

Actie in je loopbaan!

Een studie rond het al dan niet realiseren van loopbaantransities bij aanvragers van de Vlaamse loopbaancheque

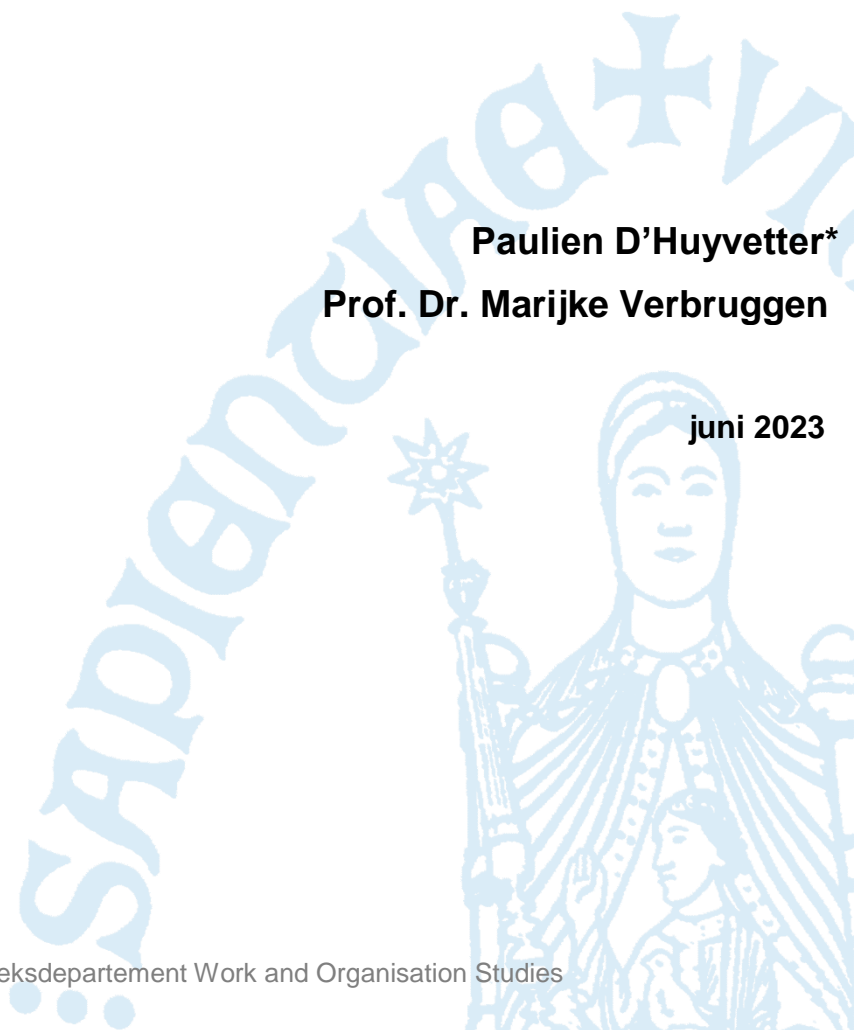
Paulien D'Huyvetter*

Prof. Dr. Marijke Verbruggen

juni 2023

*** Contact:**

Paulien D'Huyvetter
Naamsestraat 69 – postbus 3530, 3000, Leuven
paulien.dhuyvetter@kuleuven.be



Overzicht

1	Inleidend: doel, opzet en verloop van de studie.....	5
1.1	<i>Doel</i>	5
1.2	<i>Opzet en verloop</i>	5
1.3	<i>Uitgevoerde analyses</i>	6
2	Profiel van de respondenten	7
2.1	<i>Demografische gegevens.....</i>	7
2.2	<i>Persoonlijkheidsindicatoren.....</i>	8
2.2.1	<i>Risico-aversie.....</i>	8
2.2.2	<i>Het geloof in zelfsturing van de loopbaan (self-directedness)</i>	9
2.2.3	<i>Proactiviteit.....</i>	9
2.2.4	<i>Uitstelgedrag</i>	9
2.2.5	<i>Hulpeloosheid.....</i>	9
3	Resultaten.....	10
3.1	<i>Geen gewone werksituatie voor onze respondenten</i>	10
3.1.1	<i>Loopbaantevredenheid.....</i>	11
3.1.2	<i>Taakperformantie</i>	11
3.1.3	<i>Affectief of psychisch welzijn.....</i>	11
3.1.4	<i>Bevlogenheid, burn-out en werkdruk</i>	11
3.1.5	<i>Verloopintentie en wens tot verandering.....</i>	12
3.1.6	<i>Loopbaaninactie</i>	12
3.1.7	<i>Samengevat</i>	12
3.2	<i>Loopbaanbegeleiding</i>	13
3.3	<i>Veranderingen overheen de bevragingen</i>	15
3.3.1	<i>Veranderingen in de werksituatie</i>	15
3.3.2	<i>Veranderingen in de werkbeleving</i>	16
3.3.3	<i>Veranderingen in loopbaanacties en -attitudes.....</i>	20
3.4	<i>Loopbaaninactie van dichtbij bekeken</i>	23
4	Conclusie.....	26
5	Referenties	28

1 Inleidend: doel, opzet en verloop van de studie

1.1 Doel

Begin 2022 lanceerden we 'Actie in je loopbaan', een onderzoek met als doel beter te begrijpen waarom en wanneer individuen een verandering in hun loopbaan nastreven en welke factoren een rol spelen bij het realiseren (of uitblijven) van dergelijke veranderingen. Daarbij doelden we ook het fenomeen van loopbaaninactie verder te verkennen. Dit fenomeen verwijst naar de situatie waarin personen een wens of nood ervaren tot verandering in de loopbaan, maar er gedurende een bepaalde periode niet in slagen om die wens ook effectief te realiseren (Verbruggen & De Vos, 2020).

Deze studie werd uitgevoerd door doctoraatstudente Paulien D'Huyvetter en professor Marijke Verbruggen, in samenwerking met Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). In dit rapport vindt u een overzicht van de meest relevante geaggregeerde resultaten, aangevuld met enkele bevindingen.

1.2 Opzet en verloop



In de loop van 2022 namen wij drie online bevestigingen af bij individuen die een Vlaamse loopbaancheque aanvroegen tussen januari en april. Deze sample was relevant voor onze studie aangezien de aanvragers van de Vlaamse loopbaancheque vaak hulp wensen bij het maken van loopbaanbeslissingen, meer inzichten willen verwerven in hun interesses of capaciteiten, et cetera. De kans dat deze doelgroep mensen zou bevatten die moeilijkheden ondervonden (en mogelijk nog steeds ondervinden) bij het nastreven van loopbaanwensen was dus reëel.

De eerste van drie online bevestigingen vond plaats in de maand na aanvraag van de loopbaancheque. De volgende bevestigingen volgden telkens ongeveer 14 weken later.

Tabel 1 - Schematisch overzicht van tijdstippen van bevestiging

	Bevestiging 1	Bevestiging 2	Bevestiging 3
Groep 1	8 februari	17 mei	25 augustus
Groep 2	8 maart	14 juni	20 september
Groep 3	6 april	25 augustus	22 november
Groep 4	6 mei	25 augustus	22 november

Tussen februari en mei 2022 werden in totaal 6245 aanvragers van de loopbaancheque gecontacteerd om deel te nemen aan de eerste bevestiging van dit onderzoek. Daarvan vulden 1050 personen, ofwel 16,81% van de uitgenodigde aanvragers, de vragenlijst in. Voor het tweede bevestigingsmoment (tussen mei en augustus) en het derde bevestigingsmoment (tussen augustus en november) ontvingen enkel de respondenten die bevestiging 1 volledig hadden ingevuld een uitnodiging (n = 799). In totaal vulden 481 individuen (respons = 64,7%) de vragenlijst op het tweede bevestigingsmoment in en 462 individuen (respons = 57,8%) namen deel aan het derde bevestigingsmoment. Voor meer detail, zie Tabel 2 en 3.

Tabel 2 - Aantal uitgenodigde aanvragers van de Vlaamse loopbaancheque

		Bevraging		
		1	2	3
Groep	1	2081	172	172
	2	2048	202	202
	3	2116	214	214
	4	1653	211	211
	Totaal	6245	799	799

Tabel 3 - Respons (i.e., aantal geregistreerde antwoorden/ aantal verzonden uitnodigingen) per meetmoment

		Bevraging		
		1	2	3
Groep	1	11,24%	61,63%	68,60%
	2	13,43%	60,40%	51,98%
	3	13,09%	66,82%	57,48%
	4	15,97%	69,19%	54,98%
	Totaal	16,81%	64,71%	57,82%

In lijn met de reguleringen rond privacy en ethiek opgesteld door de bevoegde commissie aan KU Leuven (PRET goedkeuring no. G-2021-4269-R3), werden de aanvragers bij uitnodiging tot deelname aan dit onderzoek geïnformeerd dat:

- hun deelname volledig vrijwillig was
- ze op elk moment hun deelname konden stopzetten zonder sanctie
- hun persoonlijke gegevens steeds vertrouwelijk verwerkt zouden worden
- ze kans maakten om één van de vijf tablets ter waarde van €230 of één van de 25 Bol.com cadeaubonnen ter waarde van €30 te winnen bij volledige deelname aan elk van de drie bevragingen
- de duurtijd ongeveer 20 minuten bedroeg
- vragen zouden gaan over (indicatief voorbeeld voor bevraging 1):
 - o de huidige job, loopbaan en loopbaanbeleving
 - o belemmeringen tot verandering
 - o persoonlijke kenmerken en welbevinden
 - o demografische achtergrond

Op het einde van de eerste bevraging konden de respondenten aangeven of ze geïnteresseerd waren om deel te nemen aan de prijzenverloting én of ze een kort overzicht van de geaggregeerde resultaten van deze studie wilden ontvangen. Daartoe dienden ze dan hun e-mailadres met ons te delen, het welke ook louter tot deze twee doelen bewaard en gebruikt werden.

1.3 Uitgevoerde analyses

Alle analyses van de verzamelde data gebeurden met behulp van het statistisch pakket SPSS (versie 28). Voor de beschrijvende statistieken werden telkens de minimum- en

maximumwaarden, gemiddelden en standaard deviaties berekend. Deze waarden gelden op één moment over alle respondenten heen. Daarnaast verkenden we ook steeds hoe gemiddelde scores van respondenten varieerden over de bevragingen heen. Deze veranderingen werden getest aan de hand van eenzijdige *paired-sample t-tests*. Om na te gaan of gemiddelde scores op één bepaald moment dan ook nog verschilden tussen bepaalde groepen (bvb. zij die een verandering in de loopbaan realiseerden versus zij die dat niet deden) voerden we eenzijdige *independent sample t-tests* uit. Tot slot voerden we ook een aantal lineaire regressies uit om de invloed van verschillende variabelen samen te bestuderen (bvb. welke factoren bepalen de mate van loopbaaninactie tijdens de derde bevraging?).

2 Profiel van de respondenten

Om de resultaten van onze studie correct te kunnen interpreteren, bieden we een schets van wie we bereikten met de bevragingen. Daartoe bespreken we achtereenvolgens het (gemiddelde) demografische, persoonlijke en werk-gerelateerde profiel van onze respondenten.

2.1 Demografische gegevens

Het merendeel van de respondenten op bevragsingsmoment 1 (n = 1050) waren vrouwen (72,6%). Verder had 84,5% van de respondenten een partner en 66,5% had één of meerdere kinderen. De leeftijd van de respondenten varieerde van 23 tot 68 jaar oud, met een gemiddelde van 43,3 (SD = 8,37). Tabel 4 geeft een gedetailleerd overzicht van de respondenten per leeftijdsgroep, in vergelijking met de overeenkomstige verhouding binnen de werkende bevolking en met de verhouding binnen de loopbaanchequegebruikers zoals vermeld in het VDAB Monitoringsrapport loopbaanbegeleiding juli 2019 tot juni 2021.

Tabel 4 - respondenten per leeftijdsgroep (vergelijking in percentages)

	Werkende bevolking *	Monitoringsrapport 2021	Huidige studie ism VDAB
< 20	1,2	0	0
20-30	17,8	12,6	3,1
30-40	24,1	39,8	32,8
40-50	25,1	30,9	38,5
50-55	13,5	10,2	14,7
> 55	18,3	6,5	10,9

*Cijfers voor de werkende bevolking dateren uit 2019, FOD Economie.

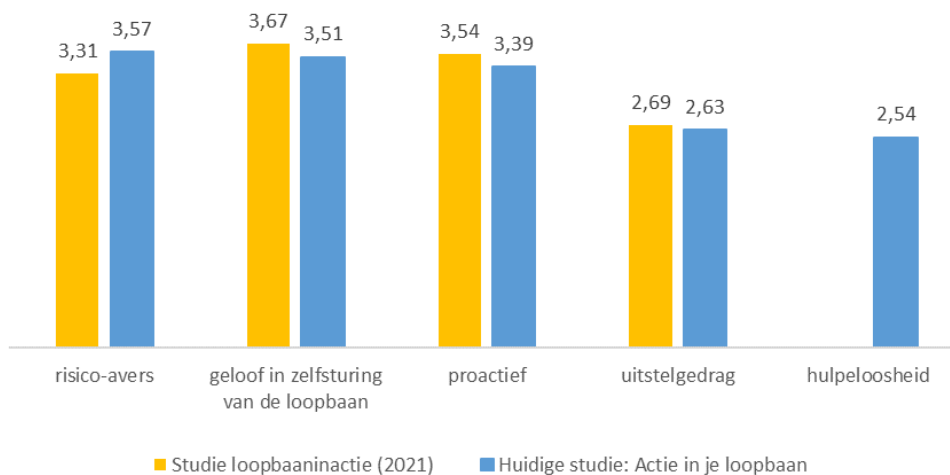
De respondenten waren verder voornamelijk hooggeschoold: 68,5% behaalde ten minste een professionele bachelor. De meerderheid van de respondenten (n = 931) identificeerde zich als werknemer (88,7%), hiervan werkte 64,8% voltijds en 36,2% deeltijds. In totaal gaven 72 respondenten aan zelfstandige in hoofdberoep te zijn en 46 respondenten gaven aan zelfstandige in bijberoep te zijn.

De dienstensector en quartaire sector (onderwijs, non-profit en overheid) waren gelijk vertegenwoordigd, met respectievelijk 40,5% en 40,4% van de respondenten. Een minderheid was werkzaam in de industrie (17,7%) en slechts 14 personen waren aan de slag in de primaire sector (land- en tuinbouw).

Vergelijkende analyses bevestigden ook dat de respondenten die de tweede en derde bevraging invulden niet verschilden van zij die uitvielen tussen de bevragingen. De demografische verdeling van de respondenten bleef dus relatief gezien gelijk over de drie bevragingsmomenten heen.

2.2 Persoonlijkheidsindicatoren

Om een nog gedetailleerder beeld te krijgen van de groep respondenten die bereikt werd, bieden we een kort overzicht van enkele persoonlijkheidstrekken. Persoonlijkheidstrekken worden verondersteld stabiel te blijven over de tijd heen, daarom bekijken we de stand van zaken tijdens de eerste bevraging. We bevroegen 5 persoonlijkheidstrekken: risico-aversie, geloof in sturing van de eigen loopbaan, proactiviteit, uitstelgedrag en hulpeloosheid. Voor de eerste 4 persoonlijkheidstrekken kunnen we bovendien de vergelijking maken met een eerdere studie rond loopbaaninactie uit november 2021 bij 351 Vlaamse werknemers. In wat volgt gaan we dieper in op elk van de vermelde persoonlijkheidstrekken. We bespreken kort wat ze reflecteren, hoe ze gemeten werden en hoe onze respondenten op elk van de trekken scoorden. Figuur 1 geeft bovendien een overzicht van de gemiddelde scores bij onze respondenten (blauwe balkjes) en – voor de eerste 4 persoonlijkheidstrekken – de gemiddelde score in de eerdere studie bij 351 Vlaamse werknemers.



Figuur 1 - Profiel van de respondenten: persoonlijkheid

2.2.1 Risico-aversie

Risico-aversie werd bevestigd aan de hand van vijf stellingen (Mandrik & Bao, 2005), waaronder “Voor ik een beslissing maak, ben ik graag 100% zeker hoe die beslissing zal uitdraaien”. Antwoorden kon op een schaal van 1 (beschrijft mij helemaal niet) tot 5 (beschrijft mij helemaal wel). Gemiddeld gezien, beschouwen respondenten zichzelf als risico-avers ($M = 3,57$; $SD = 70$). Dit ligt in lijn met het gemiddelde in onze eerdere studie

bij 351 Vlaamse werknemers ($M = 3,31$; $SD = 69$) en eveneens met bevindingen van Securex (2022) die stelde dat Belgische werknemers eerder risico-avers zijn wat betreft het maken van loopbaantransities.

2.2.2 Het geloof in zelfsturing van de loopbaan (*self-directedness*)

Via acht stellingen (Briscoe et al., 2006) gingen we na hoezeer respondenten van zichzelf vonden dat ze het heft in eigen handen hadden wat hun loopbaan betreft. Een van de stellingen was "Ik ben verantwoordelijk voor het succes en falen in mijn loopbaan". Antwoorden kon op een schaal van 1 (beschrijft mij helemaal niet) tot 5 (beschrijft mij heel goed). Al bij al geloven respondenten dat ze hun eigen loopbaan kunnen sturen ($M = 3,51$; $SD = 0,59$). Dit ligt in lijn met onze eerdere studie, waar de gemiddelde respondent eveneens aangaf de loopbaan zelf te sturen ($M = 3,67$; $SD = 0,64$).

2.2.3 Proactiviteit

Proactiviteit verwijst naar het voortdurend streven naar vooruitgang en het vaak ondernemen van initiatieven om vooropgestelde doelen te bereiken (Bateman & Crant, 1993). Aan de hand van zes stellingen (Claes et al., 2005) peilden we naar hoezeer respondenten proactief zijn. Een voorbeeldstelling van de gebruikte schaal is: "Ik ben altijd op zoek naar betere manieren om bepaalde zaken aan te pakken" waarbij antwoorden konden variëren van 1 (beschrijft mij helemaal niet) tot 5 (beschrijft mij heel goed). Met een score van 3,39 op 5 ($SD = 0,65$), beoordeelt de gemiddelde respondent zichzelf dus eerder proactief. Dit ligt opnieuw in lijn met de resultaten van een eerdere bevraging ($M = 3.54$; $SD = 0,64$).

2.2.4 Uitstelgedrag

Uitstelgedrag staat als persoonlijkheidstrek nagenoeg loodrecht tegenover proactiviteit. Personen met uitstelgedrag stellen beslissingen, taken, of acties vrijwillig uit ondanks hun verwachting dat dit 'uitstellen' tot een slechtere uitkomst kan leiden dan wanneer ze dat niet zouden doen (Steel, 2007). Om deze persoonlijkheidstrek in kaart te brengen, scoorden respondenten 9 stellingen (Sirois et al., 2019) op een schaal van 1 (beschrijft mij helemaal niet) tot 5 (beschrijft mij helemaal). Een voorbeeldstelling was "Bij het voorbereiden voor deadlines, verspil ik vaak tijd door andere dingen te doen". Met een score van 2,63 op 5 ($SD = 0,77$) vindt de gemiddelde respondent dat hij/zij eerder niet de algemene neiging heeft om uitstelgedrag te vertonen. Ook op deze persoonlijkheidstrek scoorden onze respondenten heel gelijkaardig als de respondenten uit onze eerdere studie rond loopbaaninactie ($M = 2,70$; $SD = 0,73$).

2.2.5 Hulpeloosheid

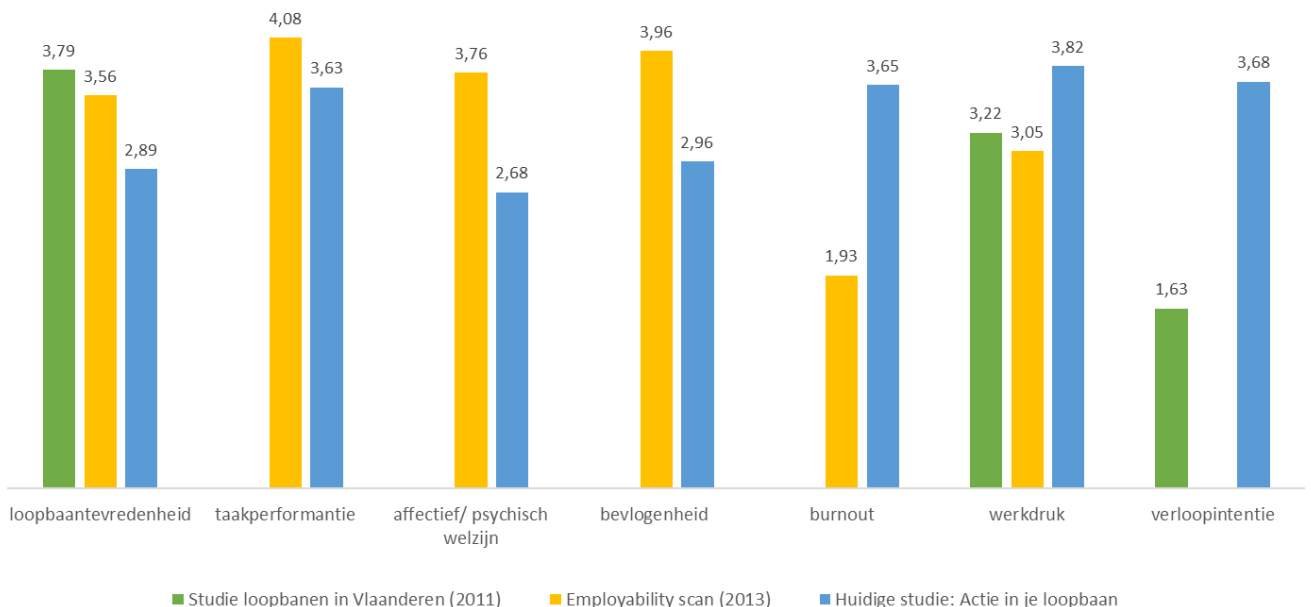
De mate waarin respondenten zich hulpeloos voelden in verband met hun loopbaan bevroegen we met drie stellingen (Stengård et al., 2016). Een voorbeeldstelling is: "Ik heb geen controle over de belangrijkste dingen in mijn loopbaan". Respondenten gaven aan hoezeer ze vonden dat deze stelling hen beschreef met een score van 1 (beschrijft mij helemaal niet) tot 5 (beschrijft mij helemaal). Gemiddeld gezien voelen de respondenten uit onze studie zich niet hulpeloos ($M = 2,54$; $SD = 0,79$).

3 Resultaten

We bekijken vervolgens de resultaten van onze bevraging. We gaan daarbij in de eerste plaats in op het profiel van de deelnemers om beter te begrijpen waarom zij een loopbaancheque aanvragen. Vervolgens staan we stil bij hun ervaring met de loopbaanbegeleiding, waarna we ingaan op mogelijke veranderingen in werksituatie en werkbeleving die zich overheen de verschillende meetmomenten plaatsvonden. Tot slot staan we ook even expliciet stil bij de bevindingen op vlak van loopbaaninactie.

3.1 Geen gewone werksituatie voor onze respondenten

Allereerst schetsen we een beeld van de werksituatie van respondenten. Ter referentie maken we de vergelijking met twee eerdere studies rond loopbanen. De eerste studie dateert van 2011 en bereikte een representatieve steekproef van ongeveer 880 Vlaamse werknemers. De tweede studie dateert uit 2013, bij een steekproef van ongeveer 3600 werknemers uit meer dan 10 grote en kleinere Belgische organisaties. In een later deel van dit rapport maken we de vergelijking tussen het eindpunt van de studie (bevraging 3) en deze startsituatie. Uit onze vergelijking blijkt dat de respondenten van deze studie een atypisch profiel te hebben op verschillende vlakken. Figuur 2 geeft een overzicht van alle gemiddelde scores (telkens herrekend naar een score op 5 voor een gemakkelijkere visuele vergelijking).



Figuur 2 - Atypische werksituatie voor de respondenten.

3.1.1 Loopbaantevredenheid

Loopbaantevredenheid werd gemeten via één algemene vraag: “Al bij al, hoe tevreden bent u met uw loopbaan?” Respondenten konden een score ingeven tussen 1 (helemaal niet tevreden) en 5 (helemaal tevreden)”. De gemiddelde respondent was tijdens de eerste bevraging eerder ontevreden over de huidige loopbaansituatie ($M = 2,89$; $SD = 0,99$). Daarmee scoren de respondenten gemiddeld gezien opmerkelijk lager dan de steekproeven uit onze eerdere onderzoeken.

3.1.2 Taakperformantie

Op elk van de drie bevragingsmomenten werd ook gepeild naar hoezeer respondenten zelf vonden dat ze hun dagelijkse taken op het werk goed uitvoerden. Dit gebeurde aan de hand van 6 stellingen (Abramis, 1994), waaronder bijvoorbeeld “Hoe goed heeft u, volgens uzelf, in de voorbije werkweek gepresteerd zonder fouten?” Antwoorden kon op een schaal van 1 (zeer slecht) tot 5 (zeer goed). Bij de start van deze studie beoordeelt de gemiddelde respondent met een gemiddelde score van 3,63 ($SD = 0,79$) zijn/ haar taakperformantie als eerder goed. Dit wijkt af van wat we vonden in eerder studies over de gemiddelde Vlaamse werknemer, waar de zelf ingeschatte taakperformantie duidelijk hoger lag.

3.1.3 Affectief of psychisch welzijn

Het affectieve welzijn van respondenten werd gemeten aan de hand van vijf vragen gebaseerd op Delanoeije en Verbruggen (2020), waaronder bijvoorbeeld “Hoe vaak voelde u zich de afgelopen maand neerslachtig en somber?”. Respondenten konden antwoorden op een schaal van 1 (nooit) tot 6 (altijd). De gemiddelde respondent gaf zichzelf een score van 3,21 op 6 ($SD = 0,88$), wat dus onder de *midscore* van 3,5 ligt. Respondenten ervoeren dus eerder affectief onwelzijn dan affectief welzijn. Hier scoort de gemiddelde respondent opvallend lager dan meer representatieve steekproeven van Vlaamse werknemers.

3.1.4 Bevlogenheid, burn-out en werkdruk

Bevlogenheid verwijst naar de mate waarin personen energie, plezier en voldoening halen uit hun werk. In woordenboeken lezen we synoniemen zoals “beziel”, “gedreven” en “geïnspireerd” (bvb. Van Dale, 2023). Tijdens de eerste bevraging gaven respondenten aan hoe vaak ze zich bevlogen voelden op het werk aan de hand van drie stellingen (Schaufeli et al., 2017), waaronder bijvoorbeeld “Ik ga helemaal op in mijn werk”. Antwoorden kon op een schaal van 1 (nooit) tot 7 (altijd – elke dag). De gemiddelde score bedroeg 4,15 ($SD = 1,27$) en lag dus net boven het midden van de schaal. Daaruit besluiten we dat de respondenten met een eerder gemiddelde bevlogenheid deze studie aanvatten. Ook hier ligt deze gemiddelde score een pak lager dan in onze eerdere studies.

Bevlogenheid wordt beschouwd als de tegenhanger voor burn-out. Burn-out werd gemeten met negen stellingen (Schaufeli et al., 2006) op een schaal van 1 (helemaal niet akkoord) tot 5 (helemaal akkoord). Een voorbeeldstelling is “Ik voel me mentaal helemaal uitgeput”. De gemiddelde score die respondenten gaven, bedraagt 3,65 ($SD = 0,83$). Dit wijst op een algemeen hoge geschatte indicator voor burn-out. De gemiddelde score bij onze respondenten ligt ook duidelijk hoger dan de gemiddelde score op burn-out in een representatieve steekproef uit één van onze eerdere studies.

Tot slot peilden we ook naar de werkdruk. Deze werd bevestigd via drie items van (Peeters et al., 2005), waaronder “Hoe vaak gebeurt het dat u in uw job extra hard moet werken om een taak af te ronden?”. Antwoorden kon op een schaal van 1 (nooit) tot 5 (altijd). Gemiddeld gezien vonden de respondenten met een score van 3,82 (SD = 0,74) hun werkdruk eerder hoog. Relatief gezien, in vergelijking met de andere steekproeven, scoren de respondenten hier eveneens opvallend hoog.

3.1.5 Verloopintentie en wens tot verandering

Verloopintentie werd gemeten aan de hand van 3 stellingen van (Jiang & Klein, 2015), waaronder bijvoorbeeld “Ik denk er vaak aan om mijn huidige organisatie te verlaten” (werknemers) of “Ik denk er vaak aan om te stoppen met mijn huidige zaak” (zelfstandigen). Respondenten gaven op een schaal van 1 (helemaal niet akkoord) tot 5 (helemaal akkoord) hoezeer ze het eens waren met elk van de stellingen. Met een gemiddelde score van 3,68 (SD = 1,02), kunnen we stellen dat respondenten aan de start van de studie eerder geneigd waren de huidige organisatie te verlaten in de daaropvolgende zes maanden. Deze hoge score verrast niet rekening houdend met de eerder opgelijste scores voor loopbaantevredenheid, burn-out en werkdruk – en toch ... ook hier ligt de gemiddelde score veel hoger (meer dan 2 keer zo hoog) dan in de representatieve steekproef uit 2011 het geval was.

Daarnaast vroegen we tijdens het eerste bevestigingsmoment ook expliciet of de job die respondenten momenteel hadden, ook de job was die ze in de toekomst wilden hebben. Zo'n 85% antwoordde ‘neen’ op deze vraag. Eén vierde van de respondenten wou in de toekomst een andere job, maar was op het moment van de eerste bevestiging wel nog tevreden over de huidige job, terwijl ruim de helft van de onze respondenten (57,6%) in de toekomst een andere job wou en nu ook ontevreden was over de huidige job. Wanneer we dezelfde vraag stelden in een heel recente bevestiging uit april 2023 bij een representatieve steekproef van 299 Belgische werkenden, zien we een heel ander beeld met ‘slechts’ 36,7% van de respondenten die aangaven dat hun huidige job niet de job was die ze ook in de toekomst wilden (dus i.v.m. de 85% in onze bevestiging).

3.1.6 Loopbaaninactie

Loopbaaninactie verwijst naar de mate waarin mensen het gevoel hebben dat ze niet genoeg actie kunnen ondernemen om een gewenste of nodige verandering in hun loopbaan te realiseren (Verbruggen & De Vos, 2020). We hebben dit gemeten aan de hand van 9 stellingen, waaronder bijvoorbeeld “Ik vind het moeilijk om actie te ondernemen om iets aan mijn loopbaan te veranderen”. Respondent gaven aan hoezeer ze akkoord gingen met deze stellingen op een schaal van 1 (helemaal niet akkoord) tot 5 (helemaal akkoord). De gemiddelde respondent gaf zichzelf een score van 3,23 (SD = 0,79) tijdens de eerste bevestiging, wat wijst op een, gemiddeld gesteld, hoge mate van loopbaaninactie. Meer dan 63% van de respondenten geeft zichzelf een score van 3 of meer op 5 en zou dus een hoge mate van loopbaaninactie hebben.

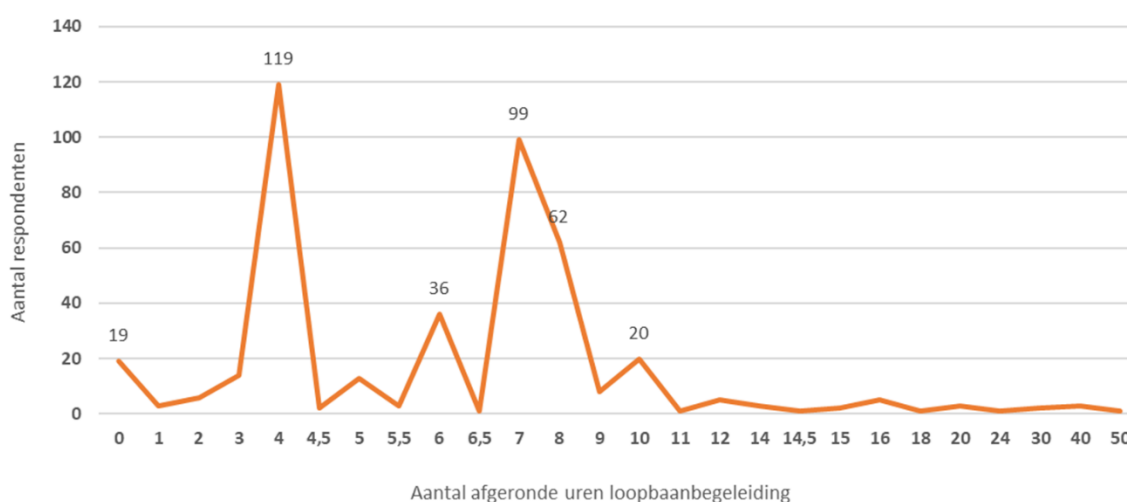
3.1.7 Samengevat

Als we het profiel van de respondenten bij de start van de studie bekijken, kunnen we stellen dat de gemiddelde aanvrager van de loopbaancheque niet zo tevreden is met de loopbaan, niet erg bevestigd en een eerder laag psychisch welzijn ervaart. Tegelijk scoort

de gemiddelde loopbaancheque aanvrager eerder hoog op burn-out en op werkdruk. De taakprestaties zijn goed, maar wel lager dan bij de gemiddelde Vlaamse werknemers. Het hoeft dan ook niet te verbazen dat de verloopintentie en de wens tot veranderen eerder hoog zijn. Dit blijkt ook uit een correlatietest: lagere scores op bevlogenheid ($r = -0,32$; $p < 0,001$), psychologisch welzijn ($r = -0,25$; $p < 0,001$), en taakperformantie ($r = -0,11$; $p < 0,001$) gaan samen met hogere scores op verloopintentie. Hogere scores op burn-out ($r = 0,45$; $p < 0,001$) en werkdruk ($r = 0,06$; $p < 0,1$) gaan eveneens samen met hogere scores op verloopintentie. Tegelijkertijd lijkt de gemiddelde loopbaancheque-aanvrager er echter niet in te slagen om genoeg actie te ondernemen om die wens tot veranderen ook effectief te realiseren. Dit verklaart mogelijks mee waarom deze werkenden een loopbaancheque aanvroegen. Hiermee zijn we aanbeland bij een volgend deel van de resultaten, namelijk hebben de respondenten loopbaanbegeleiding gevolgd en hoe hebben ze dit ervaren?

3.2 Loopbaanbegeleiding

In dit deel lichten we enkele kerncijfers in verband met loopbaaninactie toe. Tijdens de derde bevraging beantwoordden 443 respondenten de vraag “Hoeveel uren loopbaanbegeleiding heeft u tot nu toe afgerond?”. Antwoorden varieerden van 0 ($n = 19$) tot 50 uren ($n = 1$). Negentien personen gaven dus aan dat ze uiteindelijk niet gestart waren met loopbaanbegeleiding ondanks het aanvragen van de loopbaancheques. Meer dan 11% ($n = 119$) had 4 uur begeleiding achter de rug. Daarna kwamen 7 ($n = 99$) en 8 uur ($n = 62$) loopbaanbegeleiding het vaakst voor. Dit komt overeen met het aantal uren loopbaanbegeleiding waarop respondenten recht hebben met één en twee loopbaancheques respectievelijk. Tien respondenten volgden meer dan 20 uren loopbaanbegeleiding. Figuur 3 toont het aantal respondenten per aantal afgeronde uren loopbaanbegeleiding op moment van de derde bevraging. Op de expliciete vraag of de loopbaanbegeleiding afgerond was, antwoorden 340 respondenten “ja” en 103 “neen, nog niet”.



Figuur 3 - Aantal respondenten per aantal uren afgeronde loopbaanbegeleiding

Bij het invullen van de derde online bevraging, bevroegen we ook de tevredenheid (n = 431; score van 0: heel ontevreden – 10: heel tevreden) en het ervaren nut van de loopbaanbegeleiding (n = 427; score van 0: helemaal niet zinvol – 10: heel zinvol). Gemiddeld gezien gaven respondenten een 8,1/10 (SD = 1,71) wat betreft tevredenheid over de loopbaanbegeleiding en een score van 7,9/10 (SD = 1,98) wat betreft zinvolheid.

Om een nog beter en dieper inzicht te verwerven in hoe respondenten tegenover de gevolgde loopbaanbegeleiding stonden, bekeken we tijdens de tweede bevraging of respondenten (n = 486) vonden dat loopbaanbegeleiding hen hielp bij het formuleren of scherp(er) stellen van een loopbaandoel. Bijna driekwart van de respondenten (71,8 %) zei dat dit effectief het geval was. Respondenten kregen hierbij ook de kans om het voor hen belangrijkste loopbaandoel op dat moment kort toe te lichten. 339 respondenten expliciteerden het loopbaandoel dat ze in de komende zes maanden wensten na te streven. In

Tabel 5 vindt u een overzicht van de 10 meest genoemde loopbaandoelen. Het meest populaire loopbaandoel was het veranderen van job (n = 53). Op de tweede plaats staat zelfontwikkeling (n = 42), wat verwijst naar onder andere het leren afbakenen en bewaken van eigen grenzen, beter leren communiceren op de werkvloer, het bewust werk maken van preventie of herstel van burn-out, enzovoort. De top drie wordt vervolledigd door het terugvinden van werkgeluk/-plezier (n = 37).

Tabel 5 - Top tien van "belangrijkste loopbaandoel voor de komende 6 maanden"

Loopbaandoel	Aantal respondenten (T2 , n = 339)
1. Veranderen van job	53
2. Zelfontwikkeling (grenzen leren stellen, algemene communicatie verbeteren, preventie/herstel van burn-out, taken beter leren structureren, etc.)	42
3. Werkgeluk/-plezier (terug)vinden	37
4. Professionele ontwikkeling	27
5. Eigen interesses, talenten en werkpunten verbeteren/ verduidelijken	22
6. Werk-privé balans verbeteren	22
7. Omscholing volgen/ afwerken	18
8. Loopbaanswitch realiseren	16
9. Andere taakinhoud in functie vinden	16
10. Jobmogelijkheden verkennen	15

Wanneer we kijken naar de verdeling die VDAB zelf rapporteert voor deze groep van loopbaancheque-aanvragers, herkennen we redenen om loopbaanbegeleiding aan te vatten die dicht aanleunen bij hierboven vermelde loopbaandoelen. De meest voorkomende loopbaanvraag heeft daar betrekking op het streven naar meer 'werkbaar

werk' (20,1% op T1). Op plaats twee staat 'jobdoelwit' (n=16,4%). Op plaats 3 en 4 staan 'kwaliteit-reflectie van werk' (n=6,62%) en 'zingeving' (n=6,61%).

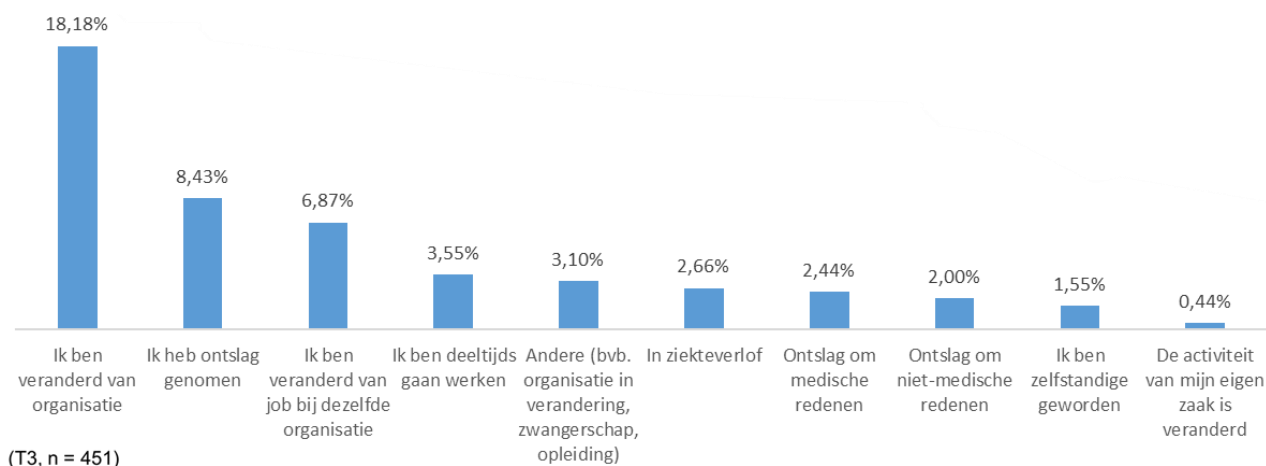
3.3 Veranderingen overheen de bevragingen

Tot slot gaan we in op veranderingen die we vaststelden bij onze respondenten overheen het traject. We bekijken eerst veranderingen in hun werksituatie. Vervolgens gaan we in op veranderingen in werkbeleving (bvb. burn-out, loopbaantevredenheid). Tot slot staan we in dit deel stil bij veranderingen in loopbaanacties en loopbaanattitudes.

3.3.1 Veranderingen in de werksituatie

Tijdens de derde bevraging gaven 228 personen aan een verandering doorgemaakt te hebben in hun loopbaan in de acht maanden voorafgaand aan deze derde bevraging, en 223 personen antwoordden dat ze geen verandering hadden meegemaakt. Het al dan niet doorgemaakt hebben van een verandering in de loopbaan bepaalt de tevredenheid over en zinvolheid van de gevolgde loopbaanbegeleiding. Zij die een verandering in de loopbaan doormaakten vonden loopbaanbegeleiding gemiddeld gezien zinvoller (gemiddeld verschil = 0,44 ; SD = .19 ; t = -1,89, p = 0,01) en waren tevredener over de gevolgde loopbaanbegeleiding tot dan toe (gemiddeld verschil = 0,31 ; SD = .17 ; t = -1,89, p = 0,03) dan zij die geen verandering in de loopbaan doormaakten.

De meest voorkomende verandering (n = 82 of ongeveer 18%) was een verandering van organisatie/werkgever. Ter vergelijking: de algemene jobmobiliteitsgraad op de arbeidsmarkt bedroeg 4,5% in 2020 en 5,6% in 2019 (*Stand van zaken arbeidsmobiliteit in België*; FOD WASO, maart 2022). Met jobmobiliteit wordt in deze context verwezen naar het aantal werknemers dat een werk-naar-werk transitie maakt. Een overzicht van de andere voorkomende veranderingen wordt weergegeven in Figuur 4.

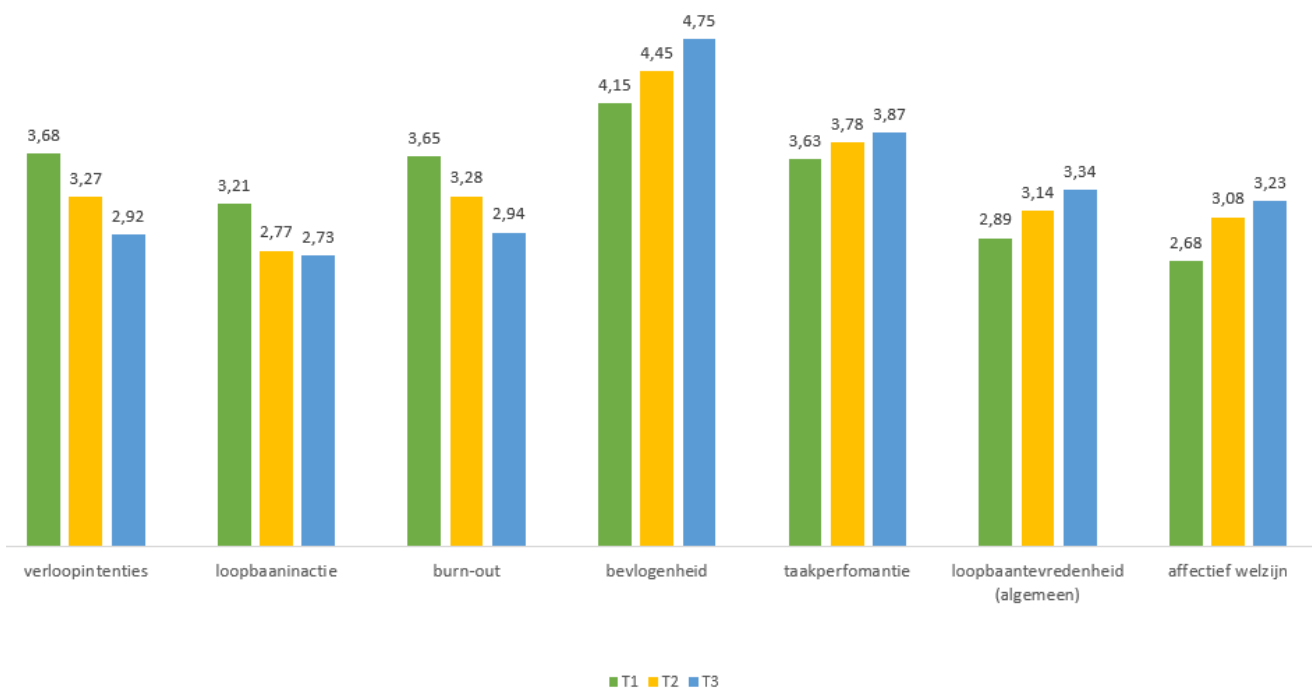


Figuur 4 - Overzicht van de soorten doorgemaakte veranderingen (in percentages).

3.3.2 Veranderingen in de werkbeleving

Vervolgens bekijken we de veranderingen in de gemeten maatstaven voor werkbeleving over de drie bevragsmomenten heen. Deze maatstaven zijn: de verloopintenties, de mate van loopbaaninactie, het risico op burn-out, de bevlogenheid, de zelf-gerapporteerde taakprestatie en de algemene loopbaantevredenheid. In Figuur 5 ziet u een grafische voorstelling van deze veranderingen. Om eenvoudiger de (visuele) vergelijking te kunnen maken, hebben we de gemiddelde scores allemaal herleid naar een score op vijf. In de bespreking van elk van de maatstaven duiden we omwille van statistische correctheid de gemiddelde scores en standaardafwijkingen op de originele schalen, dewelke dus niet altijd gescoord werden op een vijfpunten schaal.

Daarnaast werd voor elk van de maatstaven aan de hand van kruistabellen nagegaan of de verschillen in gemiddelde scores over tijd afhankelijk waren van geslacht, hoogopgeleid zijn, de sector waarin men aan de slag was, het hebben van kinderen, en of de respondent al dan niet een verandering in de loopbaan had doorgemaakt.



Figuur 5 - Verandering in gemiddelde scores voor de maatstaven van werkbeleving

3.3.2.1 Verloopintenties

Algemeen gezien, tonen onze resultaten een daling in de mate waarin respondenten hun organisatie willen verlaten in de (nabije) toekomst overheen de drie bevragsmomenten. De verloopintenties op bevragsmoment 1 lagen significant hoger dan op moment 2 (gemiddeld verschil = 0,42 ; SD = 1,64 ; t = 4,99 ; p < 0,001) en moment 3 (gemiddeld verschil = 0,81 ; SD = 1,64 ; t = 9,00 ; p < 0,001). Ook de afname in de gemiddelde verloopintentiescore tussen de tweede en derde bevragsmoment was significant (gemiddeld verschil = 0,32 ; SD = 1,78 ; t = 3,56 ; p < 0,001).

gemiddelde burn-out scores tussen de tweede en derde bevraging was significant (gemiddeld verschil = 0,34 ; SD = 1,27 ; t = 5,53 ; p < 0,001).

Tabel 8 - Gemiddelden en standaardafwijkingen voor de geschatte mate van burn-out

	N	Gemiddelde	SD
Bevraging 1	870	3,65	0,83
Bevraging 2	504	3,28	0,86
Bevraging 3	452	2,94	0,89

Verschillen tussen groepen. Respondenten die op T3 aangaven dat ze een verandering in de loopbaan hadden doorgemaakt, scoorden gemiddeld significant lager op burn-out op T3 dan wie dat niet had gedaan (gemiddeld verschil = -0,46; SD = 0,08 ; p < 0,001). Geen enkele ander kenmerk (bv. geslacht, opleidingsniveau) bleek gerelateerd te zijn met de burn-out op T3.

3.3.2.4 Bevlogenheid

Naarmate de bevragingen vorderden, namen ook de gemiddelde scores voor de bevlogenheid toe. Respondenten vonden gemiddeld gezien dus dat hun werk hen meer plezier en energie opleverende dan bij de start van de studie. Opgelet: de scores in Tabel 9 zijn op 7, deze werden in Figuur 5 herleid naar een score op 5 om de vergelijking met andere maatstaven eenvoudiger te maken.

Tabel 9 - Gemiddelden en standaardafwijkingen voor bevlogenheid

	N	Gemiddelde	SD
Bevraging 1	869	4,15	1,27
Bevraging 2	400	4,45	1,24
Bevraging 3	387	4,75	1,16

Verschillen tussen groepen. Respondenten die op T3 aangaven dat ze een verandering in de loopbaan hadden doorgemaakt, scoorden gemiddeld significant hoger op bevlogenheid op T3 dan wie dat niet had gedaan (gemiddeld verschil = 0,57 ; SD = 0,12 ; p < 0,001). Verder lag de gemiddelde score voor bevlogenheid tijdens de tweede bevraging gemiddeld gezien iets hoger bij hoogopgeleiden dan laagopgeleiden (gemiddeld verschil = 0,40; SD = 0,16; p < 0,05). We vonden geen andere verbanden tussen de scores op bevlogenheid en de andere persoonskenmerken (bv. geslacht).

3.3.2.5 Taakperformantie

Respondenten rapporteerden een toename in hun (zelf-ingeschatte) taakperformantie. Dit betekent dat ze een toename zagen in hoezeer ze bijvoorbeeld goede beslissingen gemaakt hebben of hun taken goed uitgevoerd hebben. Gemiddeld beschouwd, beoordeelden de respondenten hun eigen taakperformantie op bevragingstipmoment 1 significant lager dan op moment 2 (gemiddeld verschil = 0,11 ; SD = 0,98 ; t = -2,06 ; p = 0,02) en moment 3 (gemiddeld verschil = 0,83 ; SD = 1,66 ; t = 8,43 ; p < 0,001). Ook de toename in de gemiddelde score op taakperformantie tussen de tweede en derde bevraging was significant (gemiddeld verschil = 0,09 ; SD = 0,91 ; t = -1,90 ; p = 0,03).

Tabel 10 - Gemiddelden en standaardafwijkingen voor (zelf-gerapporteerde) taakperformantie

	N	Gemiddelde	SD
Bevraging 1	871	3,63	0,79
Bevraging 2	402	3,78	0,65
Bevraging 3	391	3,87	0,60

Verschillen tussen groepen. Respondenten die op T3 aangaven dat ze een verandering in de loopbaan hadden doorgemaakt, scoorden gemiddeld significant hoger op taakperformantie op T3 dan wie dat niet had gedaan (gemiddeld verschil = 0,18 ; SD = 0,06 ; $p < 0,001$). Geen enkele ander kenmerk (bv. geslacht, opleidingsniveau) bleek gerelateerd te zijn met de scores op taakperformantie.

3.3.2.6 Algemene loopbaantevredenheid

Op elk van de drie bevragingmomenten peilden we naar hoezeer respondenten in algemeen opzicht tevreden waren over hun loopbaan. In vergelijking met bevragingmoment 1, gaven de respondenten aan dat ze meer tevreden waren over hun loopbaan op zowel bevragingmoment 2 (gemiddeld verschil = 0,20 ; SD = 1,34 ; $t = -2,63$; $p = 0,04$) als moment 3 (gemiddeld verschil = 0,44 ; SD = 1,66 ; $t = -4,48$; $p < 0,001$). De toename in de algemene loopbaantevredenheid tussen de tweede en derde bevraging was eveneens significant (gemiddeld verschil = 0,13 ; SD = 1,26 ; $t = -1,66$; $p = 0,05$).

Tabel 11 - Gemiddelden en standaardafwijkingen voor de algemene loopbaantevredenheid

	N	Gemiddelde	SD
Bevraging 1	678	2,89	0,99
Bevraging 2	450	3,14	0,89
Bevraging 3	288	3,34	0,85

Verschillen tussen groepen. Respondenten die op T3 aangaven dat ze een verandering in de loopbaan hadden doorgemaakt, scoorden gemiddeld significant hoger op de algemene loopbaantevredenheid op T3 dan wie dat niet had gedaan (gemiddeld verschil = 0,30 ; SD = 0,10 ; $p = 0,001$). Geen enkele ander kenmerk (bv. geslacht, opleidingsniveau) bleek gerelateerd te zijn met de scores op de algemene loopbaantevredenheid.

3.3.2.7 Affectief welzijn

De gemiddelde scores voor het affectieve welzijn van de respondenten op bevragingmoment 1 lagen significant hoger dan op moment 2 (gemiddeld verschil = 0,45 ; SD = 1,32 ; $t = 6,33$; $p < 0,001$) en moment 3 (gemiddeld verschil = 0,63 ; SD = 1,24 ; $t = 9,02$; $p < 0,001$). Ook de toename in het gemiddelde affectief welzijn tussen de tweede en derde bevraging was significant (gemiddeld verschil = 0,16 ; SD = 1,31 ; $t = 2,40$; $p = 0,008$). Opgelet: de scores in Tabel 12 zijn telkens op 6, i.t.t. alle andere maatstaven die hierboven vermeld werden (en op 5 gescoord werden).

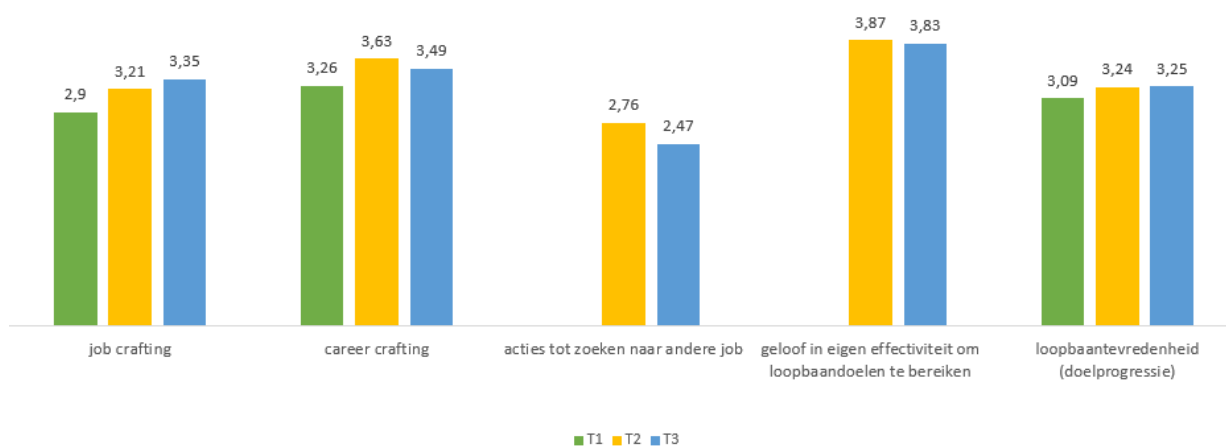
Tabel 12 - Gemiddelden en standaardafwijkingen voor het affectief welzijn

	N	Gemiddelde	SD
Bevraging 1	800	3,21	0,88
Bevraging 2	481	3,70	0,91
Bevraging 3	435	3,88	0,84

Verschillen tussen groepen. Respondenten die op T3 aangaven dat ze een verandering in de loopbaan hadden doorgemaakt, scoorden gemiddeld significant lager op het affectief welzijn op T3 dan wie dat niet had gedaan (gemiddeld verschil = -0,27 ; SD = 0,08 ; $p < 0,001$). Geen enkele ander kenmerk (bv. geslacht, opleidingsniveau) bleek gerelateerd te zijn met de scores op het affectief welzijn van de respondenten.

3.3.3 Veranderingen in loopbaanacties en -attitudes

Op het derde bevragsingsmoment boden de resultaten inzicht in hoe respondenten specifieke acties in hun loopbaan ondernomen hadden tot dan toe en hoe hun algemene standpunten ten opzichte van hun loopbaan geëvolueerd waren. Figuur 6 biedt een overzicht. Daarnaast werd ook hier voor elk van de maatstaven aan de hand van kruistabellen nagegaan of de verschillen in gemiddelde scores over tijd afhankelijk waren van geslacht, het al dan niet hoogopgeleid zijn, de sector waarin men aan de slag was, het hebben van kinderen, en of de respondent al dan niet een verandering in de loopbaan had doorgemaakt.



Figuur 6 - Veranderingen in gemiddelde scores voor loopbaanacties en -attitudes

3.3.3.1 Job crafting

Om de huidige job beter af te stemmen aan eigen noden en interesses, kunnen werknemers hun job *craften* of aanpassen. Het ultieme doel is het bereiken van een betere persoon-job fit. We bevroegen de mate waarin respondenten aanpassingen doen aan hun job aan de hand van vier stellingen (Vanbelle et al., 2014) met een score op een schaal van 1 (helemaal niet akkoord) tot 5 (helemaal akkoord).

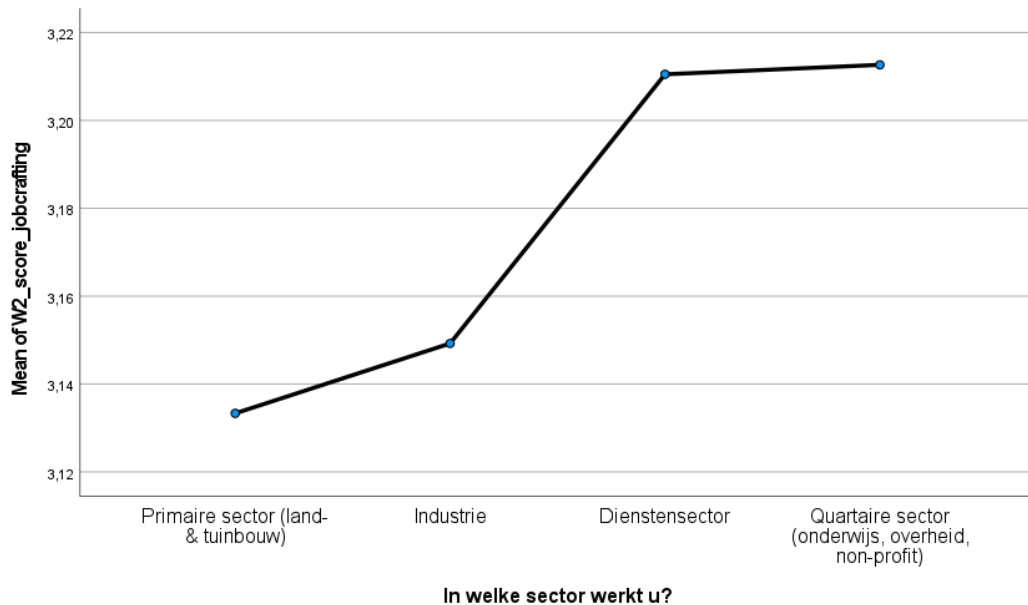
Tabel 113 - Gemiddelden en standaardafwijkingen voor job crafting

	N	Gemiddelde	SD
Bevraging 1	885	2,90	0,88
Bevraging 2	397	3,21	0,90
Bevraging 3	384	3,35	0,85

Zowel op bevragsingsmoment 2 (gemiddeld verschil = 0,31 ; SD = 1,27 ; t = -4,35 ; p < 0,001) als op bevragsingsmoment 3 (gemiddeld verschil = 0,44 ; SD = 1,31 ; t = -5,89 ; p < 0,001) geven respondenten aan dat ze gemiddeld gezien meer aan *job crafting* doen in vergelijking met bevragsingsmoment 1. Ook de toename in de gemiddelde score voor *job crafting* tussen de tweede en derde bevraging bleek significant (gemiddeld verschil = 0,15; SD = 1,24 ; t = -2,09 ; p = 0,02).

Verschillen tussen groepen. In de eerste plaats zagen we dat respondenten die op T3 aangaven dat ze een verandering hadden gemaakt in hun loopbaan een hogere score gaven op *job crafting* dan wie geen verandering had doorgemaakt (gemiddeld verschil = 0,27 ; SD = 0,08 ; p < 0,001). Verder bleek uit de resultaten van de verschilanalyses voor

de tweede bevraging dat er gemiddeld gezien meer aan *job crafting* werd gedaan in de diensten- en quartaire sector dan in de primaire en industriële sector. Deze resultaten waren echter slechts marginaal tot niet-significant en dienen dus voorzichtig geïnterpreteerd te worden. Geen van de andere kenmerken (bv. geslacht, opleidingsniveau) was gerelateerd aan de scores van *job crafting*.



Figuur 7 - verschil in gemiddelde scores per sector voor *job crafting* op T2

3.3.3.2 Career crafting

Een tweede vorm van loopbaanactie die we bekeken, is *career crafting*. Bij *career crafting* zetten werknemers in op het proactief aansturen van de loopbaan aan de hand van concrete acties zoals updaten van loopbaandoelen, reflecteren over loopbaanpassies, enzovoort. De mate waarin respondenten dergelijke loopbaanacties ondernamen, werd gemeten aan de hand van acht stellingen (Akkermans & Tims, 2017), met een score van 1 (in heel kleine mate) tot 5 (in heel grote mate).

Tabel 124 - Gemiddelden en standaardafwijkingen voor *career crafting*

	N	Gemiddelde	SD
Bevraging 1	882	3,26	0,76
Bevraging 2	504	3,63	0,68
Bevraging 3	450	3,49	0,75

Voor *career crafting* liggen de resultaten anders dan voor *job crafting*. Allereerst liggen de algemene gemiddelde scores voor *career crafting* op elk bevragingmoment hoger dan de gemiddelde scores voor *job crafting*. Anderzijds zien we een significante toename in *career crafting* tussen bevragingmoment 1 en moment 2 (gemiddeld verschil = 0,38 ; SD = 1,02 ; $t = -7,54$; $p < 0,001$) , maar een significante afname tussen moment 2 en moment 3 (gemiddeld verschil = 0,13 ; SD = 0,98 ; $t = 2,80$; $p = 0,003$). De gemiddelde score voor *career crafting* op bevragingmoment T3 ligt echter nog steeds significant hoger dan op moment 1 (gemiddeld verschil = 0,23 ; SD = 1,05 ; $t = -4,22$; $p < 0,001$).

Verschillen tussen groepen. Respondenten die op T3 aangaven dat ze een verandering in hun loopbaan hadden gemaakt gaven een hogere score op *career crafting* dan wie geen verandering had doorgemaakt (gemiddeld verschil = 0,31 ; SD = 0,07 ; $p < 0,001$). Verder waren er geen kenmerken (bv. geslacht, sector) gerelateerd met de scores op *career crafting*.

3.3.3.3 Geloof in eigen effectiviteit om loopbaandoelen te bereiken (self-efficacy)

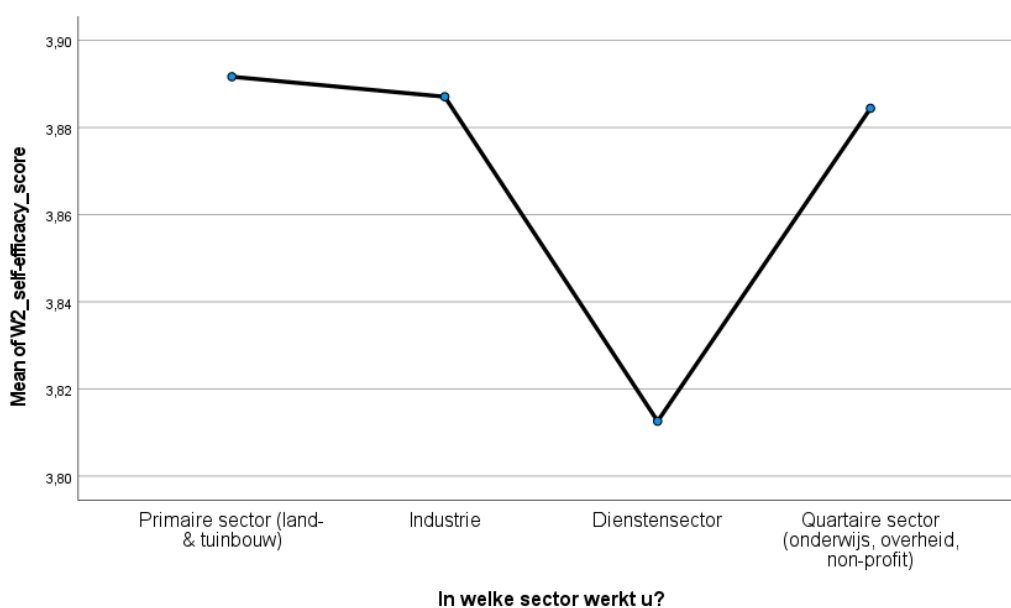
Aan de hand van zes stellingen (Verbruggen & Sels, 2008) hebben we tijdens de tweede en derde bevraging gemeten hoezeer respondenten geloofden in de effectiviteit waarmee ze hun loopbaandoelen konden realiseren. Respondenten konden een antwoord geven op een schaal van 1 (helemaal niet akkoord) tot 5 (helemaal akkoord). Een voorbeeldstelling was: "ik geloof dat ik in staat ben mijn loopbaandoelen te realiseren".

Tabel 135 - Gemiddelden en standaardafwijkingen voor self-efficacy

	N	Gemiddelde	SD
Bevraging 2	494	3,87	0,61
Bevraging 3	448	3,83	0,63

Gemiddeld genomen, zien we geen significante toename in de mate waarin respondenten geloven in hun eigen capaciteiten om bepaalde loopbaandoelen te bereiken. Echter, de absolute gemiddelde scores waren zowel op moment 2 als 3 reeds relatief hoog (boven de 3 op 5).

Verschillen tussen groepen. In de eerste plaats zagen we opnieuw een invloed van het maken van een loopbaanverandering. Wie op T3 aangaf in de afgelopen 8 maanden een loopbaanverandering te hebben doorgemaakt, gaf een significant hogere score op *self-efficacy* dan wie dat niet had gedaan (gemiddeld verschil = 0,31 ; SD = 0,07 ; $p < 0,001$). Verder viel uit de verschilanalyses ook op dat het geloof in de eigen effectiviteit om loopbaandoelen te bereiken gemiddeld lager lag in de dienstensector dan in andere sectoren op bevragingmoment 2. Deze resultaten waren echter opnieuw slechts marginaal tot niet-significant en dienen dus voorzichtig geïnterpreteerd te worden. Andere factoren hadden geen invloed op de score voor *self-efficacy*.



Figuur 8 - verschil in gemiddelde scores per sector voor self-efficacy op T2

3.3.3.4 Vooruitgang ten opzichte van gestelde loopbaandoelen

Naast het meten van algemene loopbaantevredenheid, brachten we ook de tevredenheid omtrent vooruitgang in loopbaandoelen in kaart. Op basis van de schaal van Greenhaus et al. (1990), peilden we op elk bevragsingsmoment naar hoezeer de respondenten tevreden waren met de vooruitgang die ze op verschillende loopbaanvlakken tot dan toe geboekt hadden. Een voorbeelditem was “Ik ben tevreden met de vooruitgang die ik gemaakt heb in het behalen van promoties”. Respondenten konden antwoorden op een schaal van 1 (helemaal niet akkoord) tot 5 (helemaal akkoord).

Tabel 146 - Gemiddelden en standaardafwijkingen voor tevredenheid over de doelprogressie

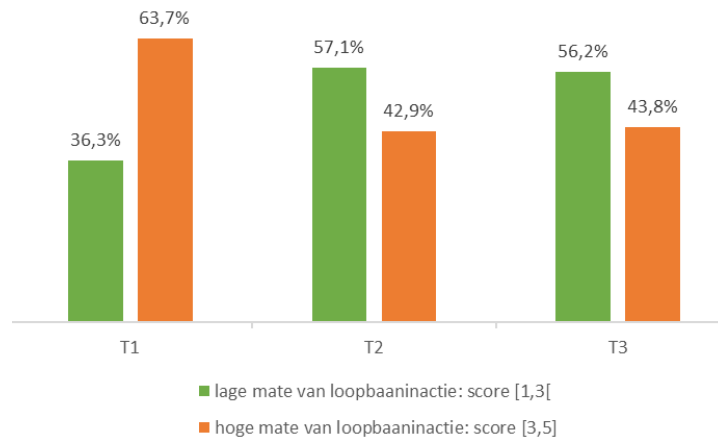
	N	Gemiddelde	SD
Bevraging 1	856	3,09	0,80
Bevraging 2	501	3,24	0,79
Bevraging 3	449	3,25	0,79

Gemiddeld gezien, waren respondenten reeds van bij de eerste bevraging relatief tevreden over de vooruitgang die ze hadden gemaakt in hun promoties, loon, vaardigheden, enzovoort aangezien de gemiddelde score steeds hoger dan 3 op een schaal van 1 tot 5 lag. Die tevredenheid nam echter nog significant toe tussen het eerste en tweede bevragsingsmoment (gemiddeld verschil = 0,11 ; SD = 1,14 , t = -1,97 ; p = 0,03). Na de tweede bevraging was er geen significante toename meer.

Verschillen tussen groepen. Wie een verandering in de loopbaan doormaakte in de afgelopen 8 maanden was meer tevreden met de vooruitgang in doelen dan wie geen verandering doormaakte (gemiddeld verschil = 0,16 ; SD = 0,07 ; p < 0,05). De andere kenmerken (bv. geslacht, opleidingsniveau) waren niet gelinkt met tevredenheid met doelprogressie.

3.4 Loopbaaninactie van dichtbij bekeken

Tot slot staan we in dit laatste deel nog even meer diepgaand stil bij loopbaaninactie. We gaven hiervoor reeds aan dat er een significante afname was bij onze respondenten in de gemiddelde score voor loopbaaninactie over de drie bevragingen heen. Daarenboven is het ook zo dat het aantal personen die een hoge mate van loopbaaninactie ervaart (i.e., een score van 3 of meer op 5), duidelijk afneemt tussen de eerste en derde bevraging.



Figuur 6 - Evolutie aantal respondenten met lage/ hoge mate van loopbaaninactie

Dit is een positieve bevinding aangezien we uit de theorie weten dat een hoge mate van loopbaaninactie gepaard kan gaan met verschillende risico's, zoals lagere prestaties en lager mentaal welzijn. De resultaten uit onze studie bevestigen dat personen met een hoge mate van loopbaaninactie in een sub-optimale situatie zitten. Zij die namelijk hoger scoren op loopbaaninactie scoren hoger op de schaal van burn-out, schatten hun eigen taakperformantie lager in, en zijn algemeen gezien minder tevreden over hun loopbaan.

Tabel 17 biedt een overzicht van de correlaties tussen de mate van loopbaaninactie en de gemeten risico-uitkomsten op het derde bevragsingsmoment (n = 447). Die correlaties kunnen als volgt geïnterpreteerd worden: een toename in de score van burn-out gaat samen met een toename in de score op de schaal van loopbaaninactie (positieve samenhang). Nog een voorbeeld: een toename in de algemene loopbaantevredenheid gaat gepaard met een afname in de score van loopbaaninactie (negatieve samenhang). Tabel 17 vermeldt dus geen oorzakelijke verbanden, maar eerder een weergave van hoe de verschillende factoren zich tot elkaar verhouden op eenzelfde meetmoment. Hoe groter de correlatie, hoe sterker de samenhang tussen de variabelen. Ter referentie: een correlatie groter dan 0,30 beschouwen we als sterk in de context van loopbaanonderzoek.

Tabel 157 - correlaties tussen loopbaaninactie (T3) en waargenomen risico's

	Correlatie met score op loopbaaninactieschaal *
Positieve blik op toekomstige loopbaan	- 0,54
Burn-out	0,50
Algemene loopbaantevredenheid	- 0,41
Zelf-ingeschatte taakperformantie	- 0,36
Ingeschatte kans om elders makkelijk aan een andere job te geraken	- 0,21
Slaapkwaliteit	- 0,21
Algemene gezondheid	- 0,16

** Alle correlaties zijn significant met 99% betrouwbaarheid*

Maar wat bepaalt dan precies de gemiddelde score van loopbaaninactie op het derde bevragingsmoment? Om die vraag te beantwoorden voerden we een regressie-analyse uit. In deze analyse zijn de variabelen in de linkerkolom van Tabel 18 de verklarende variabelen en is loopbaaninactie (op T3) de afhankelijke variabele.

De regressieanalyse levert als output coëfficiënten die tonen welk effect een toename in de gemeten verklarende variabele heeft op de afhankelijke variabele loopbaaninactie. Hierbij wordt telkens gecontroleerd voor het effect van andere gemeten verklarende variabelen in de regressie. Anders verwoord: alle andere verklarende variabelen in de regressie worden dan als 'constant' beschouwd. Ter info: wij controleerden hier ook voor het effect van de gemeten persoonlijkheidskenmerken (proactiviteit, uitstelgedrag, etc.), geen enkel van deze had een significant effect op de mate van loopbaaninactie op T3. Een coëfficiënt van -0,38 bij career crafting in de afgelopen 8 maanden betekent dan een stijging met 1 in de score op 5 van career crafting gepaard gaat met een gemiddelde score van 0,38 lager op loopbaaninactie. De p-waarden in de rechterkolom duiden aan hoe significant dit effect is. Hoe kleiner de p-waarde, hoe signifikanter het effect. Een p-waarde kleiner dan 0,001 wordt als zeer significant gezien en een p-waarde kleiner dan 0,05 als significant.

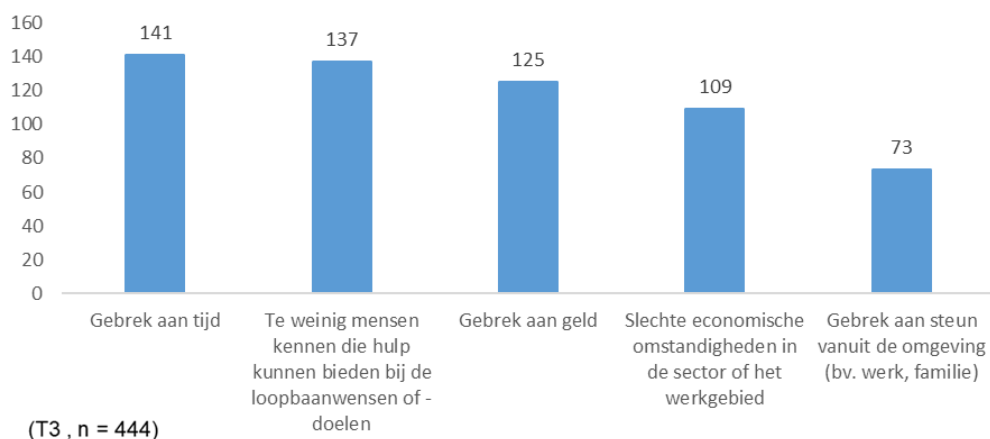
Tabel 168 - Elementen die een effect hebben op de score van loopbaaninactie (T3)

	Ongestandaardiseerde coëfficiënt	Significantie (p-waarde)
Career crafting in afgelopen 8 maanden (T3)	-0,38	< 0,001
Verandering in de loopbaan in de afgelopen 8 maanden (T3)	-0,34	< 0,001
Loopbaanbegeleiding afgerond (T3)	-0,20	0,089
Doelprogressie in de afgelopen 8 maanden (T3)	-0,18	0,006
Moeilijkheid om loopbaanbeslissing te maken (T3)	0,23	< 0,001
Angst voor onbekende in de toekomst (T3)	0,20	< 0,001
Externe belemmeringen	0,18	0,008

Naast interne krachten die mensen ervan weerhouden om hun loopbaanwensen en -doelen te realiseren (cf. loopbaaninactie), bestaan er ook externe barrières tot het realiseren van loopbaanwensen. Deze werden gemeten tijdens de tweede en derde bevraging aan de hand van 5 stellingen (Healy & Woodward, 1998) waarbij respondenten konden aangeven hoezeer zij deze belemmeringen ervaren hadden (1: helemaal niet – 5: helemaal wel).

Gemiddeld gesteld geven respondenten aan dat ze dergelijke externe barrières wel waarnemen, maar ze er niet zo gehinderd door worden (aangezien de gemiddelde scores zowel op T2 = 2,65 en op T3 = 2,67 met SD = 0,76 beiden onder de *midscore* van 3 op 5 liggen). Elementen zoals een gebrek aan tijd, gebrek aan steun van familie en vrienden, et cetera bleven volgens de schatting van respondenten even hard aanwezig over de bevragingsmomenten heen.

De meest genoemde belemmering was “gebrek aan tijd”: 31,76% van de respondenten gaf deze stelling een 4 of 5 op 5. Daarna volgden “te weinig mensen kennen die hulp kunnen bieden bij loopbaanwensen of -doelen” (30,86%) en “gebrek aan geld” (28,15%).



Figuur 7 - Overzicht van het aantal personen per bevraagde externe belemmering

Dit stemt overeen met wat de Federale Overheidsdienst WASO in haar jaarverslag rond arbeidsmobiliteit in 2021 publiceerde: “Daarnaast zijn er werkenden die wel willen veranderen van job, maar die toch niet op zoek zijn (100.802 personen in 2019, en 81.972 in 2020). De meest voorkomende redenen die zij geven om NIET te zoeken zijn: gebrek aan tijd om te zoeken, ‘andere reden’ en ‘onzekere toekomstperspectieven’.” (FOD WASO, 2022).

4 Conclusie

Uit onze bevragingen blijkt allereerst dat de werkenden die een loopbaancheque aanvragen geen ‘gemiddelde’ werknemers zijn. Onze sample bleek namelijk minder tevreden over de loopbaan, ervoer een hogere werkdruk, rapporteerde hogere burn-outscores, en een lager welzijn. Daarenboven gaven ze ook aan vaker dan de gemiddelde werknemer de huidige organisatie in de komende 12 maanden te willen verlaten (i.e., “verloopintentie”) en een wens tot verandering in de loopbaan te hebben. Verder scoorden ze gemiddeld gezien ook relatief hoog op de schaal van loopbaaninactie die verwijst naar het gevoel van “niet tot actie kunnen komen om de gewenste verandering in de loopbaan te bereiken”.

Het overgrote deel van de aanvragers van de loopbaancheque ging ook effectief van start met loopbaanbegeleiding. Ze zijn over het algemeen ook heel tevreden (8/10) over de ontvangen loopbaanbegeleiding.

Wanneer we dan de doorgemaakte veranderingen bekijken, kunnen we bevestigen dat één van de belangrijkste vooropgestelde doelen van loopbaanbegeleiding (nl. het helder krijgen van loopbaandoelen) voor de meerderheid van de respondenten vervuld is. Doorheen het proces van loopbaanbegeleiding worden ook andere positieve, hoopgevende trends duidelijk: een toename in mobiliteit, werkbeleving en een afname in

loopbaaninactie. Allemaal elementen die de effectiviteit van loopbaanbegeleiding indiceren. Wel kunnen we de vastgestelde veranderingen niet met zekerheid linken aan de loopbaanbegeleiding wegens gebrek aan controlegroep.

Hoe kan er gewerkt worden aan loopbaaninactie via loopbaanbegeleiding? Uit onze resultaten komt naar voor dat career crafting het grootste positieve effect heeft op loopbaaninactie. Meer specifiek: inzetten op career crafting kan de ervaren gevoelens van ‘gebrek aan actie tot het realiseren van loopbaanwensen’ significant doen afnemen. Met career crafting bedoelen we acties zoals:

- Bewust reflecteren over loopbaandoelen, -wensen, en -passies
- Mogelijkheden tot verdere ontwikkeling verkennen
- Anderen actief laten zien waar je goed in bent

De volledige schaal met bevraagde items rond career crafting kan u lezen in Tabel 19.

Tabel 179 - Bevraagde stellingen uit de schaal van Career Crafting (Tims & Akkermans, 2020)

1.	Ik nam de tijd om te reflecteren over mijn job- en loopbaanpassies
2.	Ik dacht bewust na over wat ik wil bereiken in mijn loopbaan
3.	Ik ging actief na wat ik echt waardeer in mijn loopbaan
4.	Ik verkende welke mogelijkheden er zijn om me te blijven ontwikkelen
5.	Ik zorgde ervoor dat belangrijke personen in mijn job op de hoogte zijn van mijn prestaties en verwezenlijkingen
6.	Ik toonde anderen bewust waar ik goed in ben
7.	Ik werkte aan mijn loopbaandoelen en zorg ervoor dat ze up-to-date blijven
8.	Als ik een goede indruk moest maken op anderen om mijn eigen doelen te bereiken, zorgde ik ervoor dat ik hen duidelijk toonde wat ik allemaal kan

Daarnaast spelen ook interne krachten een belangrijke rol bij loopbaaninactie. Hiermee bedoelen we bijvoorbeeld het ervaren van angst voor het onbekende, mentale verlamming bij het maken van (te) complexe loopbaanbeslissingen, enzovoort. Het bewust worden/vermindere van interne (emotionele) belemmeringen kan een stap vormen richting het verlichten van loopbaaninactie. Tot slot blijft het ook belangrijk om in te zetten op het verminderen van externe belemmeringen die mensen in loopbaaninactie ervaren. Hier kan bijvoorbeeld gewerkt worden aan het opbouwen van een ondersteuningsnetwerk (omvat idealiter ook vrienden en familie) dat de persoon in loopbaaninactie kan helpen bij het realiseren van loopbaandoelen/-wensen.

Samengevat: wat loopbaanbegeleiders nu reeds doen, wordt geapprecieerd en lijkt effectief op vlak van een heel aantal relevante maatstaven. Meer nog, loopbaanbegeleiding kan ook effectief zijn voor personen in loopbaaninactie. Hopelijk kunnen de resultaten van deze studie nog verder stimuleren en inspireren bij het begeleiden van personen die (een sterk gevoel van) loopbaaninactie ervaren.

5 Referenties

Wetenschappelijke artikels

- Abramis, D. J. (1994). Work role ambiguity, job satisfaction, and job performance: meta-analyses and review. *Psychological Reports, 7*(5), 1411–1433.
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your Career: How Career Competencies Relate to Career Success via Job Crafting. *Applied Psychology, 66*(1), 168–195. <https://doi.org/10.1111/APPS.12082>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior, 14*(2), 103–118. <https://doi.org/10.1002/JOB.4030140202>
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1), 30–47. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2005.09.003>
- Claes, R., Beheydt, C., & Lemmens, B. (2005). Unidimensionality of Abbreviated Proactive Personality Scales across Cultures. *Applied Psychology, 54*(4), 476–489. <https://doi.org/10.1111/J.1464-0597.2005.00221.X>
- Delanoëje, J., & Verbruggen, M. (2020). Between-person and within-person effects of telework: a quasi-field experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 29*(6), 795–808. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1774557>
- Healy, C. C., & Woodward, G. A. (1998). The Myers-Briggs type indicator and career obstacles. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 31*(2), 74–85. <https://doi.org/10.1080/07481756.1998.12068954>
- Jiang, J. J., & Klein, G. (2015). A Discrepancy Model of Information System Personnel Turnover. *Journal of Management Information Systems, 19*(2), 249–272. <https://doi.org/10.1080/07421222.2002.11045722>
- Mandrik, C. A., & Bao, Y. (2005). Exploring the Concept and Measurement of General Risk Aversion. *NA - Advances in Consumer Research, 32*, 531–539. <https://www.acrwebsite.org/volumes/9140/volumes/v32/NA-32>
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burn-out. *International Journal of Stress Management, 12*(1), 43–61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017). An Ultra-Short Measure for Work Engagement. *https://Doi.Org/10.1027/1015-5759/A000430*, 35(4), 577–591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/A000430>
- Sirois, F. M., Yang, S., & van Eerde, W. (2019). Development and validation of the General Procrastination Scale (GPS-9): A short and reliable measure of trait procrastination. *Personality and Individual Differences*, 146, 26–33. <https://doi.org/10.1016/J.PAID.2019.03.039>
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65–94. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
- Stengård, J., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Leineweber, C., & Aronsson, G. (2016). Stuck in a job: being “locked-in” or at risk of becoming locked-in at the workplace and well-being over time. *Work & Stress An International Journal of Work, Health & Organisations*. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1163804>
- Vanbelle, E., Van den Broeck, A., De Witte, H. (2014, april). Taking the purpose of job crafting into account: Development and validation of an overarching scale (O-JCS) (EAOHP). London
- Verbruggen, M., & De Vos, A. (2020). When people don't realize their career desires: Toward a theory of career inaction. *Academy of Management Review*, 45(2), 376–394. <https://doi.org/10.5465/amr.2017.0196>
- Verbruggen, M., & Sels, L. (2008). Can career self-directedness be improved through counseling? *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 318–327. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2008.07.001>

Webpagina's

- Stand van zaken arbeidsmobiliteit in België. (2022, maart)*. Werk.België. https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/Arbeidsmobi_Belgie%CC%88.pdf
- The Great Resignation? (Nog) niet in België! (2022, 28 maart)*. Securex. [https://www.securex.be/nl/blog/werkgevers/the-great-resignation-\(nog\)-niet-in-belgie!](https://www.securex.be/nl/blog/werkgevers/the-great-resignation-(nog)-niet-in-belgie!)

