



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

**Connecting Career Counselling and Human Resource Development in
Enterprises for Higher Education and Training in Practice (CONNECT!)**

IO1: REVIEW OF LITERATURE, MEDIA AND RESOURCES

National report - The Netherlands

Jan Woldendorp

NATIONAL REPORT THE NETHERLANDS

Abstract

This Dutch national report contains the review of the most recent developments, innovation and new ideas around the topic of counselling for employees (in small, medium and large companies; in profit and non-profit companies) and related topics at the intersection between career counselling and HR, with a focus on promising and innovative elements for higher education programs and practice.

1 INTRODUCTION

The aim of intellectual output 1 (O1) is to summarise the state of innovative research and development and higher education programs, based on publications, existing approaches, research initiatives, studies, projects, media, etc. related to the project's overall topic "Professional career-guidance, -counselling and coaching and related forms of support for employees". In this report the state of innovative research and development in The Netherlands is summarized.

2 TRENDS IN THE WORLD OF WORK

2.1 Introduction

In this section the most relevant trends in the world of work are summarized. Besides global trends the specific trends in the Netherlands will be pointed out.

2.2 The future of work in general

From its early years as a rising state in the 16th century The Netherlands have always had a strong orientation on the world outside its borders. Our economy is strongly relying on international trade and our labour market can be characterized as open and internationally oriented. So the question what trends can be identified in the world of work cannot be answered without taking a wider perspective and looking at global trends. (ILO, 2019) In a report on the megatrends in the world of work by Van der Heyden (2017) the author identifies seven major trends that have a large impact on life in general and on our working life specifically. This influences human resources management and development in organizations. Van der Heyden identifies trends in the following dimensions:

1. *Digitalization*: the impact of ICT and artificial intelligence on every part of our life.
2. *Boundaries*: the impact of globalization and (inter)connectivity on every part of our life.
3. *Diversity*: changes in social and cultural behaviour evolve into an increasingly pluriform society.
4. *Uncertainty*: the speed of change in every part of our life creates a higher level of uncertainty.
5. *Responsibility*: neo-liberalism and individualization come with a higher level of individual responsibility. And on the other hand there is a trend for companies and organizations in the level of accountability and sustainability of the social and physical environmental footprint.
6. *Health and vitality*: Increase of scientific knowledge creates awareness of the consequences of lifestyle and behaviour on health and life expectancy.
7. *Employability/enterprising*: the intertwining dynamics of these other trends makes that individuals and organizations are challenged to adapt to changing circumstances and take control of those dynamics. This asks for entrepreneurial and 'intrapreneurial' skills and attitudes.

These megatrends can be identified in all levels and corners of society. At the same time all trends are entwined and connected (CPB, 2015); (CPB, 2015).

2.3 Intensification, digitization and flexibilization

When we take a closer look at the impact of these trends on the Dutch society, the Dutch economy and the Dutch labor market it is possible to zoom in on three specific areas of change that characterize the Dutch situation and approach in policy. Without neglecting all other areas of interest when looking at recent changes in the way we deal with and sculpt the world of work these are the main issues that are addressed in recent publications of our national institutions in the field of labor market development and policy making.

A. INTENSIFICATION

Recently the WRR, the Dutch Scientific Council for National Policy (2020) initiated a research program to explore the consequences of these trends for policy making. In a range of publications ('working papers') the impact of these trends on policy making for society, economy and labor market were investigated. Several publications and working papers address the intensification of work because of these global trends (Houtman, Dhondt, Preenen, Kraan, & De Vroome, 2020). The intensification of work is strongly influenced by the trends of digitalization and globalization. Changes in market responsiveness, the decision making structures, production cycles, evolved in an increase of productivity standards. There is a strong urge to work faster and with tighter deadlines. At the same time there is a decrease of 'idle' time and a stronger need to perform a number of work tasks simultaneously. Companies have altered the way the work is structured and organized. Just-in-time strategies ask for a more flexible and 'lean' workforce. This process results in a higher level of attention towards the effects of this intensification. Issues like life-work balance, person-environment fit, job demands and resources, job satisfaction and worker autonomy have created an increased attention for human resources development in our national policy orientation on labor market development (WRR, 2020).

B. DIGITIZATION

A second key issue that is of general concern is the impact of ICT and AI on the world of work. The immense changes that we have experienced in the past decades can be seen as the start of an ongoing process of innovating and altering every corner of our societal and personal lives (Went, Kremer, & Knottneru, 2015). In a recent publication the ILO (2019) states that new forces are transforming the world of work. And that these transitions call for decisive action to 'improve the quality of working lives, expand choice, close the gender gap, reverse the damages wreaked by global inequality, and much more.' Without action the world will be heading towards widening existing inequalities and uncertainties. Technological advances like artificial intelligence, automation and robotics will create new jobs but also cause unemployment and uncertainty. The skills needed today will not match the jobs of the future and freshly acquired skills can quickly become obsolete (ILO, 2019). Jobs increasingly consist of tasks that can be performed by people elsewhere (and all over the world), but also by computers, robotics and algorithms. The loosened commitments that emerge because of this influence our labor market and make employment relationships more dynamic, flexible and insecure. Based on the work of Frey & Osborne (2013) Deloitte (2014) explored the impact of digitalization on the Dutch labor market. Whether it involves robotics in service provision, digitization of work processes or the application of

nanotechnology the impact of technology on our labor market is immense. The authors describe the quantitative and qualitative effects of digitization on the Dutch labor market. In their analysis they state that this new technological revolution can be seen as both a threat and an opportunity for our society. On the one hand it may lead to increasing unemployment, exclusion and inequality. But on the other hand it can create prosperity and wellbeing. Their conclusion is that one way or the other, digitization will lead to a large number of disappearing or changing jobs and professions in almost all sectors of our economy but above all in retail, administration, economics, law and management and in industry and transportation. But in the long term all other sectors, for example social welfare, education and public health will be involved (Deloitte, 2014) .

C. FLEXIBILIZATION

The subject of flexibility as a main characteristic of the contemporary Dutch labor market is one of the focus points of labor market policy making in The Netherlands. In a publication about the future of work in our country the WRR, the Dutch Scientific Council for National Policy (2020) explored and outlined the consequences of the changes in the world of work and the trend towards flexibilization for our national economy and labor market. The Netherlands are in the lead in Europe and even in the world when it comes to flexible work arrangements and contracts. In 2020 36% of the Dutch did not have a fixed contract. In the past ten years the number of workers that worked in temporary jobs, on-call contracts and self-employment have more than doubled. And this process of flexibilization has transferred the responsibility for the employability from the employer to the employee (WRR, 2020).

2.4 Towards decent work

The three trends mentioned above have resulted in a strong emphasis of researchers and policy makers on their effects on our labor market. The quality of work is at stake and this means that a reconsideration on the foundation of our labor market is needed. It is not enough that people have work, it is also of importance that managers and policy makers focus on the quality of the work. *Decent* work is important for financial and physical health and for wellbeing and self-respect. Not only for the individual, but also for the organizations involved and for society in general and especially the labor market development. Research on decent work mentions three types of grip (in Dutch), meaning three types of control (WRR, 2020):

1. Financial grip: a decent income and financial security and autonomy;
2. Work grip: employability, work autonomy and social relationships and the possibility to invest in skills and competences and the possibility to use them in a meaningful context.
3. Life grip: decent works enables the individual to participate in society and to establish a suitable balance between the working and the personal and social life.

Although the Dutch labor market is among the top performers in the OECD – particularly when it comes to job quantity and job quality there is a growing need to improve the base for prosperity for the future (OECD, 2019). In The Netherlands unemployment is low and wages are relatively high. Workers face less labor market insecurity and less job strain than in most OECD countries. On the other hand the employment gap for disadvantaged groups is substantial and also the gender income gap is large. There is a substantial high rate of women in part-time employment. There is a strong need for additional policy making on the life-work balance (SER, 2016).

When looking at the Dutch labor market research by the OECD (2014) shows that The Netherlands are not the best example in Europe when the quality of work is concerned. In the ranking of European countries on decent work The Netherlands take a mediocre position in the middle bracket (OECD, 2014). Intensification, digitization and flexibilization can be seen as three of the key focus points of Dutch policy making in the coming years when looking at the world of work. They are of main concern for the future of work and the quality of it. It is the key assignment for all players in the field: policy makers, managers in companies, social partners and employment agencies and institutions (WRR, 2020).

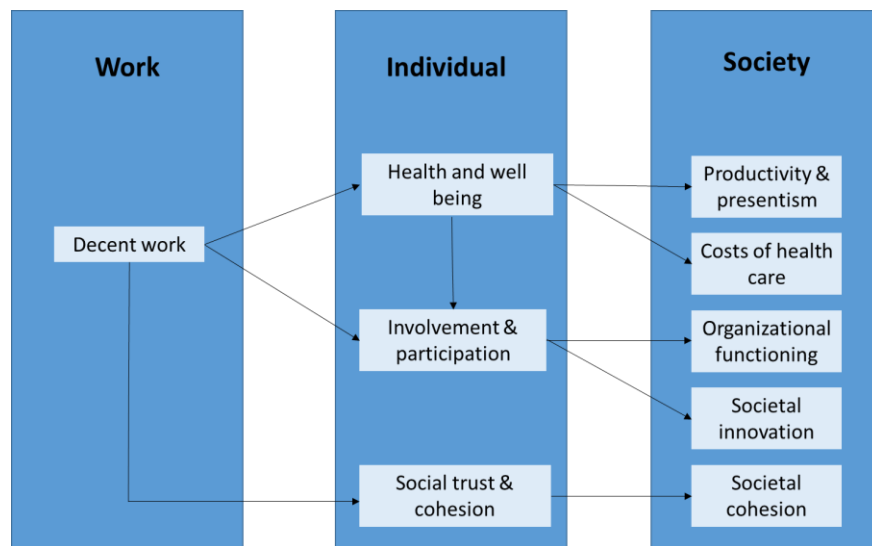


Fig. 1. Levels of impact of decent work (WRR, 2020)

3 TRENDS IN COMPANY BASED CAREER DEVELOPMENT

3.1 Introduction

This section provides a review on recent, fruitful and relevant concepts of company-based career development. We shall explore the Human Resources Development (HRD) practices that occur in The Netherlands. Beside exploring what is organized in companies and in SME as in other countries the trends mentioned in the previous chapter asks for a 'change of plans' in the way companies deal with their employees and their careers. In this process the main characteristic of the Dutch approach is the fact that both on a regional and a sectoral level collaboration and cooperation is the key word.

3.2 Onboarding

Onboarding is the process that involves the introduction of new employees to an organization (Fouche, 2018). The employee is challenged to get involved and contribute to the organization's mission and goals. Onboarding programs aim to improve performance, the sense of belonging and the speed in which the integration process (Partnership for Public Service, 2008); (Bradt & Vonnegut, 2009).

The start of an employee's career within a company involves a large amount of attention for the onboarding process. Both the organization and the employee will benefit from high quality onboarding (Bauer, 2010). In The Netherlands this process is gaining interest from both larger companies and SME. A proactive policy in organizations on the four dimensions of onboarding (connection, culture, clarification and compliance) contributes to higher job satisfaction, organizational commitment, lower turnover, higher performance levels, lowered stress levels and career effectiveness (Bauer, 2010). Changes in the attention for the person-organization fit process offers new perspectives towards career development within and between organizations (Cooper-Thomas, van Vianen, & Anderson, 2004).

3.3 Workplace learning

The national, regional and local governments in The Netherlands put a strong emphasis on the stimulation of workplace learning. Commissioned by the Tweede Kamer (House of Representatives) of the Dutch parliament. research agency Panteia carried out a study on the barriers citizens meet in the process of Lifelong development (Grijpstra, D., Bolle, & Driessen, 2019). They looked at the barriers low skilled workers, flex workers, self-employed workers and single parents meet in their career development. They found a large range of obstacles that prevent these groups from participating in LLD activities: a false sense of security, a short term orientation and a low sense of urgency, a negative perception of training and education, a low self-esteem, a lack of (financial) means, multi problems and a between life-work imbalance. From their study the researchers suggest a range of interventions that can help to demolish the barriers:

- Independent career counseling and personal coaching
- A demand oriented approach in workplace learning
- Tailor-made and personalized learning arrangements
- A system of recognition of previously acquired competences
- Scholarships and bourses for adult workers

For small and medium enterprises (SME) in The Netherlands The Ministry of Social Affairs has established a system of financing initiatives to start an in-company training facility. SME organizations who initiate such a school can receive a maximum of €25.000,-. When companies join forces this can grow to a maximum of €500.000. This sum needs to be invested in establishing a learning environment within the work setting to provide workers with tailor-made learning arrangements. This arrangement, called SLIM is offered to enhance on-the-job learning rather than existing formal learning programs (SoZaWe, 2020).

3.4 The Knowledge and Innovation Covenant (KIC)

The KIC is a national initiative that was adopted in the end of 2019 (Topsectoren, 2020). The KIC contains agreements with more than 2,200 companies, knowledge institutions and governments to jointly provide more than 4.9 billion euros in economic opportunities from social challenges (energy transition & sustainability; agriculture, water & food; health & care; safety) and key technologies (such as AI, photonics, nano and quantum). 2.05 billion of this comes from companies and 2.85 billion from public funds. To stimulate innovation, Top Consortia for Knowledge and Innovation (TKI) have been set up within the nine top sectors. These TKIs stimulate public-private partnership projects. In the TKIs, entrepreneurs and scientists from the nine top sectors are jointly looking for ways to develop innovative products and services (Topsectoren, 2020).

3.5 Learning communities based on triple helix

The role of (career) learning and development is changing rapidly. In order to stay up-to-date and even ahead of the curve people must continue to develop. Human Capital is all about lifelong learning: learning for a diploma, learning in work and learning to innovate. The concept of the learning community was developed in The Netherlands as a model to optimally connect learning, working, innovation and research in public-private contexts. More and more public-private communities are established in which within a sector research and education collaborate with private companies and governmental organizations. The Saxion HRM Lectorate for instance is involved in a learning community called 'Tech your Future' in which a large variety of organizations join forces to create learning environments that meet society's needs and 'make a difference' in the influx of science & technology motivated and talented learners (Saxion, 2020). An example of a recent project to enhance regional collaboration within the field of ICT the Tech Your Future project initiated a regional learning community project called 'HackYourFuture' to combat the shortage of technically trained ICT professionals. This project, co-developed by Saxion in joined forces with Windesheim University of Applied Sciences and five SMEs to jointly design an effective and attractive learning and development environment. ICT students can take the lead in the design and implementation of this environment in two regional learning communities that

are integrated into daily work (Saxion, 2020). The project is developed in the context of 'MKB!dee', an initiative of the Ministry of Economic Affairs. Its aim is to stimulate investments that SME entrepreneurs make in the training and development of current or future employees (MKB!DEE, 2020) .

3.6 House of Skills

Another innovative project is the House of Skills project.

House of Skills is a public-private partnership in the Amsterdam Metropolitan Area. It brings together representatives from the business community, industry bodies, employee and business associations, universities and research institutes, the education sector and local government. Based on the fundamentals of skills matching services are developed and provided to enhance intra- and inter-sectoral mobility and lifelong development. By focusing more on skills, the competences of workers and job seekers who now remain invisible are shown. This creates a broader picture of workers and job seekers and their skills. The match between supply and demand on the labor market can be made more accurate. For employers, this means increasing the supply of potential personnel (House of Skills, 2020).

3.7 Career Checks

In the past year Saxion together with the HAN University in Arnhem and Nijmegen performed a research on the provision of Career Checks (in Dutch: Algemene Periodieke Keuring). These so called career APK's can be seen as general periodic inspections as a toolbox or instrumentarium that supports clients to gain insight into the current value of their skills for the current and future job market and helping them to make future-oriented career choices (Instituut GAK, 2019). In their report the researchers describe existing tools and services both in our country and abroad. Based on literature research, interviews and focus groups with developers and career professionals and an online survey of "users" (employers and employees) they have created an overview of:

- goal (indicators, performance fields and outcomes)
- target group (s)
- form
- parties involved
- frequency
- degree of voluntariness
- financing.
- experiences of the users of the instruments
- success and failure factors of instruments

Finally the researchers looked at the effectiveness of Career APK's in terms of awareness, insight, direction and the quality of choices based on the tools. The report resulted in an inventory of more than 100 instruments for career APK's and they described 20 of the most valuable ones on the criteria as mentioned above (Instituut

GAK, 2019). The results of their inventory are described in the Dutch language. They can be found here: https://www.han.nl/onderzoek/nieuws/terugblik-loopbaan-apk-ev/_attachments/20190523_rapport_loopbaan_apk_gekeurd_def.pdf

3.8 Research on sustainable employability

The Saxion research group on Strategic HRM is involved in a range of projects that involves the issue of Human Resources Development (Saxion, 2020). Research is aimed at :

- learning-on-the-job in (SME) enterprises
- enhancing a learning culture in SME enterprises
- enhancing learning in ICT
- designing learning environments for man-machine integration (cobotisation)
- ...

3.9 Personal learning account (personal development budget)

An initiative coming from James a career service provider initiated by the labour union CNV in The Netherlands. The James Learning Account is a personal development budget that an individual employee can spend on education, training and career guidance. The employee does not have to pay taxes on this budget. The employer deposits a budget (for example from a collective labor agreement) and if necessary the employee can contribute to his or her training themselves. Besides the learning account James offers a range of other career products and services that are all focused on career development. They collaborate with companies and sectors to develop services & projects that contribute to employable and career-conscious employees. Services are directed towards: sustainable employability, starting a business, personal learning accounts, work-to-work-transitions and the provision of an online platform for career learning and development (James, 2020)

4 SERVICE PROVIDERS OF COMPANY BASED CAREER DEVELOPMENT

4.1 Introduction

In this chapter an overview is provided of the most important service providers of services related to professional career support for employees (including VET students and trainees) in The Netherlands. Typical for our country is the fact that a large amount of the services are provided by private organizations. In the past decades the Dutch system of public service provision in the field of careers work for employees is transferred to the private domain. Most of the services are organized and offered by HRM departments within organizations or they are hired from external suppliers – human resources or career counselling agencies or individual professionals. An overview of all suppliers is difficult to give. This would require an extensive list of all these private suppliers. Instead an overview will be given of other types of service provision that can be seen as new or innovative.

4.2 Learning communities

As mentioned in the previous chapter one of the new developments in the provision of career support is found in the establishment of learning sectoral and regional communities. These are in most cases initiated by HEI Institutions in collaboration with partners in PES together with private and public organizations.

4.3 Provision of Career Checks (Career APK's)

As mentioned earlier Saxion together with the HAN University in Arnhem and Nijmegen performed a research on the provision of Career Checks (in Dutch: Algemene Periodieke Keuring). The report resulted in an inventory of more than 100 providers of instruments for career APK's and they described 20 of the most valuable ones on the criteria as mentioned above (Instituut GAK, 2019). The results of their inventory are described in the Dutch language. They can be found here: https://www.han.nl/onderzoek/nieuws/terugblik-loopbaan-apk-ev/_attachments/20190523_rapport_loopbaan_apk_gekeurd_def.pdf

5 RESOURCES FOR COMPANY BASED CAREER DEVELOPMENT

5.1 Introduction

In this chapter a compilation and analysis is described of actual and innovative resources (literature, studies, media) on human resources and career development in The Netherlands. Also an overview is offered on relevant academic study programs in this field.

5.1 Personal development budget (publieke leerrekening)

The national government is initiating a new service called the STAP-budget. This personal development budget is offered to both employed and non-employed persons. The STAP-budget will be introduced on 1 January 2022 offers a personal development budget of a maximum of € 1,000 per year. To the project a website is established that offers information about the possibilities: education, courses, training activities to further develop and increase ones chances on the labor market. For these services a total budget of € 218 million is available. The Publieke leerrekening will be offered by the UWV, the National employment service in the Netherlands (UWV, 2020).

5.2 Skills passport

Inspired by a recent white paper by the World Economic Forum the concept of a skills passport is being developed by the House of Skills in Amsterdam. Instead of traditional documents like diplomas or certificates there is a need for another proxy for skills development. A skills-based labor market, where you can travel freely with an (inter) national skills passport or career portfolio, that is the idea. This asks for a 21st century ecosystem of Lifelong Learning and Development, based on a shared and supported set of skills indicators. For everyone, that skills set must also be fixed somewhere and "move along". The basis of the Skills Passport is an assessment of skills, helping individuals gain more insight into their personal skills and ambitions. The Skills Passport should become a document that's just as important as a CV and diplomas for employees and job seekers, making it easier to find new work (House of skills Regio Amsterdam, 2020).

5.3 Loopbaan Centraal

Another initiative initiated by CNV and James is the online career platform loopbaan Centraal. On the platform clients are offered online career services and tools. And when they are in need of additional services or guidance they can contact a career professional immediately (James, 2020) .

5.4 Career services at the Public Library

Initiated by the House of Skills project the Public Library of the city of Amsterdam is offering a physical career learning environment within the library called the Work Floor (de Werkvloer). Everyone with questions on career matters can make an appointment for a free career interview and discover the possibilities. In The Netherlands this is quite an innovative development, since for a very long time free and accessible career services for adults have not been offered.

5.5 Developing a skills ontology

In collaboration with the Belgian/Flemish Public Employment Services VDAB the Dutch UWV is working towards an integrated skills ontology. Until recently a common competence language to make information comparable and interchangeable was lacking. In the project Werkinzicht an open source applicable competence standard is being developed. In addition to labor market information at the level of competences for the Flanders-Netherlands border region, Werkinzicht provides a competency standard that is applicable for the entire Dutch labor market. The basis is the Flemish Competent system of VDAB, which is adapted into a Dutch version: 'Competent-NL'. Various skills partnerships in the Netherlands have now been added to this and provide input from user wishes in practice, including House of Skills Amsterdam, the Rotterdam region and Passport4Work from Eindhoven (UWV, 2020)

6 THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES

6.1 Introduction

In this chapter an overview will be provided of some of the current theoretical and methodological approaches for counsellors and coaches to work with/within companies and company context. In our current HRD curriculum within Saxion the focus has moved from individual career development and learning theory towards literature on informal and formal learning in organizations.

6.2 Literature on informal and formal (career) learning in organizations

Career development for employees in our country is often seen in the perspective of formal and informal learning in organisations. The most influential research group is based at the University of Twente in Enschede. Joseph Kessels as leading professor in Human Resources Development and co-founder of and Kessels & Smit, the Learning Company compiled the Dutch knowledge base in this field in the Handbook of Human Resource Development (Kessels & Poell, 2011). One of their key contributions is on the issue of learning in a knowledge society. It introduces the concept of a corporate curriculum and describes the principles of knowledge productivity (Kessels & Poell, 2011).

A second valuable resource of research is provided by Messman et al. (2018). In their overview a rich collection of articles on informal learning within organizations and the consequences for both the employer and the employee are presented. Besides that a similar overview is offered by Mooijman et al. (2018) in their Handbook on learning and development in organizations (Handboek leren & ontwikkelen in organisaties).

The impact of innovation on learning and development and the role of technology is explored by Nigel Paine in his volume on the learning challenge: dealing with technology, innovation and change in learning and development (Paine, 2014).

6.3 Resources on Career Checks (Career APK's)

As mentioned earlier Saxion together with the HAN University in Arnhem and Nijmegen performed a research on the provision of Career Checks (in Dutch: Algemene Periodieke Keuring). The check can be seen as an equivalent of the periodical (annual) car inspections most countries have to improve the quality and safety of our physical mobility. The report resulted in an inventory of more than 100 providers of instruments for career checks and they described 20 of the most valuable ones on the criteria as mentioned above (Instituut GAK, 2019). The results of their inventory are described in the Dutch language. They can be found here:

https://www.han.nl/onderzoek/nieuws/terugblik-loopbaan-apk-ev/_attachments/20190523_rapport_loopbaan_apk_gekeurd_def.pdf

In Appendix A the English translation of the management summary of the report is attached. In Appendix B a matrix overview of all described instruments is offered (in the Dutch language). Translation on request.

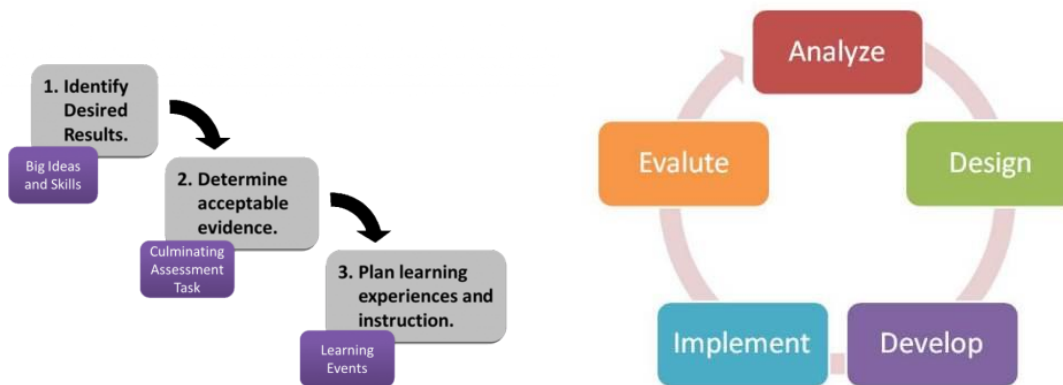
6.4 Talent Development model (ATD)

One of the models that can be used in the foundation of human resources and career development is the model that is developed by the association for Talent Development ATD. For professionals in the field responsible for training and development the Association for Talent Development (ATD) competency model is an international guideline for the professional development of HR and training professionals. The model has recently been modified. It consists of:



6.5 Design and development of learning interventions

Several models can be used for the development of learning interventions in work contexts. Our Saxion students are trained to work with several models. One of them is the ADDIE-model for designing learning interventions:



Wiggins, G. P., & McTighe, J. (2005). *Understanding by design*. Association for Supervision & Curriculum Development.

Traditional models of instructional design have a backward orientation. The backward design principle is that it starts at the end: the desired learning outcomes. From there you design a curriculum by reasoning back. Other than more traditional backward instructional design models the ADDIE-model is developed based on the principles of Instructional System Design (ISD) or System Approach to Training (SAT). The model was introduced in 1975 by the Educational Technology Center, part of the United States military. The starting point of the design process is not the outcome but the input. ADDIE therefore it is forward oriented (Aldoobie, 2015).

6.6 Rapid Instructional Design (RID)

The Rapid Instructional Design (RID) model is based on the concept that people learn more from experience with feedback than from training materials and presentations. The model replaces traditional media-heavy courses with activity-based courses that put the learners in charge of their own learning and enable them to learn with and from each other. Designing learner-centered activities means thinking about what “people actually have to do and be” on the job to be successful. The training program should move the learners through a series of experiences from simple to complex, with each experience followed by feedback, reflection, and retrieval, as appropriate. The activities allow learners to work with each other in real world settings (Daugherty, Teng, & Cornachione, 2020).

7 TERMS AND CONCEPTS (INPUT FOR GLOSSARY)

7.1.1 *Introduction*

Based on identified concepts, the glossary of terms used related to company-based career work will be completed. Please identify the main terms and concepts from your national report that you think should be added to the glossary. The terms should be listed and described in English, but each term should be written in the national language in the brackets.

REFERENCES

- Bradt, G. B., & Vonnegut, M. (2009). *Onboarding*. Hoboken, New Jersey: Wiley & Sons Inc.
- CPB. (2015). *Kansrijk arbeidsmarktbeleid, Deel 1*. Den Haag: CPB.
- CPB. (2015). *Kansrijk arbeidsmarktbeleid, Deel 2*. Den Haag: CPB.
- Deloitte. (2014). *De impact van automatisering op de Nederlandse arbeidsmarkt*. Amstelveen: Deloitte.
- Fouche, E. (2018, 5 1). Successful Intern Management: A Guide for Intern Managers. Muncie, Indiana, Verenigde Staten. Opgeroepen op 3 9, 2020, van http://cardinalscholar.bsu.edu/bitstream/handle/123456789/201423/A386_2018FoucheElizabeth-combined.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Frey, C., & Osborne, M. (2013). *The future of employment. How susceptible are jobs to computerisation?* Oxford: Oxford Martin School.
- Goals, X. (2017). *Employee pre- and onboarding*. Eindhoven.
- Grijpstra, D., D., Bolle, H., & Driessen, T. (2019). *Belemmeringen levenlang ontwikkelen*. Zoetermeer: Panteia.
- Houtman, I., Dhondt, S., Preenen, P., Kraan, K., & De Vroome, E. (2020). *Intensivering van werk in Nederland (Working Paper 36)*. Den Haag: WRR.
- ILO. (2019). *Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work*. Geneve: ILO.
- OECD. (2014). *Mental Health and Work: Netherlands*. Paris: OECDPublishing.
- OECD. (2019). *OECD Input to the Netherlands independent commission on the regulation of work*. Paris: OECD Publishing.
- Partnership for Public Service. (2008). *Getting on Board: A Model for Integrating and Engaging New Employees*. New York: Booz Allen Hamilton.
- SER. (2016). *Een werkende combinatie: advies over het combineren van werken, leren en zorgen in de toekomst*. Den Haag: SER.

SoZaWe. (2020, 3 27). *uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/slim*. Opgehaald van uitvoeringvanbeleidszw.nl: <https://www.uitvoeringvanbeleidszw.nl/subsidies-en-regelingen/slim>

Van der Heyden, H. (2017). *Zeven megatrends*. Alphen a/d Rijn: Vakmedianet.

Went, R., Kremer, M., & Knottneru, A. (2015). *De robot de baas*. Den Haag/Amsterdam: Amsterdam University Press.

WRR. (2020). *Het betere werk: de nieuwe maatschappelijke opdracht*. Den Haag: Wetenschappelijke raad voor het Regeringsbeleid.

WRR. (2020). *Het betere werk: de nieuwe maatschappelijke opdracht*. Den Haag: WRR.

APPENDIX A: CAREER CHECKS CHECKED, (TRANSLATED: LOOPBAAN APK'S GEKEURD) MANAGEMENT SUMMARY

Research question

The main research question is what (types of) career checks can be distinguished and to what extent do they align with (intended) users and/or target groups? For this research career checks are defined as "tools that help an individual understand the current value of their own skills for the current and future labour market and that helps them to make forward-looking career choices".

Design and method

In this research report we describe career checks in several European countries. We do this on the basis of information we have collected through literature research, interviews with developers of career tools APK, focus groups with developers and career professionals and an online survey of 'users' (employers and employees). We have analyzed the information from the various sources based on the following topics; (indicators, performance fields and outcomes) and target group(s) of career checks, by form, stakeholders, frequency, degree of volunteering and funding. We also include the experiences of users of the instruments and the success and failure factors of instruments they have identified. Finally, we look at what there is to say about the effectiveness of career checks in terms of awareness, insight, self-direction and making better choices by individual users.

Results

Our inventory yielded reports of up to 100 different tools for Career checks. Of these instruments, we have further analysed more than 20 looking at purpose, target group(s), form (mandatory/voluntary, stakeholders, frequency and funding), experiences, success and failure factors and effectiveness. The most important results of our analysis are summarized below.

- 1) The **aim** of most career checks is to make people aware of who they are and where they stand in relation to the labour market in terms of personality (big five), motivation and motivation, career perspective, work experience, training and skills, (career) competencies and adaptability. Awareness is therefore paramount. In addition, it is about reflecting on one's own position and encouraging self-direction and taking action aimed at making one's own labour market position more sustainable.
 - a. A number of instruments also provide labour market information (regional, sectoral) in terms of their own chances on that labour market based on their own profile in relation to existing and recent vacancies in the labour market. The aim is then to make people aware of their own position in relation to the labour market.

- b. In some cases, an instrument based on the self-image and the labour market image gives a 'tailor-made advice' on possible steps (training, vacancies) that an employee can take to take advantage of identified opportunities. Then the goal is not only awareness, but also to take direction and take actions in response to awareness.
 - c. In most of the instruments examined, the objectives referred to in (a) and (b) are, however, the directions for further development, so that their own direction and the taking of targeted action are also closer.
 - d. Employees themselves also mainly use a career check for orientation and insight into opportunities and for reflection on themselves and the current and future labour market position.
 - e. Employers indicate (in the open answers) that the consideration to offer a career MOT in their own organization is mainly due to improving the sustainable employability of employees, but also reference is made to improving internal mobility and more ethical motives – a moral responsibility as an employer.
- 2) **Target group** for most career checks are employees. This concerns all groups of employees and, for example, not only the seekers or upper-totals. In principle, the instruments examined are also available for workers of all ages, all sectors and in all regions of the country.
- a. There are tools specifically for job seekers. For example, UWV offers special career checks to people with a slight chance of resuming work within 1 year.
 - b. Instruments seem particularly useful for workers who are at a 'tipping point' in their professional careers. A moment where transitions are discussed or necessary. Often this is also linked to age (40+, 45+, 50+).
 - c. There is a number of sector-bound tools for career checks. For example, FNV and CNV/James offer sector-specific support.
 - d. Although the instruments examined do not explicitly exclude groups from participation, instruments seem to be particularly suitable for employees with at least an MBO 2 level. This level is necessary in order to be able to understand (online) questions and to be able to interpret results well. Ict skills, reading and writing and self-reflection are 'basic skills' for using the current generation of career checks.
 - e. An exploratory survey of 65 users of MOT career shows that these participants are primarily HBO/WO-educated and over 45, but the selection method suggests that this may not be entirely representative. Preliminary figures on participation in the 45+ development advice indicate that the level of education of participants has more diversity.
- 3) As far as the **form** (mandatory/voluntary, frequency, initiative, funding) is concerned, we conclude first of all that most career checks are made up of three parts. Digital questionnaires (scans, tests) for a clear self-image (self-awareness), one or more conversations with a career coach and an (online) personal report. Sometimes 'labour market information' has been added as a fourth part. In some cases, a user is also given

concrete job prospects, for example in the form of 'probability occupations' and/or concrete suggestions for training, based on the combination of self-understanding and labour market insight in the career.

- a. However, labour market information, even when available, is not always used in career checks or career interviews that follow.
- b. If labour market information is available in a career check, it is usually based on current available vacancies and on recent past vacancies. However, sometimes the vacancies in the public domain are missing. On current and recent vacancies, a career check bases a 'score for labour market value'.
- c. Little is known about the frequency with which employees use available MOT careers. An initial survey of users shows that a majority of employees who have used a Career checks used it once. But a small proportion have participated more often in a career check. As yet, there does not appear to be systematic or structural use of the instruments or embedding in HRD/HRM policy.
- d. The use of a career check seems to be actually always voluntary; almost two-thirds of mot participants have initiated the participation in the career MOT itself, about a quarter indicate that this has also been stimulated by the supervisor. However, an career check is more often part of a more comprehensive program offered to employees by their employer. However, it seems rare that employees use a career check on the advice or advice of employers or managers.
- e. Without exception, the employee himself owns the results of an career check and there is a personal reporting and personal conversations.
- f. Funding of career checks rarely, if ever, goes through employees themselves. Most of the time, funding goes through O&O funds, employers (sector plans), trade unions or government (e.g. through grant scheme 'development advice 45+'). Costs of career checks vary widely and depend on the nature of the support, whether or not combined with career interviews and, for example, the number of career checks an employer purchases.

4) **Preconditions** for successful use of a Career checks are mainly evidenced by research that has been done in terms of applicability and satisfaction among users about process, guidance and recognition of results.

From these studies and from our own research follow the following preconditions for success:

- a. A Career check should be accessible, for example in technique, language, length and cost. In principle, an career check should be useful for everyone.
- b. Almost all of the career checks in this study are linked to a conversation with a career professional. This conversation has an important added value provided that that conversation is conducted with an independent and good career professional, under social and psychologically safe conditions and in confidentiality.
- c. A visible/noticeable involvement and exemplary role of executives seems to contribute to successful use of the tools.

- d. Career checks probably work best if they are embedded in regular HRD policies and are 'normal'. Ideally, the starting point should also be the retention of the current position with the current employer. Thus, the use of a career tool is not so much aimed at a required change or a 'problem', but at maintaining the current labour market position.
 - e. The labour market information and opportunities that a career check provides users must be relevant, valid and reliable. However, that is now lacking in visibility.
 - f. A proper 'framing' of an instrument also seems crucial. Terms like "career," "check" don't always evoke the same thing everywhere, let alone evoke positive associations everywhere. Sometimes these terms scare off. Precondition for success is deliberate framing of the deployment of an instrument for career checks. It is not for nothing that providers of career checks often offer their instruments under different labels and names.
 - g. Students and scholars at every level today learn to reflect on their current and future position in the labour market. This is likely to allow new generations of employees to better interpret, and act on, information and insights that a career check provides them.
- 5) Effects of using a career check are to a limited extent systematically and scientifically investigated. As far as we can ascertain, there has at least been no systematic scientific research into the validity, reliability and/or effectiveness of career tools used in the Netherlands.
- a. However, (policy) evaluations are taking place, including the Perspective Action Plan for the over-50s, carried out by Regioplan. The effects of the Development Advice 45+ are also systematically investigated by Regioplan.
 - b. A scientific study is currently underway on the effectiveness of the career check offered by Eelloo.
 - c. International literature does point to the effectiveness of "career interventions" (Whiston, Li, Goodrich Mitts, & Wright, 2017).
 - d. The users (employees) we surveyed in the context of this survey seem generally satisfied with the career checks they have used. A large majority are satisfied with accessibility, as well as variation, quality, feedback, design and duration. Career checks gave users a good view of motivations, values, personality, knowledge and skills. Users are slightly less satisfied with the visibility of the checks on labour market opportunities and vacancies, but satisfaction is still high on these aspects. We would like to stress that this is a small, exploratory and unrepresentative questionnaire survey of 65 users.
 - e. For the validity and reliability of questionnaires used in careerchecks for example personality, motivation, career competences or motivations, there is some evidence. These mainly concern foreign questionnaires and not necessarily the Dutch versions of these.
 - f. For the added value of a personal conversation in combination with the scans and questionnaires, there is also reasonable evidence. This evidence is much less relevant to the potential added value of a career interview in which labour market information or labour market position is central, although Atwell & Hughes (2019) seem to be providing the first evidence for this recently.

- g. However, for the validity and reliability of instruments designed to determine labour market opportunities, this evidential feature does not appear to be there for the time being.
- h. Developer evaluations among users generally also deliver good results.

Recommendations for an 'ideal' career check

This research provides a large number of points for strengthening the existing tools for career checks and its wider use. Based on the results, we make ten concrete recommendations for the development of an 'ideal' Career checks.

1. Unambiguously define 'Career APK'. This research indicates that there are many differences in interpretation and that concept demarcation and convergence in the definition is therefore useful, necessary and probably even conditional in order to give the checks a more robust and uniform character as a (career) instrument. The working definition used for this research may be the starting point.
2. Career checks should be made up of accessible (digital) tools, focused on self-examination in combination with one or more career conversations in which, in addition to reflection on personal characteristics and characteristics ('self-awareness') multiple conversations with a career professional or coach, also the own opportunities and opportunities on the internal and/or external labour market ('opportunity awareness') should be given attention.
3. Career checks should provide up-to-date, reliable and valid labour market information so that users of them can also make labour market-relevant career choices. This requires a better, unambiguous data infrastructure for labour market information than is now available in the Netherlands. The United Kingdom, Canada and Flanders are interesting forerunners and examples.
4. Career checks should provide professional and appropriate support so that information that provides a career check about personal characteristics and job opportunities for users is clear and useful. This support should be provided by well-informed and well-trained (career) professionals who are able to support and guide different target groups in the use of a career check and interpret the information that the check provides. Industry associations for career coaches have a major role to play in monitoring the quality and certifying well-trained career coaches. This may lead to recalibration or change existing (master) courses for career professionals.
5. Careerchecks must be embedded in both an organization's strategic HRM/HRD policies as part of the policy of social partners and the government, so that their use and deployment is 'normal' and, for example, is not associated with 'problems', superstalness, outplacement, dysfunction or 'looking for something else'.

6. Career checks should be offered easily and therefore accessible to everyone. This can be done by offering them short, cheap/free and flexible.
7. Career checks should preferably be offered safely and independently in the best interests of the employee. Security and independence of support is crucial to the successful implementation of the instrument.
8. Career checks that are currently offered may rejoice in warm interest and satisfaction among users. Both employers and employees we have asked about their experiences are generally satisfied with what they are getting. By-developing good, existing MOT's career in collaboration with experienced developers may be more obvious than developing something new.
9. Career checks are currently hardly evaluated for effectiveness. Recommendation is to make career checks in principle accompanied by scientific research or systematic monitoring of the effects of their use on 1) understanding career opportunities, 2) making better or more forward-looking career choices or for example 3) self-confidence, 4) competency experience and 5) proactive career behavior.
10. Career checks work only if users have certain basic skills and attitude or attitude needed to use a Career MOT. This includes ICT skills, being able to read and write and being able to reflect. If users do not have these basic skills, additional guidance or a preliminary process is recommended anyway.

Five concrete suggestions for application-oriented follow-up projects

Finally, this research provides a number of concrete starting points for follow-up projects aimed at a broader application of MOT's career.

1. Exploratory/comparative research on the good examples of MOT career and support in, for example, the United Kingdom, Canada and Flanders. To what extent are these apparently good approaches copyable to the Dutch situation?
2. Explore in cooperation with various networks of career professionals, education and government the possibilities for (further) development of existing and available tools for Career checks to new, accessible, free of charge for the individual employee, (semi)-public offer of Career checks. Partly on the basis of the ten recommendations for ideal instruments, as outlined in this report.

-
3. Exploring specific design requirements and feasibility of setting up a new labour market data infrastructure for standardized actionable labour market information for career checks.
 4. Setting up scientific research (large-scale and longitudinal) into the short and longer term effects of use of career checks and/or their components on sustainability and lifelong development (skills mismatch, person-job misfit, competency perception, labour market behaviour and (successful) labour market transitions, quality of development choices made, etc.
 5. Developing professionalization pathways (training, training) for independent support in the use of career checks by different target groups.

APPENDIX B: OVERVIEW CAREER CHECKS

Tools relating to work and career orientation

Of the 9 instruments that we have encountered in the international scientific literature, 4 can be classified in the category of meaning and preferences in relation to work, and career orientations.

1. **The Meaning of Work Questionnaire (IST)** (Arnoux-Nicolas et al., 2016) is a questionnaire that measures the subjective perception of an individual's sense of his work (Meaning of Work, MOW). The IST questionnaire consists of four dimensions (importance of work, understanding of work, direction of work and purpose of work) and is specifically constructed for the target group of workers in the French context. According to Arnoux-Nicolas et al. MOW is a non-universal concept that can be subject to cultural differences and social values. According to them, this requires the construction of measuring instruments for a specific cultural context. Although they do give a clear account of the characteristics of the context of the French labour market, they do not explain how they have been incorporated into the construction of the IST. Arnoux-Nicolas et al. see possible applications of the IST in evaluating the effectiveness of MOW interventions of career professionals. In addition, they indicate that the instrument can measure the impact of organizational and career changes on MOW, using the information gained to improve HRM practices. The reliability of the IST is good and its validity has been made plausible. Generalisation of the entire population of workers in France is not possible. It's not a representative sample.
2. **The Work Preference Indicator (WPI)** (Gilbert, Sohi & McEachern, 2008) is a questionnaire that can be used to assess the person-environment fit; he measures so-called work preferences. Work preferences are the outcomes that individuals want from their involvement in paid work; they answer the questions 'What do I want from the work I do?' and 'What do I want my work environment to look like?' Work preferences affect career decisions (especially shorter-term ones) and are crucial determinants of work attitudes and motivation. The question of which working environment/type of organization best suits a particular employee can be answered in part by his work preferences. About the WPI, Gilbert et al. (2008) initially said that it could be used as a tool for further research into career development and placement dynamics; in addition, they mention that it can also be used as a tool to help individuals who want to learn more about their work preferences and their own suitability (fit) for jobs that arise to a high degree adaptive and multi-skilled organizations. The instrument would be particularly relevant for short-term workshops. The reliability of the WPI is good and the validity is made plausible. However, the instrument is still at an early stage of development.

3. Where the WPI focuses on preferences regarding the work environment and type of work, the **Career Orientation Scale (COS)** focuses on career level (Bravo, Seibert, Kraimer, Wayne & Liden, 2017). Bravo et al. define career orientations, career orientations, as the characteristics of work that define one's career goals, reflecting the individual's self-concept in terms of his subjectively experienced values, interests, experiences, skills and abilities. The concept is related to so-called career anchors (Schein, in Bravo et al., 2017); examples of career anchors are 'autonomy and independence', 'contribution and dedication to a cause/higher purpose' and 'security and stability'. An assumption of Schein's model (in Bravo et al., 2017) is that individuals have only one truly career anchor, and that this is an element in a person's self-concept that he is not willing to give up. The starting point of Bravo et al. however, is that people nowadays no longer continue to work for a long time in the same organization, that in their career they are no longer guided by a single career anchor but by multiple orientations, and that these orientations can change during a person's career. With this as a starting point, they have developed a new questionnaire, the COS. A way proposed by the authors is to measure the career orientations of employees and then use this information in the context of career development, with the ultimate aim of strengthening engagement with their current organisation. In addition, it can be used by individual workers to identify organisations with career opportunities that are in line with their own career orientations; this would be particularly valuable for people who are still at the beginning of their careers. The reliability of the COS is good and the validity is made plausible. However, the results can only be generalized for a limited time, as the sample for sub-study 1 consisted exclusively of students from a single university and sub-study 2 of predominantly white (Caucasian) employees of a single organization in the US.
4. **The Career Style Interview (CSI)** (Taber, Hartung, Briddick, Briddick & Reh fuss, 2011) is the only one of the instruments examined that requires a career professional in addition to the participant. The CSI consists of a questionnaire interview, was already developed in 1989 and has since been further refined. It aims to collect data in the form of the client's own stories about roles in his life, adapt-ability strategies, motivations, strevings, and personality style. After the opening question ' How can I help you construct your career?' contains questions such as (freely translated) 'Who did you admire when you were young? Who do you see as an example for setting up your life? Name three heroes/role models.', 'What kind of magazines do you regularly read? What do you like about that? What kind of television shows do you really like and why?', 'What were your favorite subjects in high school and why? What subjects did you hate and why?' and 'What are your first memories from your childhood? I'm curious about three stories about events that you remember from the time you were 3 to 6 years old.' On the basis of such questions, the career coach collects data during the interview with which the life story of the client can be constructed as it were. The goal of the career professional is to help his client to design a desired life structure, to adapt to development tasks and transitions, to understand themes within his life, and to realize his professional personality style and preferred work environments. After the career professional has received an answer to his last question, he interprets the collected information. The career professional determines the goals of the career guidance on the basis of the opening question. Based on the childhood memories, he identifies what concerns his client the most and what his core problem is. The

role models would provide the career professional with information about characteristics and qualities that the client uses or would like to use to solve the problem. The favorite high school subjects would provide information about preferences for certain work environments. The CSI has different similarities with the above mentioned instruments: on the basis of the collected data, the career professional tries to make statements about preferences for certain types of work environments (compare with the WPI), and about ideals, life goals and the importance that the client attaches to work compared to life roles in other areas (compare with IST and COS). This information could also be used to make statements about career adapt-ability strategies; this is an agreement with the CAAS instrument, which will be discussed below. However, apart from the description of a case study of how a client can be helped with the help of the CSI, Taber et al. does not provide empirical evidence for the effectiveness of the instrument.

Tools relating to competences and resources in relation to careers

Three of the tools found have in common that they say something about the competencies and resources of the participant in relation to his career: the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS), the Career Competencies Questionnaire (CCQ) and the Career Resources Questionnaire (CRQ). These competencies and resources are developable and therefore interesting in the context of interventions of HR and career professionals.

1. **The Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)** (Savickas & Porfeli, 2012) measures to what extent an individual estimates to have certain skills that enable him to cope with changing circumstances. These skills are divided into four dimensions: concern, control, curiosity and confidence (the 4 C's). The CAAS was developed and tested by researchers from 13 different countries. The reliability scores of the CAAS are acceptable to excellent. Its internal consistency is also excellent.
2. **The Career Competencies Questionnaire (CCQ)** (Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers, & Blonk, 2012) measures career competencies, i.e. knowledge, skills and skills that are central to career development and which can be influenced and developed by the individual. Career competences can be divided into reflective, communicative and behavioural career competences. Akkermans et al. indicate that the CCQ can be used in education and HRM policy as a diagnostic tool to monitor the progress of students/individuals towards and in the labour market. The questionnaire can be used to determine which competencies need to be further developed in order to make the transition to work. It can also be used in interventions to increase employability. The CCQ can also be used to diagnose problem areas in people who have lost their jobs and are looking for new work and among students who are unsure of what they want to do in the future but are already entering the labour market soon. Furthermore, it can be used as a diagnostic tool in stimulating the resilience and optimal functioning of employees. A thorough factor analysis has shown that the selected six career competencies are indeed separate entities that together form an overarching multidimensional concept of career competencies. There is also initial sup-

port for the validity of the instrument. However, the results are only limited in generalisable, as the instrument has only been tested among young workers who had just started their careers (students with full-time work placements).

3. **The Career Resources Questionnaire (CRQ)** (Hirschi, Nagy, Baumeler, Johnston & Spurk, 2017) provides insight into the strengths and weaknesses of clients in terms of the extent to which they have career resources that can help them achieve their career goals. Examples of career resources are knowledge of the labour market, soft skills, career support by social network, self-confidence with regard to career, clarity about own career goals, and activity in career exploration and in maintaining a network. Hirschi et al. have constructed separate versions of the questionnaire for workers and students. Career professionals can use the CRQ to diagnose weaknesses in their client's career resources to work on. They can also use the tool to evaluate the effectiveness of an intervention for increasing one or more of the career resources. The CRQ has several similarities with the CCQ. For example, in both questionnaires, the participant reflects on his (work) qualities, on the exploration of the labour market (in the CRQ actual activities in labour market exploration, at the CCQ the capacity for labour market exploration) and networks (at the CRQ actual network activities, at the CCQ the knowledge of relevant persons and the ability to network skills). There is also an agreement between career clarity in the CRQ and reflection on motivation in the CCQ; at the CRQ it is more about clarity around his own career goals and at the CCQ about knowing what appeals to him in his work and what is important to someone in their career. The CRQ has good reliability scores; the validity of the instrument has also been made plausible.

Instruments relating to self-employment in relation to the labour market and/or concrete occupations

The literature research revealed two tools that use information from publicly funded databases on professions (Digital Guide) and on the labour market (Virtual Career Counselor). An agreement between these instruments is that the result is that they both have an overview of alternative professions, with information on skills that the participant has yet to learn before they can make the switch to the other profession.

1. **The Digital Guide (DG)** is an ICT application developed by the Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) of the Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), with the aim of helping employees maintain their working capacity until retirement (Aleksandrowicz, Zieschang, Braunig & Jahn, 2014). The target group of the DG is workers in professions with a high physical or mental burden. The nature of these professions is such that, because of this tax, workers can only work for a limited number of years; if workers continue to work too long, there is a risk that they will develop health problems that cause them to lose their ability to work while they have not yet reached retirement age. The DG contains information from

a DGUV database with approximately 100 professional profiles, with the workload and skills and qualifications required for each profession. If a user creates a profile containing information about his qualifications, preferences and possible health restrictions, a list of suitable new professions is produced on the basis of his profile; the user is shown a ranking of professions that best fit his profile per criterion (health, qualifications, and preferences). In addition, he will be shown what skills and qualifications he would still need to acquire in order to make a switch to the other profession and what health profile (physical, environment and psychosocial) this new profession has in relation to his own health profile. The starting point of the DG is horizontal career change: the alternative professions presented by the participant are at the same level of status as those of his current work. The DG may be applied for individual career planning; this can be done under the guidance of a career coach, but the DG is also suitable for personal use. Another way in which DG can be applied is by an employer, to find a suitable new place for employees who are facing their limit in a physically or mentally stressful position. Given that the DG is still at an initial stage of development, no data on its quality and/or effectiveness are yet available. However, a prototype of the DG was tested among 33 workers. The evaluation showed that most users found the application very useful or somewhat useful. Respondents were also asked whether the suggested new professions were in their expectations when looking for a new job. The percentage of respondents who had replied very satisfied or somewhat satisfied was approximately equal to the percentage who had not filled in at all or somewhat dissatisfied. Aleksandrowicz et al. suspect that satisfaction would be higher in a situation where a new profession would really be sought and if more professions would be included in the database that match the qualifications of the users. They also mention that some users stated their low satisfaction due to the lack of academic professions in the database. The DG is thus the only instrument of the instruments examined to provide information on users' experiences.

2. **The Virtual Career Counselor (VCC)** (Sleeper & Rogers, 2014) is the only tool that uses labour market information from the literature studied. In addition, it's the only instrument known to actually be in use. The VCC is an interactive online ICT application developed by Indiana Business Research Center (IBRC) and Department of Workforce Development (DWD) with the aim of providing insight into the additional training/training (estimated in number of weeks) that an employee needs to move from the current profession to another desired profession. The VCC uses O*NET's database with information on the knowledge, skills and training required for around 800 standardised occupations as classified by the United States Federal Government, with information on the competency levels of these professions and on the time it would take to ascend to a higher level of competence. . In the application on the website <http://hoosierdata.in.gov/vcc/> one can enter the name of a profession. Next, an overview of related professions with information on the estimated time it takes to switch to this profession, but also information on the knowledge and skills that have yet to be learned, on the median income and whether there is a high demand for the profession in question, will be published. When selecting one of the proposed professions, an even more detailed information from O*NET on the profession, including the required knowledge and skills, the required level of training, and common interests and working values of

employees in the profession in question, is referred to. Sleeper & Rogers does not provide any information that can draw conclusions about the quality and/or effectiveness of the VCC.

APPENDIX C: MATRIX OF FINDINGS OF KNOWLEDGE SYNTHESIS (LITERATURE, INTERVIEWS, FOCUS GROUPS, QUESTIONNAIRE) (DUTCH VERSION)

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

Arbeidsmarkt Positie Quotiënt (APQ)	Eelloo	Geeft antwoord op de vragen: 'Wat zijn mijn kansen op de arbeidsmarkt? Hoe lang duurt het als ik een andere baan zou moeten vinden? Wat kan ik doen om mijn positie op de arbeidsmarkt te verbeteren? Hoe maak ik zelf de juiste loopbaanbeslissingen?' De uitkomsten van het APQ-programma ondersteunen mensen in het vergroten van hun duurzame inzetbaarheid en geven concrete handvatten om zelfstandig aan de slag te gaan met hun loopbaan.	Vragenlijst. Combineert informatie over de arbeidsmarkt met inzicht in de persoonlijke situatie en kansen.	https://eelloo.nl/producten/arbeidsmarkt-positie-quotient/
Arbeidsmarkt - waardescaan	Randstad	Geeft inzicht in mogelijkheden op de actuele arbeidsmarkt vanuit huidige (of gewenste) functie in combinatie met persoonlijkheid. Doel is het vergroten van de arbeidsmarktwaarde van de deelnemer.\	Vragenlijst. In een adviesgesprek wordt de informatie besproken. Een actieplan helpt de deelnemer om het advies om te zetten naar concrete acties.	https://outsystems.rgnservices.com/marketvaluescan/start/demo_product_compleet
Baansuggesties	Ixly	Geeft middels een dashboard inzicht in persoonlijkheid, interesses, motivatie en fysieke factoren van een cliënt. Allereerst verkennen cliënten bij hen passende rollen (de kern van een beroep). Cliënten geven hun voorkeuren aan in een overzicht en verkennen vervolgens beroepen die bij hun gehele profiel aansluiten (m.b.v. onder meer zelf ingestelde filters).	Een applicatie die meer dan 2400 beroepen bevat o.b.v. de beroependatabase van het LDC.	https://www.ixly.nl/
Career Adapt-Abilities Scale	Savickas (2011)	Uit onderzoek van Savickas en Porfeli (2012) blijken de vier hoofdschalen van de CAAS naar voren te komen. In dit onderzoek is in 13 landen factor onderzoek gedaan.	Concluderend kan worden gesteld dat de CAAS een instrument is	https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879112000139

		<p>Hieruit bleek de interne consistentie van alle vier de schalen goed te zijn: concern (a=.83), control (a=.74), curiosity (a=.79), confidence (a=.85) en het totale construct (a=.92). De Nederlandse versie (Vianen et al., 2012) scoort ook goed op interne consistentie: het totale construct (a=.089), concern (a=.84), control (a=.72), curiosity (a=.72) en confidence (a=.75). Onderzoek naar de Belgische versie van de CAAS (Dries et al., 2012) scoort ook goed op interne consistentie: concern (a=.80), control (a=.70), curiosity (a=.73), confidence (a=.79) en het totale construct (a=.88).</p>	<p>waarmee uitspraken kunnen worden gedaan over de (interne en externe) mogelijkheden van iemand om zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. Deze capaciteit heeft direct invloed op het welzijn en werksucces van het individu.</p>	
Career Competencies Questionnaire (CCQ)	TNO, Jos Akkermans	<p>Uit onderzoek blijkt dat loopbaancompetenties en jobcrafting zijn matig gecorreleerd ($r=0.64$, $p < .01$), en job crafting is gecorreleerd met interne en externe inzetbaarheid</p> <p>(beide $r=0.42$, $p < .01$), en met work-home verrijking ($r=0.41$, $p < .01$), maar toch slechts marginaal met werkhuisinterferentie ($r=0.10$, $p=0.08$).</p>	Literatuuronderzoek	<p>https://www.josakkermans.com/nl/home</p> <p>https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879112000139</p>
Career Scan	PiCompany	<p>Bestaat uit een persoonlijkheidsvragenlijst, een waardenvragenlijst en een vragenlijst over competenties. Geeft inzicht in wie de deelnemer is, wat hij wil en wat hij kan. Daarnaast laat het zien hoe het huidige loopbaanveld van de deelnemer hierbij past en welke twee andere loopbaanvelden het beste zouden passen. De uitkomsten</p>	Vragenlijsten	<p>https://www.picompany.nl/develop/career-scan</p>

		helpen bij het maken van loopbaankeuzes.		
Diamantwijzer	Optimaal talent	Een online wendbaarheidscheck of loopbaan-APK dat op alle domeinen mensen in kaart brengt voor een onderbouwd persoonlijk ontwikkelplan.	Online test met uitgebreide rapportage	https://www.optimaal-talent.nl/
Discover	Mastermind	Geeft inzicht in gedrag, drijfveren en talenten	Online analyse-instrument	
Duurzaam Inzetbaar Potentieel Profiel (DIPP), onderdeel van MCA-methode	Knowvium	<p>MCA staat voor: meten, coachen, actie.</p> <p>Een Duurzaam Inzetbaar Potentieel Profiel (DIPP) rapport is het resultaat van de meting; een standaard DIPP rapport bestaat uit de volgende DI indicatoren:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Biografische gegevens 2. Loopbaangeschiedenis 3. Werk fitheid (gezondheid inschatting, en werkvermogen) 4. Persoonlijkheid 5 dimensies 5. Employability op basis van 5 dimensies + alle voorspellende factoren <p>In gesprek met een coach worden de resultaten geïnterpreteerd en worden actiepunten benoemd.</p>	Vragenlijsten m.b.v. Knowvium Software (Knowvium Science based questionnaire toolbox). In combinatie met een gesprek met een coach.	<p>Volgens de aanbieder zijn de vragenlijsten wetenschappelijk gevalideerd</p> <p>https://knowvium.nl/</p>
Duurzame Inzetbaarheid Scan	Ixly	Een instrument voor het signaleren van loopbaanvraagstukken bij medewerkers, om hier aandacht aan te besteden en tijdig stappen te ondernemen. De scan wordt veel ingezet bij grote groepen om op basis van de groepsresultaten passende interventies aan te kunnen bieden. Aan de hand van het	Online-vragenlijst	https://www.ixly.nl/

		E-Assessment worden vragen als “Ben ik een bevlogen medewerker?”, “Waar sta ik qua ontwikkeling?” en “Wat geeft mij energie?” uitgewerkt in de rapportage. Het rapport besteedt aandacht aan bevlogenheid, persoonlijke flexibiliteit, werkvermogen en werk-privé balans en ontwikkeling. Gemeten worden: bevlogenheid, persoonlijke flexibiliteit, werkvermogen en balans.		
TalentManager	Elken talent	Maakt inzichtelijk wat talenten en competenties zijn en hoe deze ontwikkeld kunnen worden. Ook geeft het inzicht in welke gedragsverandering ingezet kan worden voor meer succes en plezier in het wekr. Het instrument kan ingezet worden bij o.a. loopbaanontwikkeling en re-integratie (maar bijv. ook bij werving en selectie). Ook werkgevers zijn een doelgroep: een instrument om binnen twee dagen een beeld te krijgen van het functioneren van medewerkers en een advies om talent en competenties te ontwikkelen.	Online assessment. euro per persoon, inclusief rapportage en persoonlijke toelichting.	https://elkentalent.nl/assessment/
INVRA- Arbeid vragenlijst	INVRA	Geeft inzicht in de competenties die iemand gebruikt of nodig heeft op een bepaalde werkplek. A.h.v. het resultaat van de vragenlijst wordt er samen met de betrokkene gekeken naar het resultaat en kunnen afspraken worden gemaakt voor een trainings- of ontwikkelingsplan. Drie categorieën: arbeidshouding,	Vragenlijst	https://www.invra.nl/

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

		<p>geeft ze perspectief, biedt ze houvast en daagt ze uit. Zo worden ze zich bewust van wie ze zijn, wat ze kunnen, waar hun kracht ligt, en van hun kansen en mogelijkheden op de in- en externe arbeidsmarkt.</p> <p>De deelnemer krijgt inzicht in zijn houdbaarheidsdatum op de arbeidsmarkt. Dit kan hij gebruiken om het gesprek over inzetbaarheid mee te openen.</p> <p>De Job Navigator geeft inzicht in o.a. de arbeidsmarktwaarde van een deelnemer, zijn baanbreedte en zijn persoonlijke inzetbaarheidspotentieel.</p>		
Jobport	Margolin	<p>Kandidaten maken een loopbaanprofiel aan met daarin ervaringen, kwaliteiten, interesses en belastbaarheid. Jobport geeft inzicht in mogelijkheden op de arbeidsmarkt en helpt kandidaten bij het bepalen van de volgende stap in hun loopbaan. Het instrument geeft kandidaten het inzicht en perspectief om te ontwikkelen en duurzaam inzetbaar te blijven. Kandidaten kunnen het instrument gebruiken om interessante banen en werkgevers te vinden. Het instrument kan kandidaten naar vacatures matchen en andersom.</p>	<p>Software voor duurzame inzetbaarheid voor professionals die kandidaten ondersteunen in werk en loopbaan. Door een combinatie van on- en offline begeleiding kan een loopbaanprofessionaal tijd besparen en meer diepgang aanbrenge.</p>	<p>https://www.jobport.nl/</p>
Kernscan	Kernkunde	<p>Geeft inzicht in de persoonlijke communicatiestijl en het drijfverenprofiel van een deelnemer. Resultaat van het doorlopen van de Kernscan is een persoonlijke rapportage.</p>	<p>Online tool. De deelnemer krijgt een persoonlijke inlogcode om de Kernscan mee te doorlopen. Het</p>	<p>http://kernkunde.nl/aanbod/</p>

		Daarmee kan de deelnemer aan de slag met kwaliteiten en valkuilen, doelen, waarden, drijfveren en communicatiestijl.	wordt geadviseerd om het instrument aan te vullen met tenminste één coachingsgesprek. Kosten Kernscan met persoonlijke rapportage: 180 euro.	
Loopbaanentraal	James/CNV	www.loopbaanentraal.nl is een algemeen en gratis toegankelijke website, ontwikkeld voor werkend Nederland die bedoeld is om loopbaanzelfregie te ondersteunen door middel van digitale opdrachten, uitmondend in een actieplan.	On-line, gratis, algemeen toegankelijk...	www.loopbaanentraal.nl
Loopbaan APK	Lagarde&you	Doel: medewerkers de regie over hun arbeidsmarktpositie laten behouden. De Loopbaan APK levert een diagnose op van iemands positie op de interne en externe arbeidsmarkt, en handvatten om de persoonlijke ontwikkeling in beweging te zetten en te houden. Ook geschikt voor organisaties om de personele bezetting optimaal te houden. Organisatie en medewerker nemen samen de regie. De loopbaan APK belicht persoonlijke vaardigheden, eigenschappen, interesses, ambities en waarden.	Loopbaanonderzoek in combinatie met vijf loopbaangesprekken, tussentijdse huiswerkopdrachten, advisering, tips en handvatten. Aan het eind: bepaling welke vervolgkoers in de loopbaan, in een gesprek tussen werkgever, werknemer en loopbaancoach. Tijdsbestek: maximaal drie maanden	http://lagardeyou.nl/loopbaanapk

<p>Loopbaan APK (self- assessment)</p>	<p>Matchcare</p>	<p>Stelt een deelnemer vragen om hem aan het denken te zetten over zijn werk: in welke rol kom je het best tot je recht? Sta je 's morgens nog fluitend op? Op basis van de antwoorden van de deelnemer ontstaat een persoonlijk profiel. Dit kan als kompas worden gebruikt om te onderzoeken wat volgens de deelnemer een dubbelcheck vraagt.</p> <p>Brengt in kaart in welke mate voor de deelnemer zijn werk en werkomgeving (nog) aansluiten bij wat voor hem nu belangrijk is. In de resultaten ziet hij enerzijds zijn behoefte, anderzijds zijn beleving (dat wat hij nu ervaart dat geboden wordt). Als deze niet in balans zijn dan kan de deelnemer kijken wat hij kan doen om die balans te herstellen.</p>	<p>Vragenlijst. Gratis bij het volgen van een traject bij Matchcare.</p>	<p>https://www.matchcare.nl/</p>
<p>Loopbaan- Check</p>		<p>Na beantwoording van de vragen krijgt de deelnemer advies over zijn werk en wat hij zou kunnen doen. Als het volgens de Loopbaan-Check app tijd is voor verandering, wordt hem dat uitgelegd. In de app worden ook sollicitatietips gegeven en kan de deelnemer contact leggen met een aangesloten loopbaancoach uit de buurt.</p>	<p>App met vragen</p>	<p>www.loopbaan-check.nl</p>
<p>Loopbaan- check</p>	<p>TVM werk en advies</p>	<p>Het totaalplaatje van de kandidaat wordt in beeld gebracht: talenten, motivatie, behoeften en mogelijke belemmeringen of valkuilen. Vervolgens wordt de vertaalslag gemaakt tussen de actuele skills en motivatie en behoeften van de persoon met</p>		<p>https://www.tvmwerkenadvies.nl/loopbaancheck</p>

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

<p>Loopbaan- naviga- tor</p>	<p>Manshanden</p>	<p>Resultaat: de medewerker krijgt antwoord op de vraag of zijn huidige werk bij hem past nu en in de toekomst, hij doet ideeën op over wat hij kan veranderen om met plezier aan het werk te gaan/blijven, en heeft een actieplan gemaakt en evt. een gesprek voorbereid met een HR-adviseur of leidinggevende. De loopbaannaviga- tor maakt het mogelijk om in vijf stappen, de balans van de loopbaan op te maken, zodat de medewerker weet of hij op koers ligt of een nieuwe koers uit wil of moet stippelen. Het instrument kan gebruikt worden als middel om meer regie te nemen over de eigen loopbaan, voorbereiding op een loopbaangesprek of HR-adviseur, voorbereiding op het jaar- of ontwikkelgesprek met de leidinggevende, of als instrument in een loopbaantraject met loopbaancoach. De doelgroep bestaat uit mensen die zich afvragen of zij zich nog wel op hun plek voelen in hun huidige werk, die zich graag verder zouden willen ontwikkelen, die een nieuwe stap zouden willen nemen, of die zich zorgen maken over de balans tussen werk en privé of over hun werk in relatie tot hun gezondheid.</p>	<p>E-learning cursus. Doelgroep: geschikt voor medewerkers van alle niveaus.</p>	<p>http://www.manshandentraincoachtwerkt.nl/loopbaan%20wie.html</p>
<p>Loopbaan- oriënta- tie</p>	<p>Leaufort</p>	<p>Het instrument levert realistische vooruitzichten en een compleet zelfbeeld. Loopbaanoriënta- tie zorgt ervoor dat de deelnemer weer helder voor ogen heeft wat zijn kwaliteiten zijn, welke competenties hij kan</p>	<p>Individueel ontwikkeltraject van twee bijeenkomsten. Daarbij worden psychologische tests en oefeningen</p>	<p>http://www.leaufort.nl/loopbaanbegeleiding/loopbaanorientatie/</p>

		ontwikkelen en welke functies in welke soort organisaties bij hem passen. Er worden verschillende psychologische tests afgenomen die inzicht geven in werkstijl, denkvermogen, persoonlijkheid en motivatie.	gemaakt en gesprekken gehouden met een arbeids- en organisatiepsycholoog. Daarin wordt feedback gegeven op de testresultaten.	
Loopbaanscan	Ixly	Geeft antwoord op de vragen 'Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?' Het geeft een persoonlijk profiel van talenten, drijfveren, interesses in sectoren en interesses in taken. Het heeft als doel om het zelfinzicht te versterken en om ideeën te bieden voor loopbaanontwikkeling (het rapport bevat ontwikkelsuggesties).	Vragenlijsten	www.ixly.nl
Loopbaanscan Adaptief	Ixly	Een adaptieve variant van de Loopbaanscan van Ixly. De vragenlijst geeft een breed beeld van de persoonlijkheid, drijfveren en interesses van een deelnemer. De Loopbaanscan biedt inzicht in de vragen 'Wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik?' Doel: bewustzijn creëren over de eigen kwaliteiten en mogelijkheden. Dit kan leiden tot loopbaanstappen, maar ook tot ontwikkeling binnen de eigen functie. Het instrument wordt gebruikt voor ontwikkeling, loopbaanadvies, mobiliteit, re-integratie en outplacement. In de rapportage is een uitgebreide competentieanalyse toegevoegd. Het talent van de kandidaat voor diens competenties wordt	Online vragenlijst gebaseerd op Item Response Theorie. Combinatie van gevalideerde en betrouwbare testen: Adaptieve Carrièrewaarde n Vragenlijst (ACV), Adaptieve Persoonlijkheid Vragenlijst (APV), Adaptieve Interesse Vragenlijst (AIV), en Zelfinschatting competenties.	www.ixly.nl De vragenlijsten die zijn gecombineerd in de Loopbaanscan zijn gevalideerd en betrouwbaar (COTAN)

		<p>vergeleken met hoe motiverend hij de competenties vindt. De rapportage bevat ook ontwikkeltips per competentie.</p>	<p>Afnameduur vragenlijst: 30 minuten.</p> <p>De Loopbaanscan wordt toegepast door loopbaanadviseurs. Het instrument wordt meestal gecombineerd met twee of drie gesprekken om de resultaten te bespreken.</p>	
Loopbaanscan	JamesLoopbaan en CNV	<p>Diverse namen en verschijningsvormen. Jamesloopbaan heeft in diverse sectoren varianten van een loopbaanscan ontwikkeld. O.a. Bouw en Infra, Volandis. In een aantal van deze projecten trekt James samen met de FNV op.</p> <p>Algemene beschrijving loopbaan-apk: http://comform.cnvvakmensen.nl/attachment/?id=461 Financiële en bancaire sector: https://jamesloopbaan.nl/sector/sector-financieel/abnamro/ Zoetwarenindustrie: http://zoetwaren.jamesloopbaan.nl</p>	<p>De belangrijkste varianten:</p> <p>a) Dit betekent dat er gesprekken en (digitale) instrumenten worden gecombineerd in een loopbaancheck. Daarnaast is een methodiek ontwikkeld waarin loopbaanprofessionals in bepaalde sectoren heel gericht met en voor individuele werknemers kijken naar zowel de persoonlijke geschiktheid als de arbeidsmarktrelatie en het al dan niet kansrijke karakter van bepaalde (scholings)optie</p>	<p>www.jamesloopbaan.nl</p>

			<p>s buiten de sector. Dit om bepaalde aanvragen aan het scholingsfonds te onderbouwen. Dit speelt o.a. in de schoonmaaksector en de bouw. Resultaat is een rapportage door de loopbaanprofessional, gericht op advies aan het betreffende scholingsfonds. Dit is dus een 'handmatige toets', waarin gebruik wordt gemaakt van (regionale) arbeidsmarktgegevens van o.a. UWV.</p>	
<p>Loopbaanplan (voor duurzame inzetbaarheid)</p>	<p>BHP groep</p>	<p>Helpt de balans op te maken en inzicht te krijgen in hoe een deelnemer in zijn werk staat: geeft het hem energie, vindt hij het nog steeds uitdagend en ervaart hij een gezonde balans tussen werk en privé? De deelnemer vult een online tool in en bespreekt de resultaten met een loopbaanadviseur, waarbij deze worden vertaald naar een concreet plan van aanpak.</p>	<p>Combinatie van online tool en een of twee gesprekken met een loopbaanadviseur.</p>	<p>www.bhp.nl</p>
<p>Loopbaan-Verkenner</p>	<p>Matchcare</p>	<p>Geeft de deelnemer inzicht in zijn positie en kansen, binnen een organisatie of op de arbeidsmarkt. Het instrument combineert een inventarisatie van persoonlijkheidskenmerken, competenties,</p>	<p>Online vragenlijst, evt. in combinatie met een gesprek met een loopbaancoach</p>	<p>www.matchcare.nl</p>

		<p>beroepsinteresses en werkervaring van de deelnemer met beroepsmogelijkheden en actuele vacatures. Het biedt handvatten om te onderzoeken wat een passende volgende stap in de loopbaan zou zijn. Op basis van de resultaten kan een loopbaancoach samen met de kandidaat aan de slag gaan met de beroepenmatch en zoeken naar vacatures in de regio die aansluiten bij het profiel. De deelnemer kan ook zelf aan de slag gaan, bijv. door zijn eigen profiel af te zetten tegen verschillende beroepsprofielen om te zien hoe goed de match is. De deelnemer kan bijbehorende vacatures zoeken en werken aan het optimaliseren van het ePortfolio.</p> <p>Doelen: o.a. duurzame inzetbaarheid, talentontwikkeling, persoonlijke regie, mobiliteit</p>		
Loopbaanwijzer	FLOW	<p>Geeft inzicht in de talenten van de deelnemer, diens interesses en loopbaanwensen. Na het invullen van de online test, kan de deelnemer gebruik maken van twee gratis loopbaangesprekken.</p> <p>De Loopbaanwijzer bestaat uit een reeks instrumenten die de deelnemer ondersteunen bij zijn loopbaanoriëntatie. Het Toekomstvizier helpt hem een goede keuze uit de instrumenten te maken. In drie stappen bepaalt hij zijn persoonlijke loopbaanvraag en</p>	Online test, eventueel in combinatie met twee gratis loopbaangesprekken	https://www.flowwep.nl/Flow.Portal/Public/Flow/Employee.aspx

		komt hij uit bij een advies voor een set instrumenten die daarbij past.		
MDI gedrag- en drijfverent oets	TVM	<p>Geeft inzicht in het gedrag van de deelnemer, diens sterke en zwakke punten en drijfveren (motivatie).</p> <p>Doel: Het zelfinzicht van de deelnemer vergroten zodat hij gerichte loopbaankeuzes kan maken, om effectiever en met meer plezier te kunnen werken.</p> <p>Resultaat: een eigen profiel met informatie over: gedragseigenschappen, motivatie, toegevoegde waarde, manier van communiceren, ideale werkplek, aandachtspunten</p> <p>Je doorgroeimogelijkheden en drijfveren.</p>	Vragenlijst met 40 vragen. De deelnemer kan bij TVM kiezen voor een combinatie van een gedrag- en drijfveren toets of een van de twee afzonderlijk. In een individuele sessie wordt zijn profiel besproken.	https://www.tvmerkenadvies.nl/loopbaancheck
Menea Loopbaan- check	Menea/Hof	Geeft antwoord op de vraag hoe 'futureproof' de deelnemer is, laat de deelnemer zijn kwaliteiten, interesses en uitdagingen op een rijtje zetten, en laat hem reflecteren op de vraag of hij misschien wel iets anders wil, of er dingen zijn die hem tegenhouden om een loopbaanstap te maken, en of er dingen zijn die hem hierbij zouden kunnen helpen.	Bestaat uit: telefonische intake, analyse van de loopbaan tot nu toe, online tests, een persoonlijk gesprek met een loopbaanadviseur en een rapportage.	https://www.menea.nl/
Mijn Kompas	Randstad HR Solutions en Fources Smartgroup	KPN heeft met hulp van Fources, Smartgroup en Randstad HR Solutions de portal 'Mijn Kompas' gebouwd, die KPN'ers helpt om actief aan de slag te gaan met hun werk, ontwikkeling en opleiding, en hun aldus	Portal	www.randstad.nl

		<p>opgebouwde ervaring op te slaan in een digitaal portfolio</p> <p>Het Inzetbaarheidsbudget ad € 1.000 per jaar kan door de medewerker besteed worden aan zelf gekozen opleidingen uit Mijn Kompas.</p> <p>Mijn Kompas wordt uitgebreid met de Gezondheidscheck. Eventueel zorgadvies en leefstijltraject worden, als de uitslag van de Gezondheidscheck daar aanleiding toe geeft, door KPN aangeboden en vergoed.</p>		
Mijnskillpaspoort	Mijnskillpaspoort	<p>Geeft de professionele ontwikkeling in beeld. Meten: Hoe goed is de deelnemer al in zijn huidige of toekomstige rol? Dit kan d.m.v. een zelfmeting, door de coach of leidinggevende of met een 360 meting. De resultaten komen in een persoonlijk dashboard.</p> <p>Richting bepalen: De deelnemer heeft de regie over zijn richting en keuzes. Vergelijkingen worden gemaakt met norm en benchmark: binnen het huidige werk of met een toekomstige baan. Resultaat is een concreet plan en de ambities van de deelnemer in kaart.</p> <p>Doen: Pragmatisch aan de slag met de persoonlijke ambitie van de deelnemer. Leeracties: op maat, feedback van collega's of klanten, zelfreflectie, experimenteren in de praktijk, trainingen, e-learning, etc.</p>	Compleet programma (vragenlijst plus gesprekken met loopbaancoach)	https://www.mijnskillpaspoort.nl/index.php/nl/

<p>Momotion APK®</p>	<p>Momotion</p>	<p>APK® staat voor ACT Periodieke Krachtmeting. Waarom wel voertuigen periodiek keuren en werknemers niet?</p> <p>De APK® methodiek zorgt ervoor dat medewerkers periodiek en preventief worden gemeten en bevraagd door getrainde APK® coaches. APK® is een snelle, diepgaande en cyclische interventiemethodiek voor medewerkers en organisaties die nauwelijks tijd vraagt naast het dagelijkse werk!</p> <p>De APK® methodiek is voor werkgever en werknemer een effectief en objectief meetmoment met inzet van het diagnose instrument ACT®. ACT® staat voor Analytical Competence Tool en is een methodiek om natuurlijke en aangeleerde competenties te meten vanuit aanwezige talenten en ontwikkelpotentieel. ACT werkt met taal én beelden. Het werken met beelden is vernieuwend.</p>	<p>Er zijn verschillende APK® ROUTES. Compacte versie van 1 jaar of volledige route van 3 jaar. De volgende stappen worden gezet: 1. Kick-off 2. Individuele metingen en APK® gesprekken door APK® coach 3. Verkeersoverzic ht aan de hand van de vragenlijsten 4. Onderhoud menselijk kapitaal</p>	<p>https://momotion.nl/apk/</p>
<p>My-e- tool/My Full Poten- tial</p>	<p>MY- organization</p>	<p>Brengt in beeld 'waarom sommige dingen in het leven moeizaam gaan en andere als vanzelf' en stelt de coach in staat om de diepte in te gaan met de cliënt. Het kijkt o.a. naar de drijfveren persoonlijkheid en identiteit, welke ten grondslag liggen aan gedrag en motivatie. Het verslag van het assessment biedt een startpunt voor een coachingstraject of therapie.</p> <p>MY-etool geeft duidelijkheid over o.a.: functiedynamiek, toegevoegde waarde, talenten</p>	<p>Online instrument gebruikt door coaches van MY-organisation</p>	<p>https://www.my-organization.nl/my-etool/</p>

		en werkwijzen, valkuilen en risico's, mogelijkheden voor verdere ontwikkelingen.		
Nationale Loopbaan APK	Focus	<p>Geeft inzicht in: de verwachte zoekduur naar gelijksoortig werk, branches met de meeste vacatures, de kans dat het huidige beroep wordt gerobotiseerd en kansrijke alternatieve beroepen.</p> <p>Doel: inzetbaarheid vergroten. Voor de medewerker die wil weten waar hij staat op de arbeidsmarkt: 'Ben ik nu en in de toekomst aantrekkelijk voor werkgevers?' of 'Heb ik kans om een andere baan te vinden in een vergelijkbare functie (binnen of buiten de huidige organisatie) en hoe kan ik die kans vergroten?'</p>	<p>Bestaat uit 3 onderdelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de Arbeidsmarktka nsen scan, een online vragenlijst 2. zes weken toegang tot het Focus loopbaanportaal met informatie over het verstevigen van de arbeidsmarktpositie en toegang tot de module Beroepen, Opleidingen en Vacatures (BOV) 3. een adviesgesprek met een gecertificeerde loopbaancoach 	<p>https://www.oval.nl/stories/focusnederland https://focusnederland.nl/Nationale-loopbaan-APK</p>
NJOY Worklife		<p>Resultaat: De deelnemer weet wat hij zelf concreet kan doen om met meer plezier en voldoening te werken en succesvoller te worden in zijn huidige baan. Onderwerpen die ter sprake komen: Hoe bevlogen ben ik in mijn huidige werk? Wat zijn mijn talenten en vaardigheden? Welke stressbronnen ervaar ik op functie- en organisatieniveau? Welke taken geven en welke taken kosten mij energie? Waar heb ik wel en geen</p>	<p>Tool Werkenergieanalyse plus twee gesprekken</p>	<p>http://njoyworklife.nl/</p>

		invloed op? Op welke manieren kan ik job craften, ofwel 'sleutelen aan mijn baan'? Persoonlijk actieplan		
Ondernemers Assessment	Ixly	Geeft ondernemers inzicht in zichzelf en in wat sterke en zwakke kanten zijn als ondernemer. Deze assessment kan worden ingezet bij selectie, loopbaanvraagstukken en ontwikkelingstrajecten. Het rapport van het assessment bestaat uit vier onderdelen: ondernemerscompetenties, persoonlijkheid van de ondernemer, ondernemingsfasen & rollen en managementrollen.	Een assessment dat bestaat uit een combinatie van testen: de Werkgerelateerde, persoonlijkheids vragenlijst, Carrièrewaarden, Quinn Managementrollen	www.ixly.nl De gebruikte testen zijn (op de Quinn Managementrollen na) gevalideerd en betrouwbaar ('zeer positief' beoordeeld door COTAN)
Online Talent Manager	Margolin	De online assessments van Online Talent Manager geven kandidaten inzicht in hun talent.	Verschillende online assessments: loopbaanwaarden, OP5 persoonlijkheids test, communicatiestijlen, managementgedrag en leiderschapsstijl assessment	https://www.margolin.nl/ De assessments voldoen aan de gestelde eisen op het gebied van betrouwbaarheid en validiteit, aldus Margolin
Ontwikkeladvies 45+ (subsidiereregeling SZW)	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; diverse aanbieders	Het doel van het Ontwikkeladvies is dat het deelnemers stimuleert om de regie van hun loopbaan in eigen handen te nemen. Het Ontwikkeladvies geeft inzicht in het toekomstperspectief van het huidige werk, de competenties en toekomstige loopbaanmogelijkheden van de deelnemer. Hierbij gaat het erom dat deelnemers actief gaan nadenken over hoe zij	Een tijdelijke subsidieregeling van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als onderdeel van het Actieplan Perspectief voor Vijftigplussers. De deelnemer vult bij de start	Regioplan voert onderzoek uit naar de effecten van het Ontwikkeladvies: wat heeft het deelnemers opgeleverd? Er zal via een steekproef een online-enquete worden afgenomen. Ontwikkeladvies. https://www.hoewerktnederland.nl/persoonlijk-ontwikkeladvies

		<p>werkend hun pensioenleeftijd kunnen bereiken en uitval door ziekte of werkloosheid kunnen voorkomen. Het product dat uit het Ontwikkeladvies voortkomt is dan ook een persoonlijk ontwikkelplan waarin de deelnemer heeft beschreven wat voor acties hij/zij gaat ondernemen om zijn/haar mogelijkheden te vergroten om aan het werk te blijven tot het pensioen.</p>	<p>van het traject een (papieren of digitale) vragenlijst in. Deze vragenlijst is ook de 0-meting voor het onderzoek/evaluatie van Regioplan en dient daarnaast als input voor de loopbaanadviseur voor het Ontwikkeladvies. Onderdelen van deze vragenlijst zijn: Situatieschets, Persoonsprofiel, Toekomstoriëntatie en Advies. De deelnemer heeft minimaal 4 contacturen met een loopbaanprofessional om tot een Ontwikkelplan te komen.</p>	
<p>Persoonlijke Arbeidsmarktscan</p>	<p>Intelligence group en Arbeidsmarkt kansen.nl</p>	<p>Geeft inzicht in de huidige en toekomstige kansen op de arbeidsmarkt. Biedt een persoonlijk rapport voor preventieve mobiliteit en het vergroten van duurzame inzetbaarheid. Geeft antwoord op vragen als: 'Wat is mijn kans op werk in mijn huidige functie (of in mijn wensberoep)? Hoe ontwikkelt mijn regionale arbeidsmarkt zich? Welke functies of vakgebieden zijn nog meer interessant voor mij? Welke werkgevers/intermediairs in</p>	<p>Vragenlijst. Onder meer onderdeel van de Loopbaan-APK samen met Focus en LDC en de APQ van Eelloo. Als instrument te implementeren in diverse loopbaanportals.</p>	<p>https://intelligence-group.nl/ www.Arbeidsmarkt kansen.nl</p>

		mijn regio hebben interessante vacatures?'		
Perspectief Onderzoek	Movum	<p>Voor de werknemer: o.a. kritisch stilstaan bij de eigen loopbaan; een duidelijker beeld krijgen van zijn capaciteiten en mogelijkheden binnen de organisatie.</p> <p>Voor de werkgever: o.a. het stimuleren van spontane interne en externe mobiliteit.</p>	<p>Een programma, bestaande uit een analyse van de loopbaan, vaardigheden, persoonlijke stijl, motivatie en kwaliteiten van de betrokkene, een psychologisch onderzoek en een interview met de direct leidinggevende. Kan zowel door werknemer als door werkgever worden ingezet. Conclusies en aanbevelingen worden in een rapport 'Perspectief Onderzoek' vastgelegd; dit wordt besproken door de consultant met de cliënt, en vervolgens (met toestemming cliënt) ook gezamenlijk met de werkgever.</p>	<p>https://movum.nl/userfiles/files/03-productbeschrijving-perspectief-onderzoek.pdf</p>
STERKscan	Bureau STERK	<p>Uiteenlopende instrumenten, om o.a. de professionele identiteit (persoons- en professionele kenmerken) van de deelnemer op posterformaat in beeld te brengen, om inzicht te geven in de capaciteiten, motivatie en leerstijl van de deelnemer,</p>	<p>De STERKscan vormt het startpunt van een ontwikkeltraject bij Bureau STERK. De STERKscan wordt gebruikt</p>	<p>Wetenschappelijke inzichten zijn leidend geweest voor het ontwikkelen van de Zelfscan VO, aldus Bureau STERK. Deze is doorontwikkeld tot de STERKscan.</p>

		en in waar de deelnemer qua competenties staat t.o.v. een bepaalde standaard.	door schoolleiders, docenten, verpleegkundigen en frontoffice medewerkers e.a. maar ook door teams, organisaties en besturen bijvoorbeeld voor de functionerings- en beoordelingscyclus.	
Strengthscope	Strengthscope	<p>Doel: De deelnemer in staat stellen om openhartige, authentieke gesprekken te voeren over wie hij werkelijk is, wat hij graag doet en hoe hij elke dag het beste uit zichzelf kan halen op het werk en in het leven.</p> <p>Resultaat: een 'sterke punten'-profiel. Sterke punten hebben betrekking op de deelnemer als persoon, niet op diens functie. Sterke punten zijn kwaliteiten die iemand gedurende zijn leven en carrière constant motiveren en energie geven.</p>	Assessments op basis van sterke punten	https://www.strengthscope.com/
Styx Loopbaan APK	Styx	<p>Geeft inzicht in de capaciteiten, motivatoren, interesses, communicatiestijlen en ontwikkelingsmogelijkheden van de deelnemer. Dat biedt de deelnemer basis om zijn loopbaanonderhoud gestalte te geven.</p> <p>Drie instrumenten:</p> <p>1. Persoonlijke Profiel Analyse (PPA): geeft inzicht in</p>	Bestaat uit drie individuele online onderzoeken, de rapportage daarvan en twee gesprekken met een loopbaancoach voor hoogopgeleiden	https://www.styxcareerconsult.nl/loopbaan-apk/

		<p>werkgedrag deelnemer, in zijn sterke punten en beperkingen, in zijn communicatiestijl en motiverende factoren.</p> <p>2. Belbin Teamrollen: laat zien welke van de acht teamrollen bij de deelnemer sterk ontwikkeld zijn, met hun voor- en mogelijke nadelen</p> <p>3. PAKSOK Interesse en Competentie onderzoek: brengt interesses en eigenschappen van de deelnemer in kaart a.h.v. de twee menstypen waar hij hoog op scoort: praktisch, analytisch, kunstzinnig, sociaal, ondernemend en conventioneel.</p>	<p>Drie instrumenten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persoonlijke Profiel Analyse (PPA) 2. Belbin Teamrollen 3. PAKSOK Interesse en Competentie onderzoek <p>Kosten loopbaan APK: 665,50 inclusief BTW</p>	
Szeebra Diagnose	Matchcare	<p>Instrument om de persoonlijke situatie van klanten vast te stellen (door klantmanagers). Via een gerichte structuur van vragen worden klanten ingedeeld in een profiel (werk, zorg, activering), worden klanten geplaatst op de participatieladder volgens de tredes die de gemeenten hanteren, en wordt het beste doelgericht traject-advies gegeven wat leidt tot de snelste vorm van participatie of werk. De klantmanager kan Szeebra Diagnose gebruiken bij het nemen van een trajectbeslissing en voor het monitoren van de ontwikkeling van zijn klanten in zijn caseload.</p>	<p>Vragenlijsten bedoeld voor gebruik door klantmanagers (voeren bij de gemeente intakegesprekken in het kader van de Participatiewet). De klantmanager neemt samen met de klant de vragenlijsten door.</p>	<p>www.matchcare.nl</p>

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

			medewerkers waarvan hun functie een steeds grotere ICT-vaardigheid vraagt.	
Talentspiegel	LTP	<p>Het instrument is de talentspiegel, en dit wordt oa ingezet voor gemeente ambtenaren – gefinancierd via het A&O fonds gemeenten. Er worden loopbaanprofessionals van gemeenten gecertificeerd om het gesprek nav het instrument meer diepgang te geven.</p> <p>Met als doel de mobiliteit van gemeente ambtenaren vergroten, ze in beweging krijgen.</p>	Online vragenlijst in combinatie met een gesprek	https://www.aeno.nl/talentspiegel
Tiptrack	Tiptrack	<p>Doel: eigenaarschap van medewerkers stimuleren op het gebied van duurzame inzetbaarheid.</p> <p>Veel medewerkers zijn zich onbewust van hun eigen kansen en risico's, waardoor faciliteiten en budgetten van werkgevers onvoldoende worden gebruikt.</p> <p>Gebruikers van Tiptrack krijgen inzicht in hun eigen situatie; nu en in de toekomst. De gebruiker kan zelf eenvoudig doelen stellen om de inzetbaarheid te vergroten. Daarnaast kan hij producten en diensten, zoals opleidingen, coaching en testen afnemen via de webshop. Veel testen en tools zijn gratis te gebruiken, omdat zij</p>	Persoonlijke en interactieve online tool.	www.tiptrack.nl

		onderdeel zijn van de licentie van Tiptrack.		
TMA Methode	TMA	Via dashboards en rapportages krijgen gebruikers TMA informatie & advies waarmee ze mensen kunnen matchen met rollen of functies, individuele en teamvraagstukken kunnen oplossen en kandidaten kunnen helpen met ontwikkel- en mobiliteitsvraagstukken.	De TMA Dashboards zijn: Persoonlijk talentenoverzicht, Competentiematch, TMA Talenten Kompas, Beroepsinteresse, Cognitieve capaciteitenoverzicht en Teamsadviezen	https://www.tma.nl/nl/
Traject Oriëntatie	Eelloo	Geeft deelnemers handvatten om stil te staan bij hun inzetbaarheid, talenten en ambities om vervolgens concreet te kijken naar passende mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Kan o.a. worden gebruikt bij mobiliteitstrajecten en bij het vergroten van de Duurzame Inzetbaarheid van medewerkers.	Instrumenten die in het traject worden gebruikt zijn o.a.: Arbeidsmarktverkenner, (niet nader genoemde) vragenlijsten, ePortfolio.	www.eelloo.nl
VitaliteitsC ompaz	AOB Compaz	Geeft inzicht in de tevredenheid van de deelnemer over zijn werk, zijn loopbaan, zijn organisatie, over zijn betrokkenheid bij het werk, zijn vitaliteit, zijn situatie op de arbeidsmarkt en in hoe zijn loopbaan toekomstbestendig gehouden kan worden. Het resultaat van VitaliteitsCompaz leidt tot een score groen, oranje of rood. Groen: de uitslag is helder en er kan direct een rapportage worden opgevraagd.	Een online vragenlijst/loopbaanscan, altijd in combinatie met een gesprek met een adviseur waarin wordt ingegaan op de loopbaan van de deelnemer, zijn eerdere studien en loopbaankeuzes en de wijze waarop deze keuzes tot stand zijn gekomen,	https://www.werksite.nl/aob-compaz

		<p>Oranje: de deelnemer krijgt online een aantal aanvullende vragenlijsten over met name de thema's kwaliteiten, eigenschappen en competenties; daarna beoordeelt een adviseur of de deelnemer alsnog een score groen krijgt, dan wel een score rood.</p> <p>Rood: het advies wordt gegeven om een loopbaantraject te gaan volgen voor verdere verdieping.</p>	<p>en de loopbaanvraag die geleid heeft tot de aanmelding voor de check. Het geheel wordt vastgelegd in een rapportage die de deelnemer indien gewenst kan overhandigen aan zijn werkgever.</p>	
Vragenlijst loopbaan-competenties	Marinka Kuijpers, Kenniscentrum GOC	<p>Meet de mate waarin iemand bezig is (van 'weinig tot niet bezig' tot 'goed bezig') met vijf loopbaancompetenties: kwaliteiten, motieven, werkexploratie, loopbaansturing, netwerken. Deze competenties zijn de optelsom van kennis, vaardigheden en houdingen die het mensen mogelijk maken succesvol op de arbeidsmarkt te zijn.</p>	Vragenlijst	https://www.leerloopbanen.nl/hoogleraar-marinka-kuijpers
Werkenergieanalyse	You Know (Werkenergieanalyse.nl)	<p>Doel: inzicht krijgen in het niveau van toewijding, vitaliteit en betrokkenheid van werknemers.</p> <p>De Werkanalyse brengt energie- en stressbronnen van een individuele medewerker als ook van een team in kaart. Het instrument geeft inzicht in zaken op zowel organisatie- als functieniveau, waardoor er nadien met een coachtraject of training aan de slag kan worden gegaan.</p>	<p>Een instrument bedoeld voor gebruik door ervaren coaches en interimmanagers, bestaande uit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een online vragenlijst die de klant invult 2. De werkn 	<p>De online vragenlijst is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek, aldus You Know</p> <p>https://www.werkenergieanalyse.nl/</p>

			<p>emer ontva ngt een perso onlijke rappor tage met scores op het gebied van stress, energi e en betrok kenhei d</p> <p>3. Er vindt een perso onlijk coach gespre k plaats waarin de resulta ten worde n bespr oken en welke vervol gstapp en moete n worde n onder nome n</p>	
--	--	--	--	--

Werkgoesting	VLAO	<p>Doel: een KMO-bedrijfsleider en/of personeelsverantwoordelijke helpen om binnen de eigen onderneming op regelmatige basis te onderzoeken in welke mate een aantal kritische condities voor een leerkrachtige werkomgeving aanwezig zijn. Het instrument Werkgoesting gaat over kritische condities voor een leeftijdsbewust en duurzaam personeelsbeleid.</p> <p>De kritische condities voor een leerkrachtige werkomgeving die worden onderzocht zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. een energiegevende missie en toekomstvisie, 2. een leercultuur, 3. flexibele structuren en systemen, 4. ondersteunend leiderschap, 5. lerende medewerkers, 6. leermogelijkheden. <p>Daarbij wordt gesteld dat het belangrijk is te starten met de conditie die bovendrijft bij de mensen (in hun verhalen, gedrag, etc.), bijv. het werken aan een leercultuur, om van daaruit stapsgewijze en geïntegreerd met de andere condities te werken</p>	<p>Uitgegeven door VLAO, ontwikkeld door Universiteit Hasselt. Er zijn verschillende manieren om het instrument te gebruiken: individueel door de bedrijfsleider of personeelsverantwoordelijke: om een betere kijk te krijgen op het lerend en 'goestinggevend' vermogen van de eigen onderneming</p> <p>in groep/organisatiebreed: als leidraad van een gezamenlijk verbeteringsproces waarin iedereen in de onderneming stapsgewijs wordt betrokken</p> <p>de combinatie van de twee voorgaande manieren is sterk aanbevolen</p>	<p>http://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/tools-en-voorbeelden/zelfbevragsingsinstrument-werkgoesting</p>
Werkverkenner 2.0	UWV	<p>Voorspelt de kans op werkherhvatting binnen 1 jaar en geeft een snelle diagnose van de persoonlijke belemmeringen en mogelijkheden van een werkzoekende om werk te</p>	<p>Combinatie van online vragenlijst en UWV-administratiegegevens. Als de voorspelde kans</p>	<p>Werkverkenner 1.0 was ontwikkeld op basis van onderzoek onder mensen die in 2008-2009 werkloos waren geworden. Werkverkenner 2.0 voorspelt voor 70% van de werkzoekenden correct of zij het werk hervatten binnen 1 jaar.</p>

		<p>vinden. Het bestaat uit zowel harde factoren (e.g. leeftijd, samenstelling huishouden, duur van het WW-recht, bedrijfstak waarin iemand werkzaam was voorafgaand aan de WW-uitkering) als uit zachte factoren (e.g. persoonlijke attitudes, motivatie en intentie t.a.v. het zoeken naar werk).</p>	<p>op werkhervatting laag is, nodigt UWV de werkzoekende uit voor een werkoriëntatiegesprek om de uitkomsten van de Werkverkenner te bespreken, en een diagnose van de klantsituatie en een behandelplan op te stellen.</p>	<p>https://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/kennis-onderzoeken/werkverkenner-2-0.aspx</p>
Workcity	Nextgear	<p>Geeft de deelnemer beter inzicht in zijn vaardigheden, en daarmee in loopbaanopties. Ook worden vacatures gematcht aan de deelnemers en bevat het instrument een geautomatiseerde CV-generator.</p>	<p>Een 'skillset test' en matching instrument</p>	<p>https://workcity.nl/</p>