periodes voor het indienen van aanvragen voor subsidies.

Art. 11. De subsidies worden naar gelang het geval niet uitbetaald, verminderd of teruggevorderd indien ingevolge het toezicht en de controle, bedoeld in hoofdstuk IV, wordt vastgesteld dat :

1° het centrum de bepalingen van dit besluit of de algemene regelgeving inzake toelagen niet naleeft;

2° de zaakvoerder, exploitant of verantwoordelijke van het centrum of zijn aangestelden of lasthebbers, het toezicht en de controle, bedoeld in hoofdstuk IV, verhinderen.

Art. 12. De subsidiedossiers met betrekking tot de dienstverleningen van voor de schorsing of de intrekking van de erkenning, bedoeld in artikel 3, en die voldoen aan alle bepalingen van dit besluit, worden overeenkomstig de regels van het Europees Sociaal Fonds behandeld.

HOOFDSTUK IV. - Toezicht en controle

Art. 13. Het toezicht en de controle op de naleving van de bepalingen van dit besluit wordt uitgevoerd door de sociaalrechtelijke inspecteurs, bedoeld in artikel 3, 10°, van het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en

strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaams Gewest bevoegd zijn.

Art. 14. De sociaalrechtelijke inspecteurs nemen de nodige maatregelen om het vertrouwelijke karakter te respecteren van de gegevens waarvan ze kennis hebben gekregen in de uitoefening van hun opdracht. Ze kunnen die gegevens uitsluitend aanwenden voor de uitoefening van hun toezicht- en controleopdrachten.

Art. 15. Zowel de erkende centra als de werkenden zijn ertoe gehouden alle informatie die nodig of nuttig is voor het onderzoek, hetzij spontaan hetzij op verzoek ter beschikking te stellen van de sociaalrechtelijke inspecteurs.

Art. 16. Het erkende centrum wordt door het ESF-agentschap steeds van het resultaat van de controle schriftelijk in kennis gesteld. Indien vastgesteld werd dat het erkende centrum de uitvoering niet naleeft overeenkomstig dit besluit, wordt het hiervan door met een aangetekende brief in kennis gesteld.

HOOFDSTUK V. - Wijzigingsbepalingen

Art. 17. Aan artikel 4, § 3, van het besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers, wordt een 4° toegevoegd, die luidt als volgt :

« 4° de centra voor loopbaandienstverlening die zijn erkend in het kader van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004 betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening. »

Art. 18. Aan artikel 5 van hetzelfde besluit wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt :
« Het maximaal volume, bedoeld in het eerste en tweede lid, kan voor de kansengroepen, bedoeld in artikel 1, 6°, van het besluit van de Vlaamse Regering betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening, met uitzondering van de personen die aangesloten zijn bij het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekering van Zelfstandigen of bij een sociale verzekeringskas voor zelfstandigen, worden verhoogd met het bedrag dat werd betaald voor de loopbaandienstverlening die werd aangeboden door de begeleidingsverstrekkers, erkend overeenkomstig artikel 4. »

HOOFDSTUK VI. - Slotbepalingen

Art. 19. Het besluit van 26 oktober 2001 tot vaststelling van de nadere voorwaarden en regels volgens welke subsidies worden verleend voor permanente vorming en opleiding voor werkenden en bedrijven, luik « hefboomkrediet-loopbaanadviesing » wordt opgeheven.

Art. 20. De lopende door de minister goedgekeurde projecten in het kader van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 oktober 2001 tot vaststelling van de nadere voorwaarden en regels volgens welke subsidies worden verleend voor permanente vorming en opleiding voor werkenden en bedrijven, luik « hefboomkrediet-loopbaanadviesing », worden overeenkomstig voornoemd besluit van de Vlaamse Regering van 26 oktober 2001 verder behandeld totdat het project in kwestie is afgelopen of wordt stopgezet.

De aanvrager van een goedgekeurd project in het kader van het voornoemde besluit van de Vlaamse Regering van 26 oktober 2001, kan een aanvraag tot erkenning en een nieuw dossier tot subsidiëring indienen overeenkomstig dit besluit.

De minister kan aanvullende overgangsmaatregelen bepalen.

Art. 21. Dit besluit treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad.

Art. 22. De Vlaamse minister, bevoegd voor de beroepsomscholing en -bijscholing, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 27 augustus 2004.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Y. LETERME

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,

F. VANDENBROUCKE

Bijlage

Deontologische code voor loopbaandienstverlening (artikel 2, § 1, 9^o, van het besluit van de Vlaamse Regering betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening)

In deze code gebruiken we meestal de mannelijke vorm 'hij' om te verwijzen naar een persoon. Deze mannelijke vorm verwijst zowel naar mannen als vrouwen.

Inleiding

Loopbaandienstverlening is een interactief proces met als doelstelling om een persoon optimaal en professioneel te ondersteunen bij het verkrijgen van inzicht in zijn levensloopbaan en het maken van persoonlijke en bewuste keuzes daarbij. Als dusdanig is het een vormingsproces.

1. Toelichting : houding en rol van de loopbaandienstverlener

- De klant staat centraal in het dienstverleningsproces : hij klaart zijn eigen levensloopbaan uit en maakt zelf de keuzes. De dienstverlener ondersteunt de klant bij dat proces.
- De dienstverlener gaat een inspanningsverbintenis aan ten opzichte van de klant. Hij engageert zich om alles in het werk te stellen zodat de loopbaandienstverlening kwaliteitsvol verloopt. Loopbaandienstverlening is echter geen resultaatverbintenis : er is geen belofte of zekerheid over het bereiken van een resultaat.
- Loopbaandienstverlening is resultaatgericht met als duidelijke doelstelling klanten een beter inzicht te geven in hun levensloop zodat ze een meer concrete visie op hun toekomst krijgen. Bij de bijeenkomsten en tussentijdse opdrachten wordt dat doel steeds voor ogen gehouden.
- De dienstverlener gaat een vertrouwensrelatie aan met de klant. Hij moet er aanhoudend over waken dat de vertrouwelijkheid van de verzamelde klantgegevens niet wordt geschaad.
- Bij de uitvoering van zijn functie als loopbaandienstverlener gaat de dienstverlener steeds uit van hoogstaande ethische normen wat de bescherming van de privacy of het uitsluiten van discriminatie betreft.

2. Het vereiste profiel van de loopbaandienstverlener

De loopbaandienstverlener streeft een dienstverlening na van een zo hoog mogelijke kwaliteit. De dienstverlener oefent het beroep uit op een deskundige en verantwoorde wijze, en ziet erop toe de eigen professionele competentie op peil te houden en verder uit te bouwen.

Dat vereist de volgende kwalificaties :

- de aanwezigheid van een degelijke vooropleiding en basiskwalificaties. De dienstverlener is terdege voorbereid om loopbaandienstverlening aan te pakken. Elke dienstverlener heeft een of meer professioneel relevante opleidingen met succes doorlopen en kan dat bewijzen met de nodige diploma's of certificaten, of hij kan aantonen dat hij beschikt over een gelijkgestelde professionele ervaring;
- minimale aantoonbare beroepservaring in loopbaandienstverlening. De loopbaandienstverlening van elke klant wordt geleid en gevolgd door een dienstverlener die minstens één jaar voltijdse ervaring in loopbaandienstverlening of 50 effectieve dienstverleningen heeft uitgevoerd. Dienstverleners met minder dan een jaar beroepservaring werken uitsluitend onder de rechtstreekse supervisie van een meer ervaren dienstverlener, die ook de eindverantwoordelijkheid draagt voor het dienstverleningsproces;
- vormingsengagement. De organisatie voor loopbaandienstverlening ziet erop toe dat de professionele competentie van haar loopbaandienstverleners verder ontwikkeld wordt;
- zelfkennis. De dienstverlener erkent zijn professionele en persoonlijke beperkingen en doet indien nodig een beroep op professioneel advies en ondersteuning. Hij hanteert enkel die methoden als hij daarvoor de vereiste competenties heeft.

3. Bij de aanvang van de loopbaandienstverlening

Transparantie van de dienstverlening. De loopbaandienstverlener zorgt ervoor dat elke klant die gebruik maakt van de dienstverlening, van bij de start een duidelijk beeld heeft van de mogelijkheden en de beperkingen van loopbaandienstverlening.

Bij de aanvang van de dienstverlening zorgt de dienstverlener ervoor dat de klant een volledig begrip kan hebben van :

- de doelstellingen van de loopbaandienstverlening, met inbegrip van de eigen verantwoordelijkheid en autonomie in het beheer van de levensloopbaan;
- de diensten die geleverd worden door de dienstverlener en de planning ervan;
- het bedrag dat de klant moet betalen voor de dienstverlening;
- de betalingswijze, de mogelijkheid en voorwaarden om opleidingscheques voor werknemers te gebruiken;
- de hoeveelheid tijd die de klant moet investeren om te kunnen komen tot een volwaardige loopbaandienstverlening;
- de achtereenvolgende stappen van het dienstverleningsproces zelf;
- de methodieken die in het dienstverleningsproces worden gebruikt;
- het afrondingsmoment van de dienstverlening;
- de deontologische regels die de loopbaandienstverlener tijdens de dienstverlening moet volgen;
- de klachtenmogelijkheid over de loopbaandienstverlening.

Bij de aanvang van de loopbaandienstverlening ontvangt de klant een schriftelijk exemplaar van deze bepalingen. De klant krijgt er een mondelinge toelichting over.

4. Het contact tussen de dienstverlener en de klant tijdens de dienstverlening

4.1 De eigen verantwoordelijkheid, zelfsturing en autonomie van de klant

Tijdens de loopbaandienstverlening respecteert de dienstverlener de eigen verantwoordelijkheid, zelfsturing en autonomie van de klant. Dat uit zich als volgt.

- De loopbaandienstverlener beslist niet in de plaats van de klant en dringt geen keuzes

op. Hij helpt de klant bij het zelf maken van keuzes die van belang zijn voor zijn verdere levensloopbaan. Bij het aanreiken van mogelijkheden van dienstverlening en opleiding treedt de loopbaandienstverlener strikt neutraal op. Daarbij is zijn enige doelstelling een traject te bepalen dat het beste aansluit bij de behoeften en aspiraties van de klant, rekening houdend met zijn gezins- en familiesituatie.

- De klant neemt vrijwillig deel aan de loopbaandienstverlening. De zelfbeschikking van de klant komt tot uiting in het recht om de professionele relatie met de loopbaandienstverlener al dan niet aan te gaan, voort te zetten of te beëindigen. De dienstverlener laat de dienstverlening niet langer duren dan nodig is voor de klant. Er wordt geen intensieve dienstverlening aangeboden als een korte, eenvoudige dienstverlening volstaat.

- De dienstverlener legt een zekere terughoudendheid aan de dag. Hij dringt niet verder door in de persoonlijke levenssfeer van de klant dan noodzakelijk is voor het slagen van de loopbaandienstverlening.

- De dienstverlener neemt voldoende professionele afstand. Hij vermengt geen professionele en niet-professionele rollen om te vermijden dat hij niet in staat is een professionele afstand tot de klant te bewaren waardoor de belangen van de klant kunnen worden geschaad.

- De loopbaandienstverlener zal in het kader van de dienstverlening geen contacten leggen met derden (organisaties, natuurlijke personen, de werkgever) zonder de uitdrukkelijke toestemming van de klant. De klant kan die toestemming immers pas geven nadat het voor hem duidelijk is waarom dat contact met derden wordt gelegd en wat ervan wordt verwacht.

4.2 Onafhankelijke doorverwijzing

De loopbaandienstverlener zal zich bij doorverwijzingen (naar opleiding, arbeidsbemiddeling, hulpverlening enzovoort) op geen enkele wijze laten leiden door de belangen of behoeften van de eigen organisatie of van andere organisaties.

4.3 Vertrouwelijkheid in de samenwerking.

De loopbaandienstverlener gaat een vertrouwensrelatie aan met de klant. Dat dwingt hem tot geheimhouding over alles wat hij verneemt door de uitoefening van de dienstverleningsfunctie. Dat betekent dat :

- de loopbaandienstverlener in overeenstemming met de regels en principes van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer moet handelen;

- de loopbaandienstverlener alle informatie van de klant strikt vertrouwelijk moet behandelen en die onder geen beding mag doorgeven of meedelen aan derden, tenzij de klant daar vooraf uitdrukkelijk toestemming voor gegeven heeft. Dat is enkel mogelijk als het voor de klant duidelijk is waarom die informatie moet worden gegeven en nadat hij de desbetreffende informatie (rapport, dossier...) heeft kunnen inkijken;

- de klant te allen tijde inzagerecht heeft in de gegevens die tijdens de loopbaandienstverlening over hem werden verzameld;

- na afloop van de loopbaandienstverlening de geheimhoudingsplicht van de loopbaandienstverlener blijft bestaan;

- als de klant erom verzoekt, alle verzamelde persoonlijke informatie over zijn geval (testresultaten, gespreksinhoud enzovoort) na afloop van de loopbaandienstverlening aan hem worden bezorgd.

4.4 Uitzonderingen op de vertrouwelijkheid

In de volgende gevallen wordt een uitzondering op de vertrouwelijkheid gemaakt :

- klantgegevens die moeten worden geregistreerd voor en kunnen opgevraagd worden door een subsidiërende instantie. In dat geval bezorgt de loopbaandienstverlener uitsluitend identificatiegegevens en kwantitatieve informatie aan de subsidiërende instantie. Het gaat om de identificatie van de klant en trajectbeschrijvende data zoals het aantal bijeenkomsten en de uitgevoerde stappen in het proces van de loopbaandienstverlening. In geen geval worden er gegevens over de inhoud van de loopbaandienstverlening verstrekt;
- gegevens die zo werden geanonimiseerd dat het onmogelijk is vast te stellen op welke persoon ze betrekking hebben;
- een beperkte interne gegevensdoorstroming in een gesubsidieerde organisatie voor loopbaandienstverlening, die noodzakelijk is met het oog op een adequaat management van de loopbaandienstverlening.

Alle andere informatie kan pas aan derden meegedeeld worden na expliciete voorafgaande toestemming van de klant.

5. Klachten

Op het niveau van de organisatie voor loopbaandienstverlening is er een procedure voor een behoorlijke behandeling van mondelinge en schriftelijke klachten over het niet-naleven van deze deontologische code voor loopbaandienstverlening of over een concrete al dan niet verrichte handeling van de loopbaandienstverlener of over de werking van de organisatie voor loopbaandienstverlening. De klacht wordt in ieder geval behandeld door een persoon die niet bij de feiten waarop de klacht betrekking heeft, betrokken is geweest. De persoon die de klacht behandelt, is verplicht het beroepsgeheim te respecteren en een strikte neutraliteit in acht te nemen. De loopbaandienstverlener stelt de klant bij de aanvang van de dienstverlening schriftelijk op de hoogte van deze interne klachtenbehandeling.

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering van 27 augustus 2004 betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening.

Brussel, 27 augustus 2004.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Y. LETERME

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,

F. VANDENBROUCKE

Bijlage 2: Statistische verantwoording van de steekproefgrootte

De meest gebruikte toegelaten foutenmarge bedraagt 5 %, dit stemt overeen met een z-waarde van 1,96. Hoe kleiner de foutenmarge, hoe nauwkeuriger de schatting is. Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te berekenen werd gebruik gemaakt van de volgende formule¹³⁵:

$$n = p\% \times q\% \times (z/e\%)^2$$

Waarbij:

n = minimale grootte van de steekproef

p = proportie die bij de categorie hoort

q = 1-p= proportie die niet bij de categorie hoort

z = waarde die overeenkomt met de vereiste zekerheid

e = foutenmarge

Aangezien de waarde van p niet gekend is, bepalen we deze als zijnde 50 %. Dit is de minst gunstige situatie en zorgt voor een maximale steekproefgrootte. Om een steekproefgrootte vast te leggen met een betrouwbaarheid van 95 % bekomt men:

$$n = 50 \times 50 \times (1,96/5)^2 = 384,16$$

Opdat een steekproef zijn foutenmarge beperkt tot 5 %, dienen er dus minimaal 385 respondenten te zijn. Aangezien in dit onderzoek 291 enquêtes werden ingevuld, zal dit percentage echter niet gehaald worden. De betrouwbaarheid van dit onderzoek wordt als volgt berekend:

¹³⁵ SAUNDERS et al, 2000

$$e\% = z \times \left(\frac{n}{p\% \times q\%} \right)^{-1/2} = 1,96 \times \left(\frac{291}{50\% \times 50\%} \right)^{-1/2} = 5,74\%$$

Bij een steekproefgrootte van 291 is de foutenmarge 5,74 %. Met andere woorden, het kwantitatief onderzoek heeft een betrouwbaarheid van 94,26 %.

Bijlage 3: Evaluatieformulier loopbaanadvies VZW Keerpunt Hasselt

Evaluatieformulier Loopbaanadvies

Loopbaanbegeleider:

Datum:

Naam:

1 ☹️	2	3 😊	4	5 😄
onvoldoende	matig	goed	zeer goed	uitstekend

1) Beantwoordt de inhoud van deze loopbaanbegeleiding aan uw verwachtingen?

Motiveer uw keuze:

.....

.....

2) Tot welke inzichten heeft deze loopbaanbegeleiding u gebracht?

.....

.....

1 ☹️	2	3 😊	4	5 😄
onvoldoende	matig	goed	zeer goed	uitstekend

3) In welke mate was deze loopbaanbegeleiding zinvol voor u?

Motiveer uw keuze:

.....

.....

1 ☹️	2	3 😊	4	5 😄
zwak	matig	goed	sterk	zeer sterk

4) Wat vond u van de loopbaanbegeleider?
(algemene score)

Motiveer uw keuze:

.....

5) Hoe evalueert u de volgende punten:

- vraaggerichte aanpak
- adviezen en suggesties
- beluisteren
- kritisch bevragen
- confrontatie
- inzichtelijk werken
- coaching

1 ☹️	2	3 😊	4	5 😄
onvoldoende	matig	goed	zeer goed	uitstekend

Motiveer uw keuze:

.....

.....

6) Wat vond u van de organisatie van de loopbaan begeleiding?

1 ☹️	2	3 😊	4	5 😄
slecht	minder goed	goed	zeer goed	perfect

Opmerkingen, suggesties:

.....

7) Hoe beoordeelt u het gebruikte materiaal?

1 ☹️	2	3 😊	4	5 😄
onvoldoende	matig	goed	zeer goed	uitstekend

Opmerkingen, suggesties:

.....

8) Waarom zou je loopbaanbegeleiding bij Keerpunt aanbevelen aan anderen?

.....

9) Algemene verbeterpunten, suggesties?

.....

Mag dit antwoord anoniem gebruikt worden in onze infobrochure/website? Ja Neen

Algemene beoordeling van de loopbaanbegeleiding:

zwak	matig	goed	sterk	zeer sterk



Bijlage 4: Statistische gegevens kwantitatief onderzoek betreffende de resultaten van loopbaanbegeleiding voor de deelnemer

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Verwachtingen	291	4,08	,757	,044
Zinvol	291	4,19	,686	,040
Loopbaanbegeleider	291	4,50	,607	,036
Vraaggerichte_aanpak	289	4,13	,650	,038
Adviezen_en_suggesties	289	4,20	,652	,038
Beluisteren	288	4,43	,574	,034
Kritisch_Vragen	287	4,24	,680	,040
Confrontatie	237	4,13	,756	,049
Inzichtelijk_werken	237	4,16	,687	,045
Coaching	236	4,33	,690	,045
Organisatie	291	4,06	,654	,038
Materiaal	288	3,74	,728	,043
Algemene_beoordeling	290	4,29	,669	,039

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Verwachtingen	91,800	290	,000	4,076	3,99	4,16
Zinvol	104,117	290	,000	4,189	4,11	4,27
Loopbaanbegeleider	126,573	290	,000	4,502	4,43	4,57
Vraaggerichte_aanpak	108,119	288	,000	4,135	4,06	4,21
Adviezen_en_suggesties	109,559	288	,000	4,201	4,13	4,28
Beluisteren	130,952	287	,000	4,427	4,36	4,49
Kritisch_Vragen	105,577	286	,000	4,240	4,16	4,32
Confrontatie	84,098	236	,000	4,131	4,03	4,23
Inzichtelijk_werken	93,201	236	,000	4,156	4,07	4,24
Coaching	96,324	235	,000	4,326	4,24	4,41
Organisatie	105,872	290	,000	4,058	3,98	4,13
Materiaal	87,139	287	,000	3,736	3,65	3,82
Algemene_beoordeling	109,148	289	,000	4,286	4,21	4,36

Descriptive Statistics

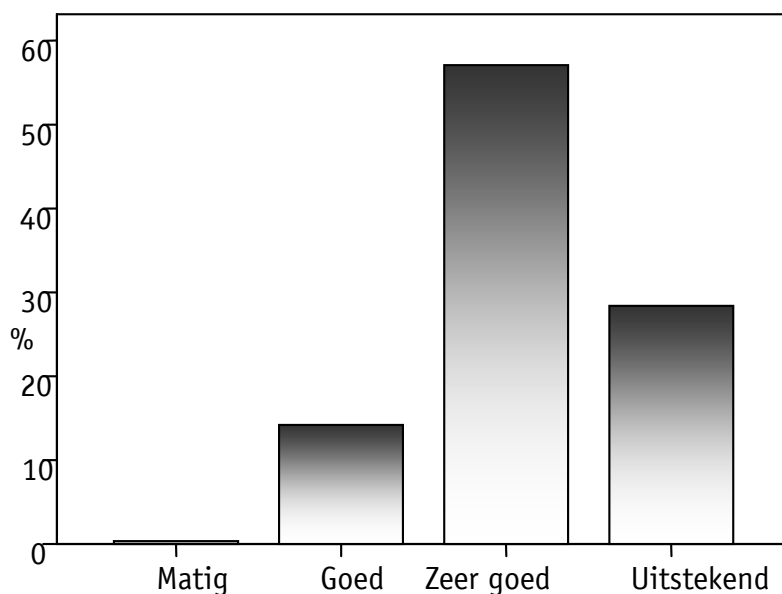
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Verwachtingen	291	1	5	4,08	,757	,574
Zinvol	291	2	5	4,19	,686	,471
Loopbaanbegeleider	291	3	5	4,50	,607	,368
Vraaggerichte_aanpak	289	2	5	4,13	,650	,423
Adviezen_en_suggesties	289	2	5	4,20	,652	,425
Beluisteren	288	3	5	4,43	,574	,329
Kritisch_Vragen	287	2	5	4,24	,680	,463
Confrontatie	237	2	5	4,13	,756	,572
Inzichtelijk_werken	237	2	5	4,16	,687	,471
Coaching	236	2	5	4,33	,690	,476
Organisatie	291	2	5	4,06	,654	,428
Materiaal	288	2	5	3,74	,728	,529
Algemene_beoordeling	290	3	5	4,29	,669	,447
Valid N (listwise)	233					

Bijlage 5: Gedetailleerde evaluatie van de vraag: Wat vonden de deelnemers van de gebruikte methodiek

1. *Wat vonden de deelnemers van de vraaggerichte aanpak?*

Tabel 0-1: Frequentietabel evaluatie vraaggerichte aanpak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Matig	1	,3	,3	,3
	Goed	41	14,1	14,2	14,5
	Zeer goed	165	56,7	57,1	71,6
	Uitstekend	82	28,2	28,4	100,0
	Total	289	99,3	100,0	
Missing	System	2	,7		
Total		291	100,0		



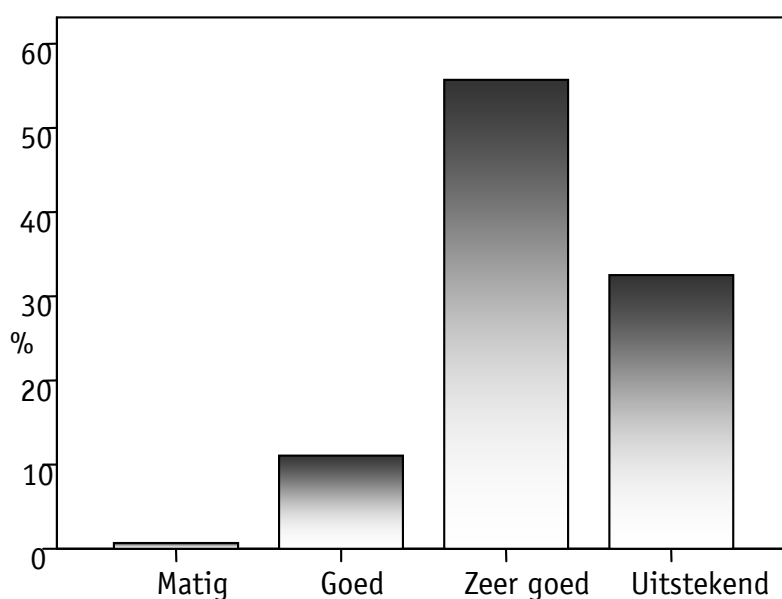
Figuur 0-1: Evaluatie vraaggerichte aanpak

Niemand vond dat de vraaggerichte aanpak onvoldoende was. Slechts één persoon vond de vraaggerichte aanpak maar van matige aard. Reden die hij hiertoe gaf was dat hij soms moeilijkheden ervoer in verband met de psychische diepgang van de vragen die gesteld waren, hij vond deze soms moeilijk begrijpbaar. 85,5 % vond echter dat de vraaggerichte aanpak zeer goed tot uitstekend was. De mediaan ligt hier op zeer goed, de gemiddelde score bedraagt 4,13.

2. *Wat vonden de deelnemers van de adviezen en suggesties?*

Tabel 0-2: Frequentietabel evaluatie adviezen en suggesties

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Matig	2	,7	,7	,7
	Goed	32	11,0	11,1	11,8
	Zeer goed	161	55,3	55,7	67,5
	Uitstekend	94	32,3	32,5	100,0
	Total	289	99,3	100,0	
Missing	System	2	,7		
Total		291	100,0		



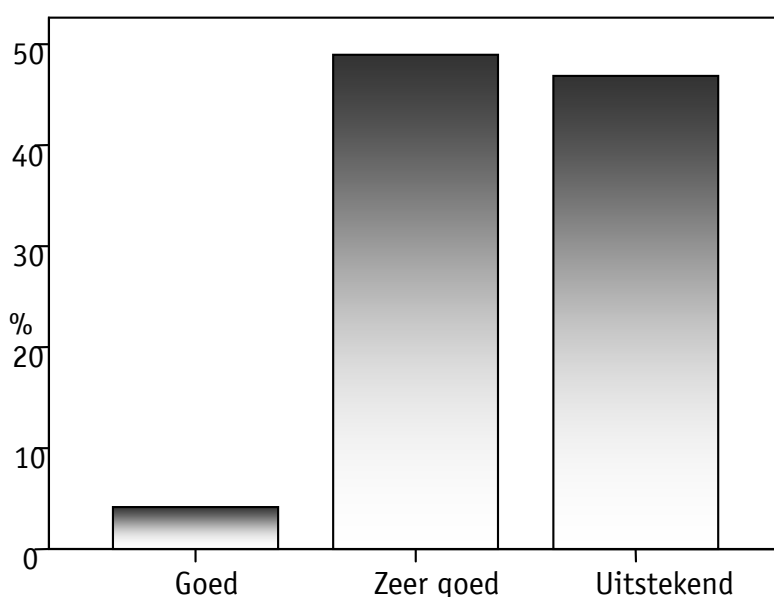
Figuur 0-2: Frequentietabel evaluatie adviezen en suggesties

Twee personen vonden dat de adviezen en suggesties, geleverd door de loopbaanbegeleider slechts een matige score verdienden. Een argument hiervoor werd echter door geen van beiden gegeven. 88,2 % van de bevroagden vond dat er zeer goede tot uitstekende adviezen en suggesties werden gegeven. Zodoende ligt de mediaan op zeer goed en wordt een gemiddelde score van 4,20 behaald.

3. *Wat vonden de deelnemers van de luistervaardigheid van de loopbaanbegeleider?*

Tabel 0-3: Frequentietabel evaluatie luistervaardigheid

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Goed	12	4,1	4,2	4,2
	Zeer goed	141	48,5	49,0	53,1
	Uitstekend	135	46,4	46,9	100,0
	Total	288	99,0	100,0	
Missing	System	3	1,0		
Total		291	100,0		



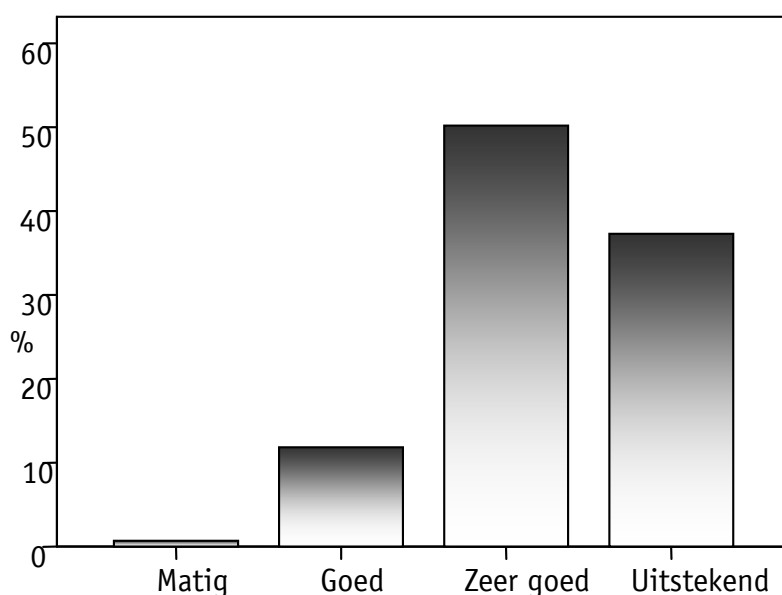
Figuur 0-3: Evaluatie luistervaardigheid

De score die behaald wordt voor de variabele beluisteren ligt erg hoog. Geen van de respondenten vond deze slechts onvoldoende of matig. 95,9% van de geënquêteerden vonden dat een zeer goede of uitstekende score op zijn plaats was. 4,2% vond dat dit goed was. De mediaan ligt ook hier weer op zeer goed en een gemiddelde van 4,43 werd behaald.

4. *Wat vonden de deelnemers van de kritische bevraging?*

Tabel 0-4: Frequentietabel evaluatie kritische bevraging

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Matig	2	,7	,7	,7
	Goed	34	11,7	11,8	12,5
	Zeer goed	144	49,5	50,2	62,7
	Uitstekend	107	36,8	37,3	100,0
	Total	287	98,6	100,0	
Missing	System	4	1,4		
Total		291	100,0		



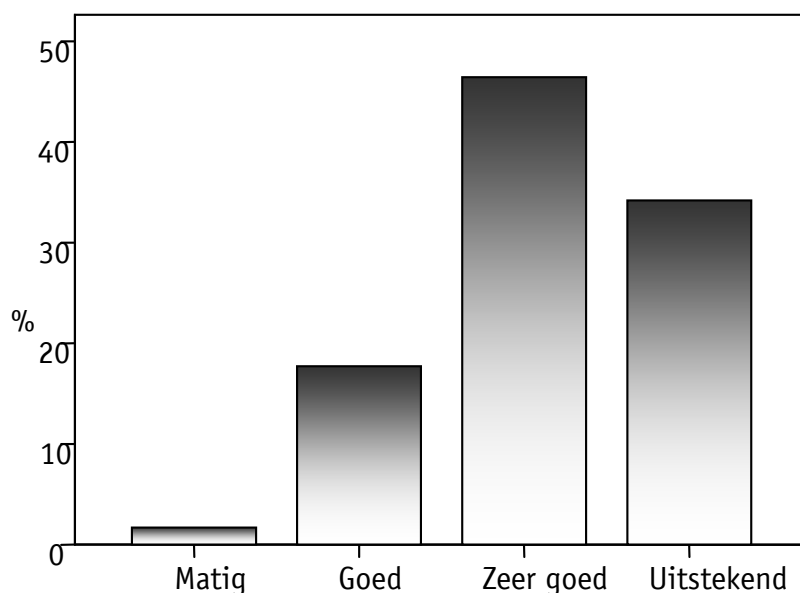
Figuur 0-4: Evaluatie kritische bevraging

Bij het meten van de vraag of de kritische bevraging voldoende was, vond niemand dat hiervoor een onvoldoende score moest gegeven worden. Slechts twee personen vond dat dit slechts matig was. 11,8% oordeelde dat de kritische bevraging goed was, terwijl 87,5 % vond dat dit zeer goed tot uitstekend was. Door middel van gerichte vragen kon de deelnemer nadenken en tot inzichten komen. Het gemiddelde was 4,24 en de mediaan lag op zeer goed.

5. Wat vonden de deelnemers van de confrontatie?

Tabel 0-5: Frequentietabel evaluatie confrontatie

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Matig	4	1,4	1,7	1,7
	Goed	42	14,4	17,7	19,4
	Zeer goed	110	37,8	46,4	65,8
	Uitstekend	81	27,8	34,2	100,0
	Total	237	81,4	100,0	
Missing	System	54	18,6		
Total		291	100,0		



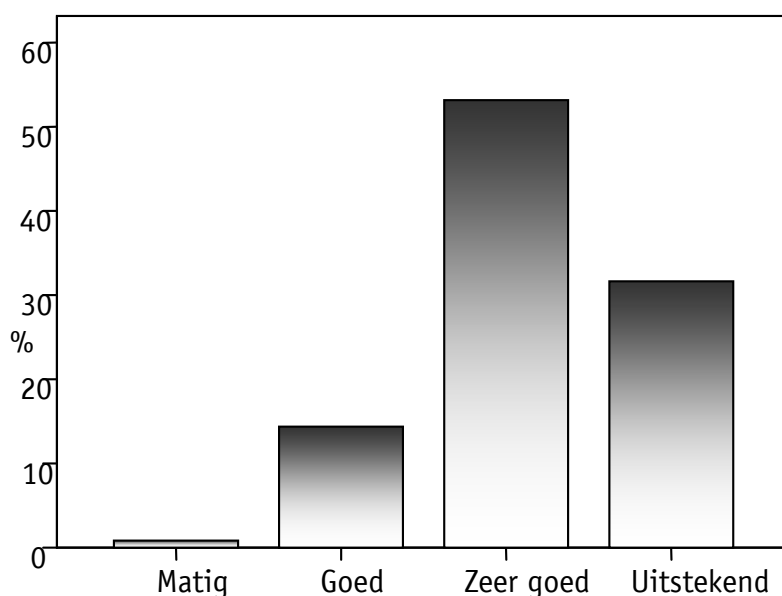
Figuur 0.5: Evaluatie confrontatie

Loopbaanbegeleiding kan de deelnemer sterk confronteren met zichzelf. De vraag naar de evaluatie van deze confrontatie, is één van de variabelen die niet in elke bevraging gemeten werd. In plaats van 291 bevragingen, slaat deze variabele slechts op 237 enquêtes. Vier personen vonden dat wat de confrontatie betreft, een matige score op zijn plaats was. Redenen hiervoor werden waren niet echt aangereikt door de respondenten. Niemand gaf aan dat de confrontatie onvoldoende diende genoemd te worden. 80,6 % gaf een zeer goed of uitstekend aan als score. Dit brengt de mediaan op zeer goed, en het gemiddelde op 4,13.

6. Wat vonden de deelnemers van het inzichtelijk werken?

Tabel 0-6: Frequentietabel evaluatie inzichtelijk werken

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Matig	2	,7	,8	,8
	Goed	34	11,7	14,3	15,2
	Zeer goed	126	43,3	53,2	68,4
	Uitstekend	75	25,8	31,6	100,0
	Total	237	81,4	100,0	
Missing	System	54	18,6		
Total		291	100,0		



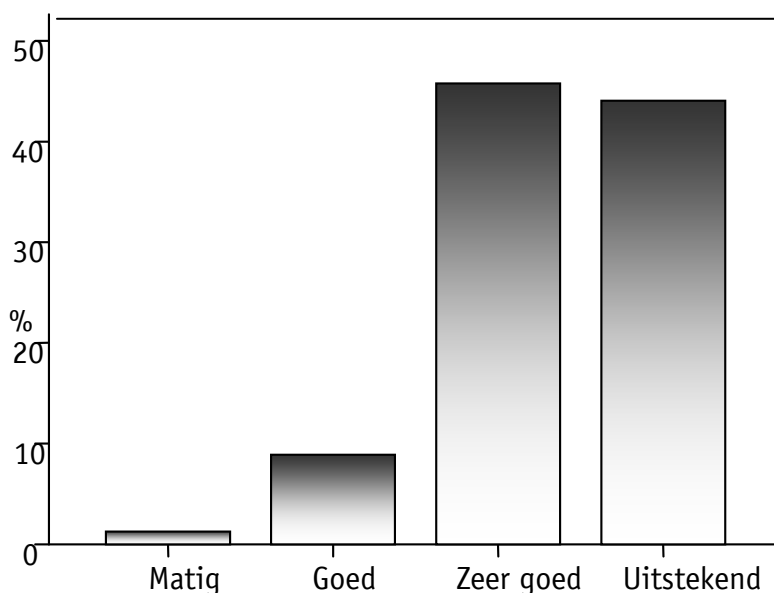
Figuur 0.6: Evaluatie inzichtelijk werken

Inzichtelijk werken is de tweede variabele die niet op elke bevestigingsfiche voorkwam, ook slaat de bevestiging dus slechts op 237 personen, en zijn er dus 54 ontbrekende gegevens. Geen enkel van de deelnemers vond dat het inzichtelijk werken onvoldoende was van aard. Twee deelnemers vonden dat dit slechts matig was. Eén van hen gaf aan dat het te lang duurde voor men 'to the point' kwam. Of dit aan de begeleider of aan de methodiek lag, laat hij in het midden. De tweede persoon die slechts een matige score gaf, zei dat hij niet steeds op voorhand het nut van de opdracht zag. Verder gaf 14,3 % een goede score en gaf 84,8 % als resultaat 'zeer goed' of 'uitstekend'. De mediaan was zeer goed en het gemiddelde bedroeg 4,16.

7. *Wat vonden de deelnemers van de coaching?*

Tabel 0.7: Frequentietabel evaluatie coaching

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Matig	3	1,0	1,3	1,3
	Goed	21	7,2	8,9	10,2
	Zeer goed	108	37,1	45,8	55,9
	Uitstekend	104	35,7	44,1	100,0
	Total	236	81,1	100,0	
Missing	System	55	18,9		
Total		291	100,0		



Figuur 0.7: Evaluatie coaching

Coaching is de laatste variabele die slaat op een beperktere groep. Van deze groep zegt 1,3% dat de coaching slechts matig was van aard. Redenen hiervoor waren onder andere dat er voor één van de respondenten soms een gevoel was van vrijblijvendheid, waar meer restrictie gewenst was. Hoe dan ook zijn ook hier de scores weer hoog. Zo is de mediaan weer zeer goed en ligt het gemiddelde op 4,33. Deze hoge scores zijn te danken aan het feit dat 89,9 % een score zeer goed of uitstekend toekent aan de coaching. 8,9% vindt de coaching goed.

Auteursrechterlijke overeenkomst

Opdat de Universiteit Hasselt uw eindverhandeling wereldwijd kan reproduceren, vertalen en distribueren is uw akkoord voor deze overeenkomst noodzakelijk. Gelieve de tijd te nemen om deze overeenkomst door te nemen, de gevraagde informatie in te vullen (en de overeenkomst te ondertekenen en af te geven).

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

Loopbaan begeleiding in de praktijk

Richting: **Licentiaat in de toegepaste economische wetenschappen**

Jaar: **2007**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Ik ga akkoord,

Kristof FREDERIX

Datum: **03.06.2007**