



Zijn loopbaan-APK's een voorbode van datagedreven loopbaanbegeleiding?

Op zoek naar de ideale loopbaan-APK

Martin Jan Kraak

Een projectteam van de HAN en Saxion deed met subsidie van Instituut GAK een verkennend onderzoek naar loopbaan-APK-instrumenten. We spraken met Jos Sanders over dat onderzoek. Zijn advies voor loopbaanbegeleiders: "Jullie spelen een cruciale rol, maar moeten wel professionaliseren op het gebied van arbeidsmarktinformatie."

Loopbaan-APK's helpen werkenden en werkzoekenden te reflecteren op hun positie op de arbeidsmarkt en ondersteunen in het maken van haalbare toekomstgerichte ontwikkelkeuzes. Jos Sanders, lector Leren tijdens de Beroepsloopbaan, is aanspreekpunt van het projectteam *loopbaan-APK-s* gekeurd: "We zien de loopbaan-APK als een instrument om werkenden te ondersteunen in het maken van keuzes in hun loopbaan, waarin enerzijds de vaardigheden, motivatie en attitude van een persoon wordt onderzocht. Maar de uitkomsten van dat 'self assessment' kun je alleen waarderen in relatie tot de actuele vraag en aanbod op de arbeidsmarkt."

De onderzoekers van de HAN en Saxion inventariseerden ongeveer honderd instrumenten, stelden criteria op en analyseerden uiteindelijk zestien loopbaan-APK-instrumenten die voldeden aan de volgende definitie: "Een Loopbaan-APK is een instrumentarium dat een individu helpt inzicht te krijgen in de actuele waarde van de eigen skills voor de huidige en toekomstige arbeidsmarkt en dat hem of haar helpt om toekomstgerichte loopbaankeuzes te maken."

Twee begrippen staan bij loopbaan-APK's centraal, aldus projectleider Jos Sanders: *self awareness* en *opportunity awareness*. Het hanteren van deze twee begrippen hangt sterk samen met het huidige discours over een leven lang ontwikkelen en duurzame inzetbaarheid. In beide benaderingen speelt de combinatie van deze begrippen een belangrijke rol. Wat is nu de stand van je loopbaan en waar sta je nu? Zit je op een doodlopend pad omdat je kennis en vaardigheden steeds minder gevraagd worden. Of zit je juist in een groeisegment? Om dergelijke vragen te kunnen beantwoorden moet je inzicht hebben in hoe de arbeidsmarkt zich ontwikkelt. "

Bevindingen

De eindrapportage met concrete aanbevelingen voor de ontwikkeling van een 'ideaal loopbaan-APK' werd op 14 mei 2019 tijdens het Loopbaan APK-event overhandigd aan Gert-Jan Buitendijk, directeur-generaal Werk bij het ministerie van Sociale Zaken en

Werkgelegenheid. Hieronder volgen de belangrijkste bevindingen uit dat rapport:

- De verschillen tussen de onderzochte loopbaan-APK's, zijn relatief klein. Alle vragenlijsten gaan zowel in op de persoonlijke drijfveren als de match met de arbeidsmarkt, al verschilt de focus soms sterk.
- Veel loopbaanchecks worden digitaal aangeboden.
- Over het algemeen zijn de loopbaan-APK's opgebouwd uit een aantal vragenlijsten voor self assessment. Daarnaast wordt een indicatie van de arbeidsmarktvraag gebaseerd op gepubliceerde vacatures in de afgelopen 6-12 maanden. Die twee aspecten worden tegen elkaar afgezet om een uitspraak te doen over iemands plek op de arbeidsmarkt.
- Er wordt gepleit om deze arbeidsmarktinformatie anders in te vullen. Nu wordt de marktinformatie gepresenteerd in termen van beroepen en daarvoor vereiste diploma's. Het alternatief is te werken met skills, gebaseerd op internationale skills taxonomieën.
- De loopbaan-APK's worden met name aan werknemers van grote bedrijven aangeboden. Werkgevers betalen in het algemeen de kosten.
- In de meeste gevallen vindt er bij een loopbaan-APK minimaal een gesprek plaats met een loopbaancoach om de uitkomsten te helpen duiden en om te zetten naar concrete acties.
- Dat gesprek met de loopbaandeskundige, jobcoach of leidinggevende naar aanleiding van de scan versterkt de effectiviteit van het instrument.
- De meeste loopbaan-APK's richten zich op 'hoger' opgeleiden: invullen van een vragenlijst vraagt vaak om een bepaalde (digitale) getuigdheid.
- De ondervraagde gebruikers zijn voornamelijk hbo-plus opgeleid en zeer tevreden over het instrument. Het is echter geen representatief onderzoek voor de hele populatie. De respondenten zijn waarschijnlijk optimistischer, positiever over de door hen gebruikte instrumenten. Jos

Sanders zegt hierover: “We hebben nog geen goed beeld van hoe de gebruikerspopulatie van loopbaan-APK's er precies uitziet.”

- Er zijn verschillen in validering van de onderzochte vragenlijsten, die voornamelijk voor hoger opgeleiden zijn gevalideerd. De arbeidsmarktkansen waarover in de onderzochte instrumenten uitspraken worden gedaan zijn niet ‘evidence based’ of getoetst op validiteit of betrouwbaarheid.

Dynamische arbeidsmarktinformatie

Verduurzaming gaat volgens Sanders om het ondersteunen van mensen met de aanwezige en beschikbare informatie over hoe de arbeidsmarkt zich ontwikkelt en om loopbaankeuzes óók daarop te baseren. Sanders: “Ik stond ook ooit voor een studiekeuze en wilde aanvankelijk archeologie gaan studeren. Op de studievoorlichtingsdag kreeg ik te horen: van de tien mensen die hier aanwezig zijn, zal er hooguit één werk gaan vinden als archeoloog. Die informatie hielp mij in mijn beslissing. Wellicht ga ik voor de lol wel eens een oude tempel afstruinen, maar ik moet mijn werk er niet van maken. Die dynamische arbeidsmarktinformatie gun ik iedereen.”

Tijdens zijn afstuderen op de employability in de bankensector viel het hem op dat bankmedewerkers niet bezig waren met eventuele mogelijkheden buiten de bank: ze bleven vastzitten in een gouden kooi. Hij kwam bankmedewerkers tegen in de laatste tien jaar van hun loopbaan, die zeiden: “het is mijn bank niet meer, toch blijf ik. Ik maak mijn tijd wel vol.” Geen inspirerend voorbeeld hoe je naar het einde van je loopbaan toe kan werken. Sanders: “De dynamische arbeidsmarkt vraagt een ondersteunende structuur die werkenden en werkzoekenden op een slimme manier bijbrengt welke vaardigheden en skills ze hebben, welke waarde deze hebben op de arbeidsmarkt en ze te ondersteunen in het nemen van acties voor hun loopbaanonderhoud.”

Sanders benadrukt tevens het belang van goede en juiste arbeidsmarktinformatie en een goede distributie

daarvan. “In mijn promotieonderzoek naar de inzetbaarheid van praktisch geschoolden merkte ik al dat weinigen van hen met de verduurzaming van hun inzetbaarheid bezig zijn. De aanwezige informatie over arbeidsmarktperspectieven bereikt deze doelgroepen heel moeilijk, terwijl de werkgelegenheid in hun beroepen en banen in rap tempo door automatisering, digitalisering en robotisering afneemt. Of op termijn zelfs verdwijnt.”

Complexiteit voorkomt groter bereik

De urgentie is dus aanwezig. In de eindrapportage lezen we echter dat de loopbaan-APK slechts een klein en voornamelijk hoogopgeleid deel van de Nederlandse arbeidsbevolking bereikt. Sanders stelt dat de aangeboden instrumenten over het algemeen erg geletterd zijn en daardoor nog best complex. “Ik pleit voor betere toegankelijkheid van deze instrumenten voor mensen die moeite hebben met lezen en schrijven of voor mensen die minder vaardig zijn op het digitale vlak.”

Ook de financiering en de curatieve inzet van loopbaan-APK's door werkgevers beïnvloedt het bereik. “Uit ons onderzoek komt naar voren dat loopbaan-APK's geen werknemersvoorziening zijn. Ten aanzien van de financiering is het opvallend dat vrijwel alle instrumenten via de werkgever gaan, met drempels tot deelname als gevolg. Wanneer het vanuit een werkgever wordt gefaciliteerd, zijn werknemers terughoudend in het gebruiken van dergelijke instrumenten omdat ze niet weten wat er met die informatie gebeurt. Bovendien is de gebruiksfrequentie laag: niet iedereen krijgt het jaarlijks of tweemaaljaarlijks aangeboden. En bedrijven beperken de inzet van loopbaan-APK's nogal eens tot een bepaalde groep zoals werknemers die op een bepaalde afdeling werken of groepen werknemers waarvoor outplacement aan de orde is. Een loopbaan-APK is echter allerminst een standaardonderdeel in de HR-cyclus.”

Sanders vindt het indrukwekkend wat er allemaal ligt. “Er zijn veel instrumenten beschikbaar om inzichten op te doen over hoe sterk of kwetsbaar je bent in

de arbeidsmarkt. Welke beroepen zijn aanpalend op je huidige beroep op basis van profiel, diploma en regionale reisvoorkeuren? Je krijgt informatie over de te nemen stappen om je beter te kwalificeren. Welk diploma zou ik nog moeten halen? Waar kan ik dat halen? Welk opleidingsinstituut kan ik eventueel contacten om zo'n opleiding te gaan volgen. Het is er feitelijk allemaal."

Validiteit

Toch blijft Sanders een wetenschapper: de validiteit van de huidige loopbaan-APK's en de gebruikte arbeidsmarktinformatie is nog niet of nauwelijks aangetoond. Sanders: "Er is gebrek aan bewijs of überhaupt onderzoek naar of en wie een loopbaan-APK helpt. Wat hebben gebruikers echt aan zo'n APK of check? Helpt de loopbaan-APK om daadwerkelijk een beter beeld te krijgen van de actuele arbeidsmarktwaarde en in hoeverre klopt bijvoorbeeld een arbeidsmarkt-kanscijfer dat je terugkrijgt van een loopbaan-APK. Wat zegt dat cijfer en hoe waarheidsgetrouw is dat beeld? Daar weten we in feite weinig van."

"Als onderzoeker wil ik ook weten of gebruik van het instrument mensen ook daadwerkelijk triggert om in beweging te komen. Als de loopbaan-APK signaleert dat onderhoud gewenst is, in welke mate roept dit dan ook (ander) gedrag op? Hoe breng je arbeidsmarkt-informatie zodat mensen in beweging komen om dat onderhoud te plegen? Maar voordat je mensen informatie geeft, wil je wel graag weten of de door jouw gegeven informatie klopt. Dat de inschatting van iemands arbeidsmarktwaarde gevalideerd is en dat die validatie ook regelmatig plaatsvindt. Nu gebeurt de inschatting van iemands arbeidsmarktwaarde op basis van vacatures in het afgelopen half jaar. Kun je dat extrapoleren? Je gaat ervan uit dat wat in het afgelopen half jaar werd gevraagd het komend jaar ook nog gevraagd wordt. En zeker als je dat een half jaar doet, vind ik dat een tricky aanname."

"Ik ben nu niet overtuigd dat de arbeidsmarkt-kansen meter in de onderzochte APK-instrumenten de

juiste informatie geeft. De aanbieders hebben ons weliswaar in hun keuken laten kijken, maar niet in de keukenkastjes. Wij weten dus nog niet precies hoe arbeidsmarktkansen worden berekend. Ik ben er geen voorstander van dat individuele aanbieders van loopbaan-APK's zelf mogen weten hoe ze arbeidsmarktkansen becijferen. Daar ligt wat mij betreft een publieke taak."

Gouden standaard

Sanders is voorstander van het gebruik van een gouden standaard om zowel de skills van de gebruiker als de gevraagde skills in de arbeidsmarkt uit te drukken in een internationale skills taxonomie. Dat kan op basis van het Amerikaanse O*net of het Europese Esco. Meerdere partijen in Nederland zijn momenteel bezig om dit te regelen. "Over een jaar of tien kan het realiteit worden dat de skills van gebruikers met behulp van die gouden standaard en artificial intelligence gematcht worden met de actuele vraag naar skills in de arbeidsmarkt. Bij elke loopbaan-APK wordt iemands *skills paspoort* dan automatisch geactualiseerd. Wie in de situatie komt dat hij een ander baan wil of moet zoeken, wordt dan gematcht op basis van dat skills paspoort met de actuele regionale arbeidsmarkt-vraag."

De auto-APK als voorbeeld?

"Als je praat van een integrale aanpak voor duurzame inzetbaarheid en de rol van een loopbaan-APK daarin, dan pleit ik voor een regelmatig loopbaan-APK met een verplichtend karakter. Analooq aan de rijksdienst voor het wegverkeer bij auto-APK's, zou er een rijksdienst voor het arbeidsmarktverkeer kunnen zijn die werkenden voor zo'n loopbaan-APK oproept. Want anders blijft het liggen. Ik ga ook niet naar de garage als er niks aan de hand is met mijn auto. Ik ga pas als ik een brief krijg van de RDW, óf als er iets kapot is. Het zou dus fijn zijn als er ergens een trigger is om jaarlijks naar de eigen loopbaan te kijken."

Datagedreven loopbaanbegeleiding

Een belangrijke bevinding in het onderzoek is de duidelijke meerwaarde van het gesprek tussen een werk-

nemer en een loopbaanbegeleider naar aanleiding van een loopbaan-APK. Die loopbaanprofessional is bij voorkeur een onafhankelijk externe. Sanders geeft hierbij een aandachtspunt: loopbaanprofessionals moeten actuele kennis hebben van de arbeidsmarkt- nu en straks en deze kennis ook meenemen in het loopbaanadvies. Sanders: "Ik vind het opvallend dat loopbaanprofessionals vrij beperkt arbeidsmarktinformatie meenemen in hun dienstverlening. Hebben ze die arbeidsmarktinformatie niet of weten ze niet hoe ze deze informatie moeten interpreteren of uitleggen? Een aantal jaren geleden liet ik de aanwezigen bij een workshop voor Noloc-leden in Eindhoven nadenken over hoe ze arbeidsmarktinformatie mee konden nemen in hun dienstverlening. Een groot deel bleek dat niet te doen. Ik vind dat loopbaanprofessionals op dit vlak moeten bijleren." Ter inspiratie verwijst Sanders naar onderzoeken uit Canada en Engeland, waarin de aandacht voor de arbeidsmarkt (*opportunity structure*) in loopbaanbegeleiding en arbeidstoeleiding onder de noemer van *Labour Market Information* (LMI) valt.

Ondersteunen van leidinggevenden

Sanders ziet voor loopbaanprofessionals nog een andere rol weggelegd: het ondersteunen van leidinggevenden in het verduurzamen van de inzetbaarheid van werknemers. "Leidinggevenden krijgen nu steeds vaker ook de rol om mensen in hun ontwikkeling te ondersteunen. De leidinggevende moet daarvoor zien en doorgeven wat er in het werk en in functies

verandert of gaat veranderen en hij moet mensen motiveren en coachen om in die veranderingen mee te bewegen. De meeste van de huidige leidinggevenden zijn niet per se leidinggevende geworden omdat ze dat coachen en motiveren zo goed beheersten. Ze hebben de vaardigheden nog niet om die nieuwe rol op zich te nemen, of zijn niet gemotiveerd om die rol in te vullen. Vaardigheden die loopbaanprofessionals wel hebben. Dus er is nog heel wat te doen." ■

Tip: kijk op de Noloc-site het webinar terug van Ben Rogmans van arbeidsmarkt.kansen.nl, opgenomen in mei 2019. Hij vertelt onder meer over datagedreven loopbaanbegeleiding en het berekenen van arbeidsmarkt kansen.

Martin Jan Kraak, redactielid *LoopbaanVisie*

Referentie

- Sanders, J. e.a. (2019). *Loopbaan APK's gekeurd*. Inventarisatie van instrumenten voor loopbaanchecks en Loopbaan APK's. Tot stand gekomen met financiële ondersteuning van Instituut GAK. Geraadpleegd op 24 september 2019, van https://www.han.nl/onderzoek/nieuws/te.rugblik-loopbaan-apk-ev/_attachments/20190523_rapport_loopbaan_apk_gekeurd_def.pdf